

MORTI SUL LAVORO

LA DINAMICA

SULL'INCIDENTE LA PROCURA HA APERTO
UN'INCHIESTA: L'UOMO CAMMINAVA SULLE TEGOLE
IL TETTO HA CEDUTO ED È CADUTO DI SCHIENA

Non ce l'ha fatta l'operaio caduto

Varedo, è la sesta vittima in poco più di sei mesi in Brianza. La famiglia ha autorizzato

di ALESSANDRO CRISAFULLI

-VAREDO-

NON CE L'HA FATTA l'operaio di 44 anni che martedì mattina è precipitato da un tetto di un cascinale in via privata Fontana. L'uomo, Rudi Asiatico, di Sant'Omobono Terme in provincia di Bergamo, è deceduto ieri all'ospedale San Gerardo di Monza dopo lunghe ore di agonia. I familiari hanno autorizzato l'espianto degli organi. Un altro «angelo» caduto sul lavoro, che va ad aggiungersi alla schiera dei tanti, troppi, che sono morti, in Brianza, sei dall'inizio dell'anno. Sull'incidente è stata aperta una inchiesta da parte della Procura. Gli agenti della polizia locale di Varedo, insieme ai tecnici dell'Ats Brianza, stanno ricostruendo l'accaduto, per accertare le eventuali responsabilità. Con il passare delle ore, la dinamica va delineandosi.

L'UOMO ERA IMPEGNATO nel cantiere insieme a due colleghi, tutti e tre dipendenti di una piccola impresa della provincia di Bergamo, la Cei Costruzioni di Almenno San Salvatore, nella demolizione di un vecchio cascinale privato che si alza lungo la via. A un certo punto sale sul tetto ed ecco l'imprevisto: mentre il 44enne sta camminando sulle tegole, la struttura cede. L'uomo perde l'equilibrio e precipita a terra, dopo un volo di circa sei metri. L'urlo di paura, poi il tonfo. I due colleghi si accorgono e si mobilitano subito per soccorrerlo. Chiamano il 112. Sul posto arriva l'ambulanza. A ruota anche la polizia locale. Le condizioni sembrano all'istante molto gravi. Dalle prime ricostruzioni effettuate, sarebbe caduto di schiena.

IL COLPO È STATO violentissimo. I sanitari avviano le prime procedure sul posto, poi lo trasportano a sirene spiegate all'ospedale di Monza, dove viene immediatamente preso in carico dall'equipe in servizio. I medici le provano tutte, per l'intera giornata. La situazione però appare irreparabile. E infatti nella giornata di mercoledì, non si può fare altro che alzare bandiera bianca e constatare il decesso, per la disperazione di amici e famigliari. Sul po-

LA TRAGEDIA

**Rudi Asiatico, 44 anni
viveva nella Bergamasca
L'allarme dato dai colleghi**

sto, la polizia locale ha ascoltato le testimonianze dei due colleghi, che si trovavano nei paraggi, e ha effettuato tutti i rilievi del caso. I tecnici specializzati dell'Ats hanno effettuato le verifiche sulle procedure di sicurezza ottemperate (o non). Saranno le indagini ad accertare le eventuali responsabilità.

DI CERTO IL CEDIMENTO delle tegole ha influito sulla tragedia. Il 44enne stava facendo un cosiddetto «lavoro in quota» si intende l'insieme delle attività lavorative che espongono il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad un'altezza di almeno 2 metri da un piano stabile. Muratori, imbianchini, elettricisti, idraulici, fabbri, falegnami rientrano spesso in questa casistica, per la quale le normative prevedono una serie di sistemi fissi di protezione collettiva o di protezione individuale, a partire dall'imbragatura con punti di ancoraggio fissi e dal caschetto.

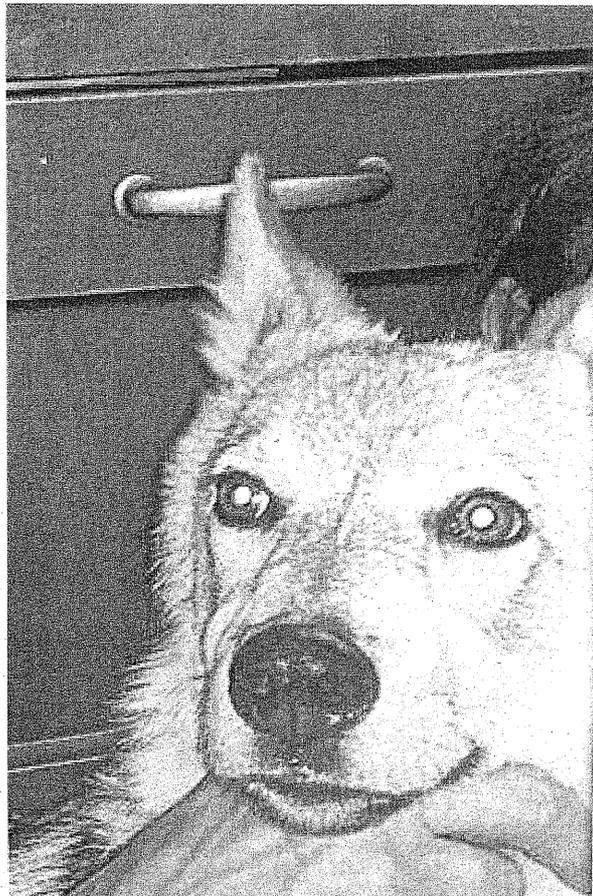
© RIPRODUZIONE RISERVATA



IDATI

Bollettino di guerra

IN BRIANZA il primo infortunio mortale del 2019 si è verificato a Desio il 25 febbraio. Un 56enne è rimasto schiacciato da una montagna di detriti dopo che la parete di uno scavo aveva ceduto. A due giorni di distanza, si erano verificati due incidenti simili a quello di Varedo. A Lentate un 61enne era precipitato da un'altezza di sei metri ed era deceduto. Anche a Meda, un cinquantenne era caduto in un cantiere da circa 4 metri d'altezza. Dopo l'intervento dell'elisoccorso e il ricovero a Milano, a distanza di due giorni l'uomo era morto. Ad un mese di distanza, il 6 marzo, a Lissone, un 56enne era rimasto schiacciato da un mezzo pesante in via Boltraffio. L'uomo stava scaricando una ruspa quando il mezzo gli si è ribaltato addosso. E ancora a Sulbiate il 10 aprile, un operaio 25enne di Cavenago di Brianza, impiegato nella ditta Silfa Metal Packaging, era rimasto schiacciato dal rullo di un macchinario.



L'INTERVISTA FILOMENA FRANCO, TECNICO ESPERTO DELLA AREA 81 SRL

«Qui da noi ci sono meno controlli

-LESMO-

«LAVORO QUI da 4 mesi. Prima lo facevo in Campania. Sembrerà strano, e ha stupito anche me, ma giù al Sud c'è una maggiore attenzione rispetto alla sicurezza sul lavoro che qui in Brianza. Il problema chiave? Di cultura. Ma anche che qui ci sono pochissimi controlli, così i datori di lavoro possono continuare a fare come gli pare...». Filomena Franco è il tecnico esperto della Area 81 Srl, azienda con sede a Lesmo il cui titolare è Diego Panzeri, che promuove corsi e servizi in ambito di sicurezza sul lavoro. Da alcuni anni è totalmente immersa nel settore, con una passione-missione nata fin dalla quarta liceo, «quando mio padre fu vittima di un infortunio e io iniziai a sentire parlare

SOTTO GAMBA

«Troppi datori di lavoro pensano alla salute dei dipendenti solo se strettamente necessario»

di questi temi». Una strage senza fine.

C'è, o manca, una cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro in Brianza?

Sicuramente è carente. C'è una parte di datori di lavoro che è veramente attenta al tema, che ci tiene per davvero alla salute dei propri dipendenti. Dall'altro lato, però, c'è una percentuale ampia, troppo ampia, che lo fa solo se e quando strettamente necessario, perché imposto dalla legge: ad esempio quando, per un appalto o

un subappalto, serve la valutazione dei rischi. Una larga fetta vede l'argomento come un obbligo, un costo, anziché un investimento, dettato dal senso di dovere.

Quindi, nonostante l'escalation di infortuni e morti, c'è troppa inerzia. E' così?

C'è poca sensibilizzazione. E poi è preso un po' tutto sotto gamba. Anche il mio stesso lavoro di tecnico è visto come un ripiego, come se non fosse un ruolo importante. Per non parlare poi di un problema collaterale, che aggrava la situazione: i tanti tecnici che si spacciano per esperti, proponendo una sicurezza molto blanda, senza in realtà conoscere a fondo la normativa. Ciò fa perdere ulteriore fiducia ai datori di lavoro su questo fronte.



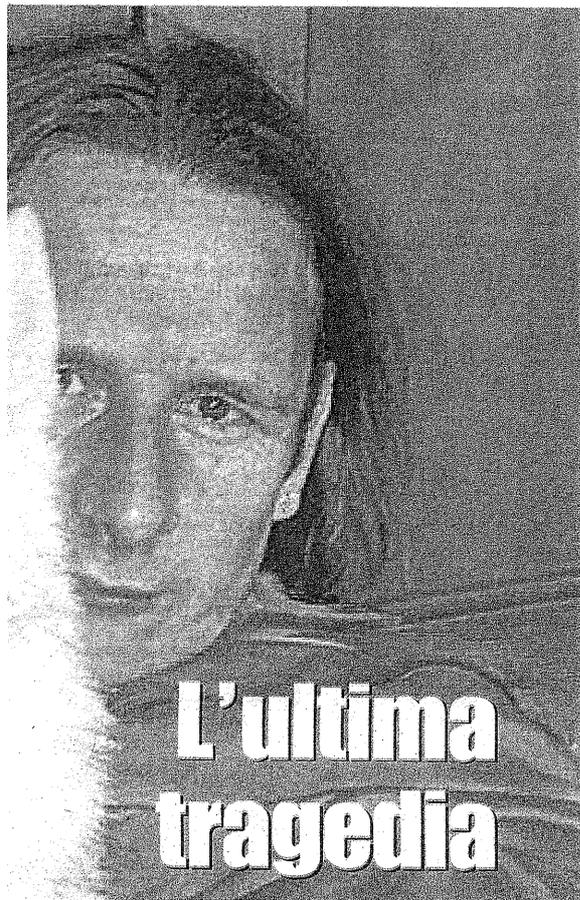
MISSIONE Filomena Franco si interessa di sicurezza fin dalla quarta liceo quando il padre fu vittima di un infortunio. Lavora per Area 81 di Diego Panzeri

I SOCCORSI

L'UOMO È STATO PORTATO IN CODICE ROSSO
ALL'OSPEDALE SAN GERARDO DI MONZA
LE SUE CONDIZIONI SONO APPARSE SUBITO GRAVI

dal tetto

l'espianto degli organi



**L'ultima
tragedia**

DI LESMO CHE PROMUOVE CORSI DI SICUREZZA

che in Campania»

LA RICETTA

«Coinvolgere istituzioni e enti
Entrare nelle scuole per formare
i lavoratori di domani»

Cosa ci può essere ancora che frena, che crea ostacolo?
Sicuramente una sicurezza sul lavoro fatta bene ha un costo importante e prevede un iter piuttosto lungo. Poi c'è la burocrazia infinita che caratterizza, in negativo, il nostro Paese. Ma non ci si può fermare. Non si può fare a meno di mettere in sicurezza i luoghi di lavoro e i lavoratori. Invece i più fanno il minimo indispensabile e a volte anche meno. Soprattutto qui.

In che senso?

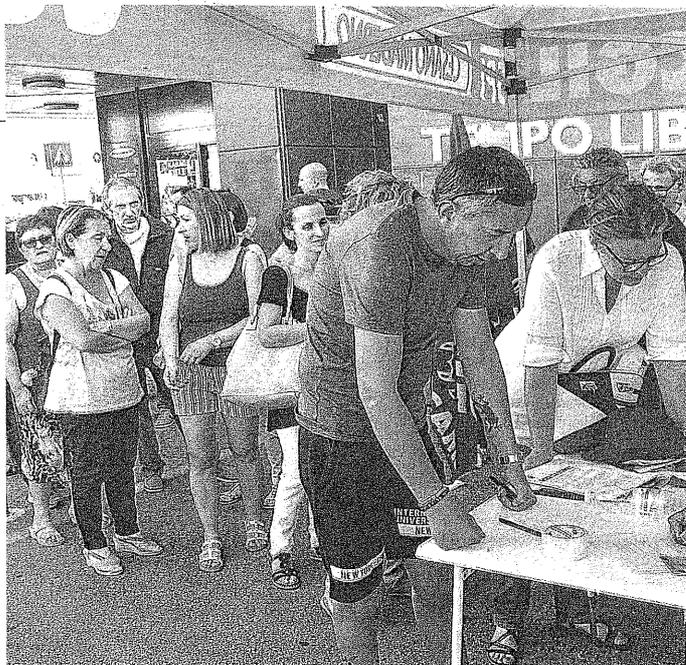
Fino a quattro mesi fa lavoravo in Campania. Mi aspettavo di trovare qui una maggiore attenzione sul tema invece è proprio l'opposto. Il problema è che qui ci sono pochissimi controlli, quindi i datori hanno la libertà di fare come gli pare. Giù invece un giorno sì e uno no ero costretta ad andare all'Asl a discutere dei controlli fatti.

Quindi, qual è la ricetta?
Secondo me bisognerebbe fare un grande lavoro su due fronti. Dall'alto, dalle istituzioni e dagli enti preposti, ci vorrebbero meno burocrazia e un sistema più efficace di controlli, dal basso più sensibilizzazione, più progetti nelle scuole, per formare i lavoratori di domani.

Alessandro Crisafulli

OBIETTIVO

La messa in mora è primo passo verso l'apertura di vertenze legali nei confronti dell'amministrazione straordinaria per riottenere una parte dei diritti persi col passaggio di proprietà



CESANO PRESIDIO DI PROTESTA DAVANTI ALLA SEDE

Mercatone Uno, raccolte le firme per la messa in mora della proprietà

di GABRIELE BASSANI

-CESANO MADERNO-

SONO TORNATE davanti al loro posto di lavoro, il grande magazzino dalle pareti gialle chiuso ormai da più di 50 giorni e che tutte qui sognano di vedere presto riaperto. Presidio di protesta e raccolta firme per la messa in mora della proprietà ieri pomeriggio davanti al Mercatone Uno di via Don Viganò a Cesano Maderno, uno dei 55 punti vendita in tutta Italia chiusi dal 25 maggio scorso, quando il Tribunale di Milano ha dichiarato fallita la Shernon Holding srl, società alla quale, appena lo scorso anno, i consulenti tecnici del Ministero del Lavoro avevano affidato la proprietà della catena che contava ben 1860 dipendenti.

«**CHIEDIAMO** alla politica di farsi parte attiva, per ora solo promesse e silenzi, attendiamo ancora una risposta alla richiesta di un incontro urgente con il ministro Di Maio, presentata il 2 luglio scorso» - dice Matteo Moretti, del sindacato Filcams Cgil, presente al presidio con Gloriana Fontana della Fisascat Cisl. «Queste lavoratrici, come tutti quelli di Mercatone Uno, hanno firmato un accordo l'anno scorso, accettando quasi sotto ricatto, di ridursi l'orario di lavoro e quindi lo stipendio, in cambio di 2 anni di lavoro garantito e prospettive di 300 assunzioni nel 2020. Ora la beffa di una cassa integrazione calcolata sull'orario ridotto, dopo che il Tribunale di Milano ha annullato l'accordo del passaggio di proprietà alla Shernon, retrocedendo Mercatone Uno all'amministrazione straordinaria. Ma se si annulla un accor-

do lo si annulla tutto, quindi per noi questi lavoratori devono tornare al contratto precedente e la cassa integrazione va calcolata su quello. All'onorevole Tripiedi (M5S) che nei giorni scorsi parlava di difficoltà tecniche, replico che da loro ci aspettiamo soluzioni politiche non il tentativo di nascondersi dietro tecnicismi». Ieri le lavoratrici hanno firmato l'atto di messa in mora, primo passo verso l'apertura di vertenze legali nei confronti dell'amministrazione straordinaria, per cercare di riottenere una parte dei diritti persi con il passaggio di proprietà verso

abbiamo da parte, ma i soldi stanno finendo», aggiunge Carmen Faulisi, che con la collega Giusy Arciresi esprime un desiderio: «Vogliamo tornare a lavorare qui, speriamo che subentrino i creditori e trovino il modo di riaprire, anche perché questo punto vendita andava molto bene, clienti ce n'erano tanti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“ **MATTEO MORETTI**
Filcams Cgil

**Questa cassa integrazione condanna alla povertà
Dalla politica solo promesse
Silenzio anche sull'incontro urgente con Di Maio**

chi li ha portati al fallimento.

NEL FRATTEMPO alle prime buste paga virtuali si aggiunge anche una delle prime retribuzioni concrete: «Qualche giorno fa ho ricevuto un bonifico di 10 euro, da Mbusiness, la ex proprietaria di Mercatone Uno, per la giornata lavorata il 24 maggio, l'ultimo giorno di apertura - racconta Patrizia Chiesa -. Lavoravo qui da 8 anni me ne mancano almeno altrettanti prima della pensione, non so cosa fare, non si trova niente, qualcuno ha provato con McDonald's». «Qualche risparmio lo



SINDACATI Matteo Moretti: «Vogliamo risposte concrete»

INCONTRO AL MISE L'azienda vuole arrivare a 500mila lavatrici all'anno entro il 2021

Candy potenzia la produzione Ma gli esuberi restano sul tavolo

di **Valeria Pinoia**

Luci e ombre dall'incontro di martedì scorso al Ministero per lo sviluppo economico: la direzione di Candy, colosso brianzolo delle lavatrici, ha annunciato la volontà di potenziare la produzione nello stabilimento di Brugherio. Ma gli esuberi, circa 130, restano sul piatto.

Per questo i sentimenti sono controversi. I rappresentanti dei lavoratori riferiscono i dettagli nelle assemblee; intanto, il punto essenziale intorno al quale ruotano le riflessioni riguarda i volumi produttivi annunciati per il prossimo triennio dall'amministratore delegato Yannick Pierling a sindacati, Rsu e funzionari ministeriali.

Oggi lo stabilimento produce 350mila lavatrici all'anno. Per il 2020 se ne prevedono 450mila e per il 2021 500mila. Un obiettivo che fino alla settimana scorsa era auspicato dagli stessi lavoratori.

Per fare questo -ha riferito per le Rsu Paolo Mancini- l'azienda ha annunciato di dover agire su tre fronti: il potenziamento della qualità, la riduzione dei costi e l'aumento di competitività del prodotto. Quest'ultimo passaggio, anche se non esplicitato, riguarda la velocità di produzione. Candy ci aveva già comunicato che dovremo passare dalle 85 macchine prodotte all'ora alle

100. Questo significa che i due giorni a settimana di cassa integrazione che i lavoratori subiscono oggi probabilmente non si ridurranno nonostante l'incremento dei volumi. E, di conseguenza, non si ridurranno neanche gli esuberi. Peraltro, sottolinea Mancini, "il famoso accordo del 2018 che la nuova proprietà aveva dichiarato di voler onorare concedeva già le 500mila macchine ma a una velocità di 85 pezzi all'ora -conclude il rappresentante dei lavoratori- insomma, volendosi attenere alla matematica non abbiamo un miglioramento ma un peggioramento". Questo, sul piano



Lo stabilimento della Candy Haier di Brugherio Foto Fabrizio Radaelli

I DATI DELLA CISL

Più licenziati, meno assunti. Solo i manutentori possono alzare le richieste

Brianza meglio del resto d'Italia: se a livello nazionale si è cantato vittoria perché il tetto di disoccupazione è sceso sotto il 10%, la provincia di Monza è, infatti, al 6% nel 2018, con un tasso di occupazione del 67,4%. Ma oltre alle luci ci sono le ombre: «Nei primi tre mesi dell'anno -spiega Enzo Mesagna, responsabile del dipartimento Mercato del lavoro della Cisl Monza Brianza Lecco- le cessazioni hanno superato gli avviamenti. Ora vedremo quale sarà il trend, ma è un elemento che ci preoccupa». I numeri assoluti autorizzano a qualche pensiero negativo: oltre 47mila avviamenti, ma cessazioni oltre quota 60mila. I contratti a tempo indeterminato rappresentano sole un quarto del mercato del lavoro, il resto è a tempo determinato o con formule più "precarie". La Cisl ha presentato due servizi: il primo è lo Sportello lavoro, attivo da settembre a Monza e Seregno. «Diamo informazioni a 360 gradi -spiega Eleonora Bescapé, operatrice dello Sportello- indicazioni per ottenere la Naspi (l'indennità di disoccupazione nda) e ci occupiamo soprattutto di

orientamento per i lavoratori over 50». Lo Ial, invece, seguito da Barbara Guardamagna, svolge si occupa di formazione: negli ultimi tre anni si è occupato di corsi di inglese e informatica per i lavoratori Candy. Ma ha seguito anche i dipendenti di altre aziende in crisi: Canali, K Flex, Compel Linkra, Panem, William Araldi, per aiutarli a ricollocarsi. Quello che chiedono oggi le aziende è soprattutto la flessibilità di mansioni e orario, la capacità di comunicare, di lavorare in gruppo. Tutti elementi che chi ha lavorato per anni nello stesso posto (ma anche i giovani) fanno fatica a digerire. «C'è il fenomeno dei precari dell'obsolescenza -spiega Rita Pavan, segretario generale Cisl Monza Brianza Lecco- Persone che hanno fatto sempre lo stesso lavoro e non hanno avuto opportunità per riqualificarsi». I salari hanno perso potere d'acquisto. Solo in alcuni casi i lavoratori spuntano qualcosa di più. Come i manutentori che nell'industria, richiestissimi: le aziende se li rubano e questo fa sì che possano aumentare le loro richieste di retribuzione. ■ P.Ros.

occupazionale. In settembre si chiude la cassa straordinaria per riorganizzazione e, per fine luglio, è previsto un incontro in Regione che potrebbe condurre a un altro anno di cassa. I 5 giorni settimanali di lavoro restano un miraggio.

Sul piano industriale invece Candy ritiene che l'incremento dei volumi sia una chiara prova della volontà di rilanciare il sito produttivo italiano per il quale si era anche temuto lo smantellamento.

Martedì al Mise la multinazionale cinese ha fornito anche qualche dato sull'andamento aziendale: fatturato aumentato, mercato ampliato, ma con una diminuzione del risultato netto, a causa dell'aumento del costo delle materie prime e dell'andamento delle valute. In programma ci sono investimenti per oltre 10 milioni di euro entro quest'anno più 16,4 milioni per il 2020 ■

ECOBONUS Secondo quanto stabilito dal Decreto Crescita i clienti possono chiedere subito una decurtazione delle spese

Sconto in fattura, la rivolta degli artigiani «Una vergogna, taglia fuori le piccole imprese»

Antitrust, secondo la quale si tratta di un meccanismo che può essere sostenuto solo dalle imprese di grandi dimensioni. Se ad esempio un produttore di porte e fine-

ECONOMIA

LA BUONA NOTIZIA Crescono gli avviamenti di persone che hanno disabilità: nella zona di Monza superano

di Paolo Rossetti

Hanno riunito attorno a un tavolo le associazioni di categoria, insieme alle associazioni che seguono i disabili, alle istituzioni come l'Ats e in generale tutti coloro che si devono occupare dell'inserimento nel mondo del lavoro dei disabili. Il sistema ideato e realizzato dalla Provincia, che ha nell'Afol e nei centri per l'impiego il braccio operativo, ha portato risultati in questi anni in Brianza.

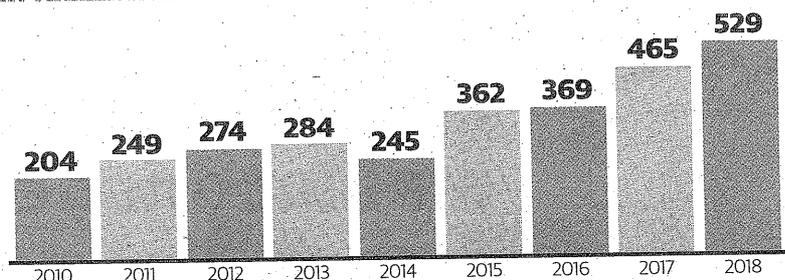
Nella zona di Monza, infatti, sono riservati per legge 7.185 posti di lavoro alle persone con disabilità, 606 negli enti pubblici, e alla fine dell'anno scorso ne risultavano occupati 5.159, con solo il 13% di scopertura. Per la prima volta nel 2018 sono anche diminuite le persone iscritte alle liste "di collocamento" secondo la legge 68/99: erano 5634 nel 2017, sono diventate 5522, quelle immediatamente disponibili 1884. Se-

Non avevano alcun piano di inserimento di persone disabili. Abbiamo così cercato di qualificare il servizio».

«Si è scelto - spiega Concetta Monguzzi, facente funzione di presidente della Provincia in attesa di eleggere il successore di Roberto Invernizzi - di avviare tavoli di concertazione sul lavoro. Uno dei temi affrontati è stato proprio quello della disabilità». Le società che non hanno già provveduto ad assolvere agli obblighi di legge vengono contattate e invitate a concordare delle convenzioni che pianificano l'inserimento di nuove figure nell'impresa.

In questo caso la ricerca del personale avviene con un reclutamento simile a quello degli altri dipendenti, individuando le figure più adatte alle sue esigenze con un servizio di matching, di selezione delle persone che possono aspirare all'impiego. Se, però, la possibilità della convenzione viene scar-

AVVIAMENTI AL LAVORO DEI DISABILI IN BRIANZA



NOTE IMPRESA (PER LE AZIENDE) 2017-2019

CONTRIBUTO ATTIVAZIONE TIROCINIO:

700 mila euro
IMPORTO PRENOTABILE

427.413 euro
IMPORTO PRENOTATO

INCENTIVI ASSUNZIONI:

1.524.746 euro
IMPORTO PRENOTABILE

1.255.468 euro
IMPORTO PRENOTATO



Da sinistra Gianpaolo Torchio, Erminia Zoppè, Concetta Monguzzi. Foto: Raedat

ABILI al lavoro

gno che il lavoro di questi anni ha cominciato a dare i suoi frutti. I dati dell'inserimento sono positivi e sono il frutto di un lavoro impostato quando Monza, nel 2010, si è staccata da Milano: «All'inizio abbiamo dovuto affrontare una situazione variegata, non gestita - spiega Erminia Zoppè, direttore del settore Lavoro della Provincia -

tata si passa all'avviamento numerico: all'azienda vengono inviati lavoratori presi dalla graduatoria pubblica. Un'opzione che non conviene alle aziende perché, appunto, non esercita un diritto di scelta.

Le assunzioni, comunque, possono essere realizzate anche in un altro modo, quando sono le cooperative sociali che

prendono in carico le persone per conto delle aziende che hanno l'obbligo di inserire i disabili, ottenendo commesse di lavoro (ad esempio di assemblaggio) da far eseguire ai suoi lavoratori.

Le coop sociali, da questo punto di vista, sono una risorsa importante, soprattutto quando si tratta di persone con diffi-

coltà psichiche, più difficili da gestire. La Provincia sostiene la fase di accompagnamento al lavoro attraverso un tutor o supportando il tirocinio, mettendo a disposizione rimborsi e incentivi all'assunzione.

E garantendo i contatti per far incontrare la domanda e l'offerta. Ci sono società strutturate per operare anche con

persone disabili, che hanno aderito a un bando e fanno parte del catalogo degli operatori accreditati per questi servizi: Afol, Consorzio Desio Brianza, Mestieri Lombardia, la scuola Paolo Borsa, la Fondazione Clerici, Ial Lombardia e altre ancora.

«Un'ampissima parte delle persone considerate disabili lo

L'AZIENDA/1 Decathlon Italia ha sede a Lissone: ecco come sono stati inseriti lavoratori down e in carrozzina. Un'esperienza positiva

«Impagabile il valore aggiunto portato in azienda da questi ragazzi»

Per prima cosa devono essere appassionati di sport: praticarlo o seguirlo. Ai 285 disabili che Decathlon ha inserito nei suoi 124 negozi italiani viene chiesto un requisito che il marchio leader nella vendita di materiale sportivo (che ha proprio in Brianza, a Lissone, la sede legale della sua attività nazionale) ritiene fondamentale per tutti i dipendenti. Una volta assodata la passione per il nuoto, per il basket o per altre discipline la possibilità di ottenere un posto diventa più concreta. Nelle sedi in provincia di Monza così come nella altre la multinazionale francese ha assunto persone in carrozzina o down tentando di ritagliare per ognuno di loro una mansione adatta alla persona. «Cerchiamo di non subire la normativa - spiega Patrizia Brogno-

li, international mobility manager ma anche colei che si occupa dell'inserimento di categorie svantaggiate per Decathlon. Abbiamo sviluppato partnership con la Provincia, il Centro per l'impiego, Sil. Coltiviamo questi rapporti che ci facilitano a trovare il profilo giusto. Ci concentriamo sul profilo della persona». Un inserimento che avviene anche preparando il personale, assicurandolo, rac-



Progetto realizzato anche preparando il personale. Fondamentale la passione per lo sport

contando ai dipendenti il progetto che prevede l'inclusione di questi lavoratori, spesso realizzato con il sostegno di associazioni. Un sistema che funziona. La comune passione per lo sport, poi, fa da acceleratore dei rapporti interpersonali. La presenza dei disabili, inoltre, ha anche contribuito a migliorare il luogo di lavoro. L'azienda si è interrogata sulle postazioni dei lavoratori, chiedendosi, grazie anche a uno studio con l'istituto Don Gnocchi se, ad esempio, le postazioni delle casse erano inclusive, non solo per i disabili ma anche per le donne in gravidanza. A Lissone è stato realizzato un carrello in alluminio pensato per facilitare lo spostamento degli articoli sportivi per chi è in carrozzina ma utile anche per chi ha problemi di schie-

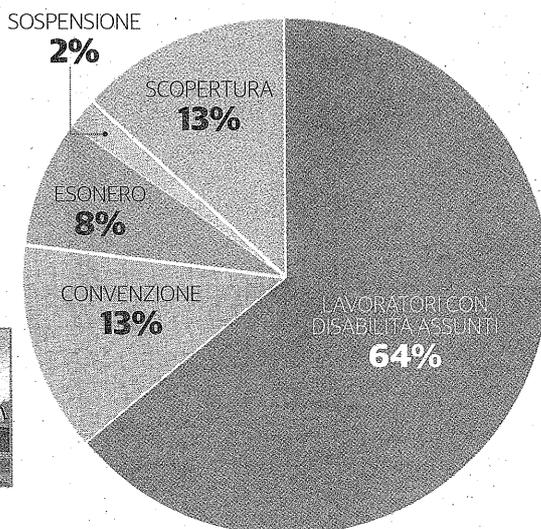
na. «Abbiamo conosciuto un ragazzo down - continua Brognoli passando in rassegna le vicende dei disabili assunti - e abbiamo scoperto in lui il talento che cerchiamo in tutti. Ha avuto esperienza di nuoto agonistico e una volta in reparto dispensava consigli a destra e a manca sugli articoli da scegliere. In questo come in altri casi ci accorgiamo che il valore aggiunto portato in azienda da questi ragazzi è im-



Migliorati i luoghi di lavoro: dalle postazioni delle casse al carrello per trasportare la merce

pagabile». «Il loro entusiasmo per lo sport si trasferisce anche ai colleghi» spiega Alessandro D'Auria, Country HR administration manager. Nel 2017 sono stati attivati tre tirocinio con ragazzi down (due a Busnago e a Basiglio) in collaborazione con l'Aipd (Associazione italiana persone down). Per agevolare l'inserimento Decathlon ha anche organizzato workshop per i manager, per coloro che hanno la responsabilità dei punti vendita, per invitarli a individuare, per i disabili come per tutti i dipendenti le condizioni giuste per far lavorare le persone nel migliore dei modi. In uno di questi incontri è stata organizzata anche una partita di basket in carrozzina nella quale giocavano in sedia a rotelle anche i normodotati. E in questo caso sono

quota 5mila. Dati e strategie della Provincia



diventano nel corso della vita -spiega Gianpaolo Torchio, referente del servizio per l'area Lavoro della Provincia- Ci sono una quantità di patologie diverse: sono cresciute tanto quelle oncologiche, quelle relative alle malattie cardiovascolari, alle malattie degenerative. Più della metà delle persone che si iscrivono alle liste per la prima volta hanno più di 45 anni».

Quello di disabilità, insomma, è un concetto molto più ampio di quello cui siamo abituati a pensare e riguarda una platea di persone molto vasta. I disabili, comunque, godono di tutele anche in caso di licenziamenti: l'azienda non potrà la-

sciare a casa prima i disabili, anche perché queste situazioni devono passare al vaglio di un comitato tecnico.

Alcune società possono essere esonerate dall'assunzione, se hanno un tipo di lavorazione che non può essere adattato alle loro esigenze. Pagano, però, lo stesso 8mila euro all'anno per ogni persona non assunta. Soldi (3 milioni e mezzo di euro) che vanno a finanziare il piano disabili.

Per chi ha l'obbligo e rimane scoperto possono scattare le sanzioni dell'ispettorato del lavoro, anche cinque volte tanto quelle pagate da chi è esonerato. ■

L'AZIENDA/2 John Zink di Vimercate

Afol e Centro impiego: con loro un filo diretto per le assunzioni

L'esperienza, positiva, della multinazionale: da una rosa di candidati la scelta delle persone più adatte all'impresa

■ Quattro figure in azienda, due delle quali presenti da più di dieci anni. «Le ultime due sono state inserite tramite l'Afol e il Centro per l'impiego di Vimercate -spiega Tamara Lo Turco, coordinatrice del personale della John Zink di Vimercate, azienda del gruppo Koch con 120mila dipendenti in tutti il mondo e 85 nella sede di Vimercate- Li abbiamo contattati direttamente comunicando con una scheda quali erano le caratteristiche del profilo che stavamo cercando. Loro tenendo conto di questi requisiti hanno individuato grazie alla banca dati una rosa di candidati che abbiamo contattato in autonomia e ai quali abbiamo fatto il colloquio». Anche nella sede brianzola della multinazionale americana, che si occupa di progettare impianti per il trattamento dei gas prodotti dall'estrazione del petrolio per metterne sotto controllo la pericolosità, l'inserimento di personale disabile è avvenuto senza traumi. Dal punto di vista degli spazi l'azienda era già attrezzata, in grado di garantire un luogo di lavoro adeguato. E anche per quanto riguarda il

rapporto con i colleghi non si segnalano problemi di sorta. In molte esperienze lavorative d'altra parte, le aziende riferiscono che la presenza di disabili finisce spesso e volentieri per migliorare anche il clima di lavoro, riducendo gli attriti.

I disabili assunti alla John Zink svolgono ruoli diversi: c'è un disegnatore meccanico, ma anche un assistente amministrativo, una persona che si occupa della gestione dei viaggi e di corsi e, infine, l'ultima impegnata nell'after market. Le prime due sono arrivate in azienda ormai più di dieci anni o sono, quando ancora la provincia di Monza, quindi, non aveva guadagnato la sua autonomia da Milano.

Una procedura avvilita con la vecchia Provincia con un tutor che effettuava controlli periodici. Ora il modo di procedere è un po' cambiato, più diretto, grazie anche ai contatti avviati da tempo con il personale che sul territorio si occupa di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. «Per ogni dipendente -spiega Tamara Lo Turco- stiliamo un documento nel quale specificiamo le aspettative su di loro, bilanciandole in base alle capacità del singolo». In azienda di solito si inizia con contratti di un anno, per poi passare a contratti a tempo indeterminato. ■

JOBMETOO



Daniele Regolo

In crescita la piattaforma per categorie protette

■ È sordo profondo dalla prima infanzia. E ha vissuto sulla propria pelle cosa vuol dire lavorare in un contesto che non tiene conto delle abilità delle persone e neanche della loro disabilità. Così Daniele Regolo nel 2014 ha deciso di fondare una società che mettesse sullo stesso piano le esigenze del candidato al lavoro e dell'azienda che potrebbe assumerlo. Per questo è nata Jobmetoo, una società di ricerca e selezione del personale autorizzata dal Ministero del Lavoro dedicata specificamente alle categorie protette. Da allora, la piattaforma web e l'attività connessa sono cresciute notevolmente, tanto che oggi nel database ci sono 125mila candidati iscritti con una crescita di 2mila al mese. E si è partiti da 6mila.

Nella lista ci sono persone con i titoli di studio, la provenienza geografica e le competenze più disparate. Il sistema permette alle aziende, sulla base delle ricerche di lavoro con i relativi profili che vengono pubblicate, di indicare quali possono essere le disabilità compatibili rispetto alla figura professionale che vogliono assumere. La piattaforma, tra l'altro, permette di archiviare e gestire le candidature e anche di inserire appunti sui singoli candidati. Così come contattarli direttamente dal sito con messaggi privati. E offre anche la possibilità di formazione, in aula o a distanza attraverso l'e-learning.

Jobmetoo ha sede a Milano ma anche molti contatti in Brianza: «Collaboriamo -spiega Regolo- a stretto contatto con diverse province e, in particolare, nella provincia di Monza e Brianza abbiamo stretto una collaborazione con Afol. Nella stessa provincia collaboriamo con aziende operanti in diversi settori tra cui retail, controllo qualità, trasporto di merci, arredamento, solo per citarne alcuni. ■ P.Ros.



Patrizia Brognoli e Alessandro D'Auria

stati proprio loro ad avere difficoltà a muoversi sul campo su un mezzo al quale non sono abituati. Anche per la fase di inserimento in azienda (che per i dipendenti spesso avviene attraverso l'apprendistato per arrivare a contratti a tempo determinato o indeterminato) si sviluppa tenendo conto dei tempi di ognuno. C'è chi all'inizio lavora anche solo due o tre giorni, chi ha un tirocinio di 6 mesi, chi di 12. E c'è anche chi per imparare a lavorare si esercita a casa a piegare le magliette. Proprio una delle persone in carrozzina assunta, ora nella sede di Lissone, si occupa anche dello sviluppo degli articoli sportivi per persone disabili. Decathlon, tra l'altro, contattata dall'Unhcr e insieme alla coop Farris Prossimo ha accolto, in diverse sedi tra cui Lissone e Busnago, 8 rifugiati, arrivati in Italia con i barconi e che poi si sono formati e hanno lavorato per l'azienda. ■ P.Ros.

**SERVIZI
ACCORDO
DI PROGRAMMA**
PARCO
**Chiusura
d'agosto
in viale
Cavriga**

Il Comune rinnova la tradizione della chiusura estiva di viale Cavriga al traffico auto: a partire dalla serata del 2 agosto e fino alla mattina del 26 la strada che attraversa il Parco collegando viale Brianza e Villasanta sarà chiuso. Restano accessibili sia l'ingresso al parcheggio di porta Monza sia quello all'area di sosta di porta Villasanta.

■ L'ospedale vecchio potrebbe potenziare la sua vocazione sanitaria, mai abbandonata del tutto: la creazione di una cittadella in cui accorpate gli uffici sparsi tra via De Amicis e il complesso del Carmelo in via Boito è una delle opzioni per il rilancio del comparto di via Solferino. L'ipotesi, ventilata lo scorso dicembre dall'ex direttore generale del San Gerardo Matteo Stocco, è riemersa martedì durante un incontro tra i consiglieri regionali del Pd Gigi Ponti e Carlo Borghetti e il direttore dell'ospedale Mario Alparone. Durante la riunione si è parlato del futuro della sanità in Brianza con un passaggio riservato al destino del Vecchio: «L'obiettivo - affermano i due esponenti democratici - è razionalizzare i servizi distribuiti in città, facendo convergere tutto nella cittadella della salute da realizzare nella struttura rimasta in centro. Un'idea interessante».

I vertici del San Gerardo non smentiscono: «È prematuro parlarne - fanno sapere - stiamo ancora lavorando». Una mezza conferma arriva anche dalla Regione da dove spiegano che l'idea è tra quelle sul tavolo. Il trasferimento degli uffici rappresenterebbe quell'interesse pubblico indispensabile per firmare l'accordo di programma tra il Pirellone, l'ospedale e il Comune che

L'idea di radunare in via Solferino i servizi sanitari dispersi in tutta la città si riaffaccia sul tavolo nel confronto tra il direttore Alparone e i Dem. La Regione: è una delle idee. La proposta salverebbe "l'interesse pubblico"



Ospedale Vecchio: torna l'ipotesi cittadella della salute

darebbe via libera alla vendita di una parte del Vecchio e alla riqualificazione dei 60.000 metri quadri del comparto semi abbandonato con appartamenti, bar e ristoranti.

Se l'ipotesi si concretizzerà l'Ufficio d'igiene, il consultorio, gli sportelli del welfare e quelli a cui ogni giorno fanno riferimento centinaia di persone per rinnovare la patente o per chiedere certificati e ausili per anziani e disabili potrebbero trovare casa nell'ala che ospita il

DISCO ORARIO

Per tutto il mese di agosto dalle strade monzesi sparirà il disco orario: il Comune ha rispolverato con un'ordinanza la consuetudine estiva gradita agli automobilisti che, soprattutto per ragioni di lavoro, devono lasciare l'auto in sosta per buona parte della giornata. Dal 31 luglio al 1° settembre potranno posteggiare senza dover tener d'occhio l'orologio per evitare le sanzioni a causa della carenza di stalli liberi. La sospensione del disco orario è legata alla notevole diminuzione dei veicoli in circolazione nel pieno del periodo vacanziero.

Sert e il Noa. Il volto del Vecchio, auspicano in Regione, potrebbe essere ridisegnato nel giro di qualche mese: la nuova versione dell'Accordo scaduto e prorogato ridurrà la volumetria destinata al residenziale in modo da abbassare il prezzo della porzione da cedere all'asta. Negli ultimi anni sono già andati deserti due bandi pubblicati dal Pirellone per 50 milioni di euro, poi scesi a 36, che non hanno allettato alcun operatore immobiliare. Proprio per ren-



Negli ultimi anni sono andati deserti due bandi di vendita dell'area

dere più appetibile l'operazione il Vecchio potrebbe essere spaccettato in più lotti.

Il Comune, dal canto suo, sembra intenzionato ad abbandonare il progetto accarezzato dalla giunta Scanagatti di riunire nell'ala Umberto tutti gli uffici distaccati da piazza Trento e Trieste: il trasloco, spiegano dall'amministrazione, contrarrebbe gli affitti ma richiederebbe un grosso investimento per adeguare i locali. ■ **M.Bon.**

IL CASO Lo strappo sulla privacy

Violenza di genere Monza non rinnova l'accordo: ecco cosa succede

Il Cadom non gestirà gli sportelli per il 2019

di **Monica Bonalumi**

Il Cadom, Centro donne maltrattate, non gestirà più gli sportelli anti violenza di Brugherio, Lissone e Seregno: l'uscita di scena, che si protrarrà almeno fino alla fine del 2019, era nell'aria da qualche mese ed è legata alla de-

cisione dell'associazione di non girare alla Regione il codice fiscale e i dati personali di chi si rivolge ai volontari per chiedere aiuto e segnalare soprusi. La comunicazione delle informazioni, secondo i responsabili del Cadom, potrebbe mettere a rischio l'anonimato delle vittime e non è necessaria per aggiornare l'analisi statistica dei fenomeni legati alla violenza di genere.

Il Centro non ha, di conseguenza, sottoscritto la convenzione con il Pirellone ed è stato escluso dai finanziamenti regionali. Il Comune, capofila della rete Artemide che raggruppa enti locali e associazioni della Brianza impegnati a contrastare la violenza contro le donne, non ha rinnovato l'ac-



cordo con Cadom che rimarrà nell'aggregazione ma non potrà gestire i tre sportelli a cui, compreso quello monzese, nei primi sei mesi del 2019 si sono rivolte 180 persone. Gli operatori hanno organizzato 371 colloqui individuali di accoglienza e avviato un percorso di uscita per 123 donne: «Un lavoro

del genere - commentano - non si improvvisa».

Cadom, che rinfaccia all'amministrazione Allevis di aver sottovalutato la questione, sarà attivo nella sede storica di via Mentana, promuoverà nuovi progetti di prevenzione nelle scuole, percorsi di formazione per volontari e la creazione di gruppi di auto-mutuo aiuto. Chiederà, inoltre, ai comuni brianzoli di finanziare la rete Artemide per non dover dipendere totalmente dalla Regione che, accusa, avrebbe dimostrato un «atteggiamento vessatorio». Fino a dicembre gli sportelli di Brugherio e di Lissone saranno gestiti da Telefono donna onlus mentre quello di Seregno da White Matilda. ■

LETTERA APERTA Il Centro aiuto donne maltrattate scrive alle amministratrici pubbliche della Brianza

Care donne, amiche e sorelle, che dedicate tempo, competenza e fatica alla politica e alla amministrazione della cosa pubblica. Il C.A.D.O.M. O.d.V. (Centro Aiuto Donne Maltrattate) è stato escluso dai finanziamenti regionali per il prossimo semestre dopo aver confermato al Comune di Monza - in qualità di ente capofila della Rete Artemide di contrasto alla violenza di genere - la posizione già espressa nel marzo scorso per cui, persistendo la richiesta della Regione Lombardia di ottenere il codice fiscale e i dati personali delle donne, che si rivolgono ai Centri anti violenza, non avrebbe firmato il rinnovo della convenzione relativa ai finanziamenti regionali per il prossimo semestre e relativi all'operatività degli sportelli di Brugherio, Lissone, Monza e Seregno.

C.A.D.O.M., insieme agli altri centri di Rete Di.Re ha fatto presente che ritiene che tale richiesta violi la legge sulla privacy, contrasti la metodologia della accoglienza, basata su anonimato e segretezza ed ecceda dalle necessità di raccolta statistica, previste dalla legge. Qui, ora con Voi, C.A.D.O.M., al di là degli aspetti tecnici di legge, vuole condividere il significato di questa scelta che ci esclude dai finanziamenti, scelta sofferta, ma consapevole.

Cosa non vogliamo

Essere un centro di distribuzione di servizi in emergenza. La donna in situazione di violenza domestica è una donna come noi o come voi, che sta attraversando un momento difficilissimo della sua vita, va ascoltata, creduta, supportata, non va schedata. Il risultato finale della richiesta di codice fiscale è che da qualche parte e per un periodo non definito di tempo - e quindi anche potenzialmente lungo - esisterà una schedatura delle donne maltrattate della Regione. Le donne in stato di violenza domestica non sono un paziente sanitario e non hanno subito alcuna condanna penale per meritare una schedatura, vivono un problema transitorio e non desiderano che il loro nome appaia in una lista, che un domani qualcuno possa usare contro di loro.

Inoltre, il Piano Nazionale sulla violenza maschile contro le donne

«Noi le ascoltiamo: non vogliamo schedare nessuno»



2017-2020, adottato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017 garantisce raccolte di dati statistici nel pieno rispetto della riservatezza e dell'anonimato. Se poi la richiesta di codice fiscale è un modo per controllare come vengono spesi i fondi pubblici, sin dall'inizio della nostra attività abbiamo dichiarato di essere disponibili a qualsiasi controllo da parte della Regione per verificare le nostre sedi, la nostra amministrazione, le cartelle delle don-

ne, compilate per la raccolta dati con il loro consenso, i nostri salottini dei colloqui sempre pieni, i nostri calendari di appuntamenti, il nostro registro delle telefonate. Ma si segnino anche che in questo momento C.A.D.O.M. ha un credito verso il Comune capofila di EUR 43.459 per attività svolte nel 2018-2019 e che sta anticipando fondi propri, solo grazie alla generosità di donatori privati.

Cosa vogliamo

Essere uno spazio sicuro ed accogliente per le donne del territorio. Dal Progetto politico del CADOM del 1994: "costruire un Centro di aiuto per donne maltrattate per noi vuol dire operare per modificare i rapporti fra le donne. Noi abbiamo messo al centro del nostro progetto non la donna o le donne, ma la relazione tra le donne. Questo significa che non ci limitiamo a fornire assistenza o servizi; (...) Noi abbiamo l'ambizione di curare altri aspetti del rapporto con la donna che si ri-

volge al nostro centro. Qui trova rispetto, stima, ascolto, non giudizio ma solidarietà, attenzione e competenza. Solo così crediamo sia più facile per lei trovare le sue soluzioni ai suoi problemi. Lei usa le nostre competenze e noi usiamo le sue, lei la nostra forza di gruppo e noi la sua grande resistenza e così via in uno scambio continuo ed in continuo arricchimento reciproco... Noi crediamo che nessuna donna possa chiamarsi fuori dalla violenza, sia che momentaneamente stia subendo, sia sapendo che sono altre donne a subirla; la violenza pesa comunque sul genere femminile e quindi su tutte noi. Lavorare al centro ci permette di cambiare anche la qualità della nostra vita: finché una donna sarà trattata male, tutte noi, in quanto donne, saremo trattate male. Viceversa siamo sicure che, per ogni donna che esce dalla violenza, un'altra non ci entrerà. Dare cittadinanza, voce, universalità al problema di una donna, fa crescere la cultura delle donne e quindi della società. Per questo diciamo che il nostro è un progetto politico."

Nei 25 anni che ci separano da tali dichiarazioni, C.A.D.O.M. sul territorio di Monza e Brianza ha accolto 5200 donne, ha erogato centinaia di consulenze psicologiche e legali e cresciuta da 10 fondatrici iniziali a 40 operatrici dell'accoglienza volontarie e dieci professioniste.

Desideriamo continuare a svolgere tali attività sempre meglio, incrementando il nostro volume di ore volontarie, che oggi annualmente è pari a 7900, equivalente a circa 5 persone retribuite, totalmente autofinanziate. Chiediamo per la progettualità 2020/2021 - che, persistendo l'atteggiamento discriminatorio di Regione Lombardia, i 55 Comuni della Brianza possano dedicare risorse proprie per la Rete territoriale di contrasto alla violenza di genere e permettere a C.A.D.O.M. di tornare a pieno titolo sul territorio senza ricatti, in alternativa che Rete Artemide attivi un dialogo con Regione per ripristinare le condizioni delle convenzioni vigenti prima del 30 giugno, che consentivano anche a C.A.D.O.M. di svolgere attività operativa presso gli sportelli di Brugherio, Lissone, Monza e Seregno. ■



Il centro di ascolto del Cadom e qui sopra il presidente dell'associazione, Mimma Carta

LA FORMAZIONE

Tra le tante attività del Cadom c'è anche la pubblicazione di un libro con l'editore Franco Angeli: "Rompe il silenzio", volume distribuito nel 2005 e poi riedito dieci anni dopo che è stato apripista nel settore, pensato come manuale per gli operatori sociali e sanitari e gli insegnanti. Dal 1994 l'associazione ha avvicinato più di 250 donne volontarie che in 12 seminari nel tempo si sono formate sul tema della violenza di genere, "ha costruito rapporti forti e proficui con tutti gli attori che operano sul territorio e legami profondi con la società civile".

IL CITTADINO 18/07/19

IL NUOVO SEGRETARIO «La Stradale ha 5 operatori, dovrebbero essere 45»

La polizia MB ha il suo primo sindacato Caponi (Spi-Cgil): «Agenti insufficienti»

■ «Ribadiamo che l'organico attualmente in servizio in via Montevecchia è gravemente insufficiente per garantire le attività sul territorio e anche i numeri previsti a regime non sarebbero sufficienti per una provincia di 900mila abitanti come Monza e Brianza».

Così si è espresso Marco Caponi, eletto all'unanimità primo segretario generale di categoria a livello provinciale per la Spi-Cgil. Monza e Brianza hanno così un sindacato che rappresenta e tutela i lavoratori di pubblica sicu-

rezza.

La nomina da parte della assemblea degli iscritti al sindacato è avvenuta venerdì 12 luglio in Questura. Con l'occasione è intervenuto anche il questore Davide Michele Sinigaglia che ha portato il suo saluto e augurio di buon lavoro al neo segretario. Caponi ha nominato Emanuele Chillé e Paolo Smith come componenti della segreteria.

«Siamo in sofferenza - ha denunciato il neo segretario, 44 anni, in servizio attivo in polizia dal 2001 - Basti pensare che la sezio-

ne della polizia stradale che, a nostro avviso, dovrebbe avere un organico di 45 operatori, attualmente può fare affidamento su 5 poliziotti».

Ad aggiungersi a questa situazione di difficoltà, il taglio delle ore di straordinario recentemente deciso dal Ministero. «Continua il taglio lineare sulle ore di straordinario che per Monza e Brianza significa chiedere uno sforzo ulteriore ai lavoratori già sotto pressione per la carenza di organico» a concluso. ■ **R.Mag.**

Privacy e centri anti-violenza La legge divide i volontari

Spaccatura in Brianza per le disposizioni regionali. Da gennaio accolte 180 donne

MONZA Emergenza volontari per i centri anti-violenza di rete Artemide in Brianza. Il Cadom, lo storico Centro aiuto donne maltrattate di Monza, ha infatti deciso di lasciare gli sportelli di Brughiero, Desio e Seregno. All'origine di questa decisione c'è la disposizione di Regione Lombardia di subordinare l'erogazione dei fondi per il prossimo semestre all'obbligo di richiedere alle donne che si rivolgono ai centri il codice fiscale. «È una violazione della privacy», commentano i responsabili di Cadom. Ma le strutture non chiuderanno. Le altre due associazioni che compongono Rete Artemide, White Mathilda e Telefono Donna, stanno già mettendo in campo tutti i loro volontari per

e i progetti di autonomia abitativa. Servizi che però non verranno interrotti. «Cadom ha espresso la volontà di restare comunque nella rete — precisa Désirée Merlini, assessore alle Politiche sociali del Comune di Monza

— Stiamo lavorando con la Regione per superare l'em-passe del codice fiscale garantendo, però, oltre all'anonimato, anche la trasparenza della rendicontazione e la miglior tutela attraverso la generazione di un fascicolo

personale di proprietà esclusiva della vittima stessa».

Il lavoro svolto dai volontari del Cadom è stato preso in carico da quelli delle due altre associazioni. Non ci sarà nessuna sospensione dell'attività, nemmeno ad ago-

sto. «Ciascuno è libero di prendere le decisioni che crede — spiega Stefania Bartocetti, fondatrice di Telefono Donna —. Sia però ben chiaro che non stiamo violando la privacy di nessuno. I progetti di accoglienza devono essere rendicontati, i dati che inseriamo possono essere letti solo da noi. Siamo amareggiati per questa situazione, ma abbiamo personale qualificato sufficiente per gestire l'emergenza».

Riccardo Rosa
© RIPRODUZIONE RISERVATA

CORRIERE della SERA

18/07/18

La nuova norma

L'erogazione dei fondi subordinata all'obbligo di chiedere il codice fiscale delle vittime

coprire il buco. Cadom nei primi sei mesi del 2019 ha accolto 180 donne, 123 delle quali sono state avviate verso un percorso di uscita, e ha fatto in totale 371 colloqui.

Una forza lavoro svanita però di fronte alla richiesta del Pirellone di registrare i dati sensibili. «Non si tiene conto — commentano i responsabili del Centro — che potrebbero non essere espressi validamente nel momento in cui la donna si trova in una condizione di massima vulnerabilità». Inoltre, violano la metodologia dell'accoglienza e rappresentano una forma di «violenza economica». La decisione di Cadom, nel concreto, comporterà la rinuncia a gestire direttamente la messa in protezione delle donne