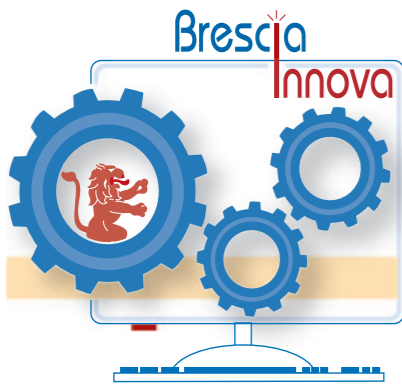


FENOMENO SPIN OFF: L'UNIVERSITÀ CREA IMPRESA



BRESCIA - Un'azienda di trentenni, nel vero senso della parola: i tre soci che guidano Nirox, Andrea Bandera, Maurizio Donini e Luca Pollonini, sono nati, infatti, nel 1976. Nel marzo del 2005 hanno fondato la Nirox, impresa che si occupa di sensoristica optoelettronica in ambito biomedicale e industriale, nata come spin off dell'Università di Modena e Reggio Emilia, e oggi attiva a Modena ma anche a Brescia. Per Bandera, Donini e Pollonini si è trattato di un ritorno nella nostra provincia, dopo gli studi e la laurea in ingegneria elettrica ottenuta presso la facoltà di via Branze. Luca Pollonini, laureatosi nel 2000, ha

Nirox: è bresciana l'azienda che misura lo spessore degli involucri Tetra Pak

svolto il dottorato di ricerca nel laboratorio di optoelettronica di Brescia e ha frequentato per un anno il centro ricerche Nasa «John Glenn» di Cleveland, negli Stati Uniti. Andrea Bandera e Maurizio Donini (oggi presidente della Nirox), dopo la laurea, sono stati assistenti di ricerca a Modena, in seguito al trasferimento nel capoluogo emiliano del docente Luigi Rovati.

Da un lavoro di ricerca finanziato a livello nazionale è nata a Modena l'idea dell'ossimetro, oggi core business della Nirox. Si tratta di uno strumento innovativo (di cui i tre soci sono unici produttori in Italia) in grado di effettuare una misura quantitativa dell'ossigenazione dei tessuti muscolari. Il funzionamento dell'ossimetro è basato su una tecnica ottica (denominata spettroscopia Nirs) che permette una misura realizzata con il semplice contatto di una sonda con il tessuto in esame. L'ossimetro consente di registrare l'andamento dell'ossigenazione muscolare durante l'esercizio fisico: uno strumento che potrebbe essere presente in molte palestre o in centri di preparazione atletica. Non solo il prodotto principale della



Andrea Bandera e Luca Pollonini, titolari Nirox

Nirox, ma proprio l'intera azienda nasce grazie alla ricerca sviluppata in ambito universitario. Un finanziamento importante, inoltre, è arrivato dal Consorzio Spinner (attivo in Emilia-Romagna) per la promozione delle idee innovative.

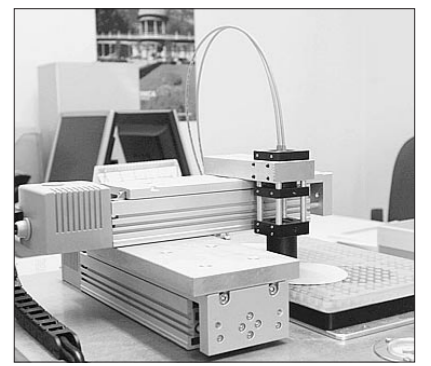
Nonostante la giovane età dell'impresa, Nirox può vantare alcune prestigiose collaborazioni, come quella con Tetra Pak. Già, perché l'azienda di Rubiera

(Reggio Emilia) si era rivolta all'Università di Modena per valutare la possibilità di realizzare un innovativo sistema per la misurazione dello spessore di polietilene nei propri involucri (e anche questo è un segnale positivo: non solo l'università crea impresa, ma anche il mondo dell'impresa comincia a rivolgersi all'università per vedere la possibilità di concretizzare alcune idee). Bandera, Donini e Pollonini hanno così sviluppato uno spessimetro che ben si è adattato alle esigenze Tetra Pak ma che può essere utilizzato anche per altri scopi industriali. Anche in questo caso, Nirox non ha competitori diretti a livello italiano, mentre strumenti simili sono realizzati all'estero.

«Il mondo industriale conosce quasi esclusivamente la sensoristica classica», spiega Luca Pollonini - mentre l'optoelettronica è ancora una possibilità poco nota». I prodotti Nirox, tuttavia, sono spesso nati grazie alla richiesta di aziende che ponevano problemi precisi cui l'azienda si impegnava a dare una risposta. Tra le innovazioni che Nirox ha sviluppato spicca il sensore di umidità che utilizza i led (in base al maggiore o



Il misuratore di ossigeno nei tessuti muscolari



Lo spessimetro prodotto nei laboratori Nirox

minore assorbimento della luce viene registrata la concentrazione d'acqua presente nel pezzo in esame).

Insomma, anche Nirox è un esempio di come l'innovazione a Brescia è presente, anche se la strada da percorrere è ancora lunga. Il caso Nirox dimostra, inoltre, l'importanza del contributo universitario per lo sviluppo delle imprese e dei fondi di finanziamento per le idee innovative. «Negli ultimi due anni si

vede un cambiamento di prospettiva - conclude Pollonini - con la presenza di alcuni fondi di finanziamento cui guardiamo con grande interesse». Il contributo è fondamentale non solo per la nascita di nuove imprese, ma anche perché alcune soluzioni progettate trovino uno sviluppo definitivo e non siano condannate a restare eternamente prototipi.

Guido Lombardi

LA STORIA Il gruppo biomedicale (angioplastica) tra Roncadelle e Torbole dà oggi lavoro a 430 persone. E l'80% sono donne

Invatec, 200 assunzioni in 20 mesi

Tecnici e magazzinieri non si trovano. I laureati sì, «ma non sanno l'inglese»

Marco Sampognaro
RONCADELLE

Dicembre 2004, 228 addetti; dicembre 2005, 326 addetti; settembre 2006, 403 addetti. «Oggi sono già 430», annuncia l'ingegner Marco Ceresoli, responsabile del dipartimento Risorse umane di Invatec. «E per fine anno abbiamo programmato un'altra decina di inserimenti». Duecento assunzioni in venti mesi, dieci nuovi ingressi al mese, uno ogni tre giorni. E se consideriamo tutto il gruppo, se comprendiamo anche Fogazzi di Concesio e Invatec di Frauenfeld, Svizzera, l'aumento del personale è ancora superiore.

Della Invatec avete già letto qualcosa su queste colonne. L'azienda del settore biomedicale, che produce cateteri per l'angioplastica (quei canaletti di plastica ad altissima tecnologia utilizzati per disostruire le arterie in modo mini-invasivo) è giustamente nota per il suo puntare sull'innovazione, per i suoi brevetti, per la determinazione con cui si è ritagliata una «nicchia» di mercato tra i colossi americani del settore. Giusto a settembre era stato celebrato al Palabrescia il decennale dell'azienda, nata nell'aprile del 1996 come spin-off della Fogazzi (estrazione di materie plastiche) e guidata oggi da Andrea Venturini. Ma questo «boom» del personale, non l'avevamo ancora preso in considerazione. Chi ha assunto Invatec? E perché? Assumerà ancora? Siamo andati nel quartier generale di Roncadelle per scoprirlo.

I NUMERI - Dunque tra le due sedi di Roncadelle e Torbole Casaglia i dipendenti hanno superato a settembre i 400. E a livello di gruppo sono oltre 500. Ma ci sono altre caratteristiche importanti. La prima: «L'80% sono donne», spiega Ceresoli, da due anni alla Invatec dopo un passato alla Lucchini. I processi di produzione dei cateteri sono delicati, richiedono manualità e cura, le donne sono molto più taglienti.

La seconda: i laureati sono il 15% (e i diplomati il 12,7%). Una percentuale già alta in sé, ma se si esclude il reparto produzione, i laureati sono il 66%, ovvero due su tre.

La terza: l'età media è 33 anni. Un altro indice di dinamicità, confermato anche dal fatto che la Invatec è spesso chiamata a parlare nelle università (dalla Bocconi al master in Ingegneria biomedica del Politecnico di Milano) sia per presentare le proprie tecnologie sia per «reclutare» cervelli interessanti.

LE IDEE - Già, perché «diamo vita alle vostre idee» (we make ideas come alive, in inglese) è lo slogan dell'azienda, ed è uno slogan messo in pratica a cominciare dai medici che sono stati i primi «fornitori di idee» e grazie ai quali Invatec ha via via arricchito la propria gamma di prodotti: prima nell'interventistica coronarica (cioè vicina al cuore, poi in quella «peri-

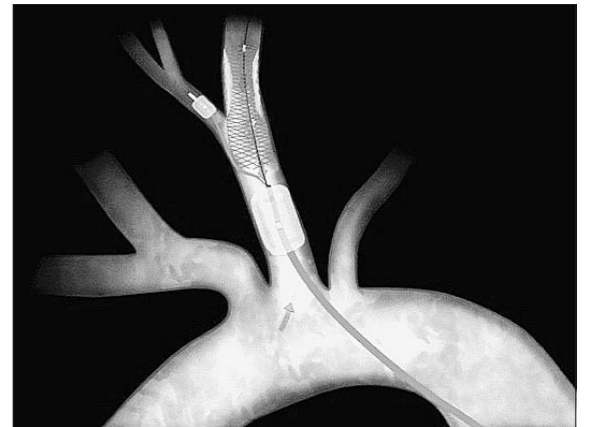
ferica», mercato aperto pionieristicamente dalla stessa Invatec, fino ad arrivare all'ultimo uscito, due anni fa, l'«Amphirion deep»: un catetere a palloncino caratterizzato da estrema manovrabilità e adatto per il piede diabetico che sta vendendo alla grande negli Stati Uniti.

Proprio gli Usa sono ad oggi il principale mercato della Invatec insieme al Giappone (comunque il gruppo esporta in una trentina di Paesi in tutto il mondo). Il fatturato 2005 ha sfiorato i 39 milioni di euro ma quello 2006 è atteso superare i cinquanta, con cinquecentomila cateteri venduti e nove milioni di investimenti in ricerca, brevetti e immobili. In questo ambito si colloca lo sviluppo della sede svizzera, a Frauenfeld, dove vengono sviluppati gli «stent», tubetti in maglia di metallo a memoria di forma prodotti gli Amphirion Deep nella terza camera bianca del gruppo dopo quelle di Roncadelle e Torbole.

ENTRARE - Invatec assume sia direttamente (potete mandare il curriculum via posta o via email) sia tramite agenzie di somministrazione (ex internali) e di selezione del personale. Il ricorso a strumenti di flessibilità è molto ampio, accettato anche dalla Cgil (che invece critica l'indisponibilità dell'azienda a sedersi a un tavolo per l'accordo integrativo) e motivato dall'andamento del mercato che ha picchi di produzione conseguenti a vittorie nei bandi di gara. Anche i nuovi prodotti generano una domanda molto forte e rapida, da qui il trend così accelerato di assunzioni; quando la domanda si stabilizza, il contratto viene confermato e diventa a tempo indeterminato.

La crescita così rapida sta creando problemi di gestione del personale? «Innanzitutto di comunicazione» risponde Ceresoli, «perché parlare con 200 persone è diverso che parlare con 500. E poi anche di gestione, cui stiamo ponendo rimedio con un piano di sviluppo che prevede tra l'altro un sistema articolato di valutazione. Il nostro sforzo deve essere quello di mantenere un ambiente stimolante, quindi capace di suscitare e recepire idee».

Criticità del mercato del lavoro? «Un livello di conoscenza dell'inglese assolutamente inaccettabile per dei laureati. E una grande difficoltà di reperire figure tecniche per la produzione, ma anche magazzinieri. Ne cerchiamo continuamente». Dalle criticità derivano i consigli: «Un laureato o diplomato farebbe bene ad andare sei mesi a Londra, lavorando, per imparare l'inglese. Il tempo perso in quei mesi sarà ripagato tre volte tanto negli anni successivi. E poi deve investire su se stesso, nei primi 3-4 anni, preferendo un ambiente stimolante e meno pagato a uno tranquillo e più pagato. L'ambizione è giusta, ma deve diventare investimento su se stessi».



Nelle foto, dall'alto: il meccanismo di funzionamento di uno «stent» prodotto dalla Invatec; una delle «camere bianche» dell'azienda; il direttore delle Risorse umane Marco Ceresoli. A sinistra, la sede di Roncadelle

LA TRIMESTRALE

Scatto degli utili di Cembre

BRESCIA - Scatto eccezionale degli utili di Cembre che ieri ha diffuso la trimestrale. In dettaglio nel terzo trimestre 2006 i ricavi consolidati di Cembre sono cresciuti del 22,3 per cento rispetto al terzo trimestre 2005, passando da 16,2 milioni di euro a 19,9 milioni di euro. L'aumento del fatturato dei primi nove mesi del 2006 del Gruppo Cembre è risultato pari al 20,6 per cento. Le vendite, infatti, sono passate da 51,2 milioni di euro dei primi nove mesi del 2005 a 61,8 milioni di euro dei primi nove mesi del 2006.

In particolare nei primi nove mesi del 2006 il fatturato consolidato è stato realizzato per il 44,3 per cento in Italia (43,2 per cento nei primi nove mesi del 2005), per il 46,3 per cento in Europa (47,9 per cento nei primi nove mesi del 2005) e per il 9,5 per cento fuori dal continente europeo (8,9 per cento nei primi nove mesi del 2005).

Il risultato operativo lordo (Ebitda) dei primi nove mesi del 2006, pari a 14 milioni di euro, corrispondente al 22,6 per cento dei ricavi delle vendite, è aumentato del 31,4 per cento rispetto a quello dei primi nove mesi del 2005, pari a 10,6 milioni di euro (equivalente al 20,8 per cento dei ricavi delle vendite).

Il risultato operativo lordo del terzo trimestre è aumentato del 33,8 per cento, a 4 milioni di euro, pari al 20,2 per cento dei ricavi delle vendite del terzo trimestre 2006.

L'utile ante imposte dei primi nove mesi è di 11,6 milioni di euro, che corrisponde al 18,7 per cento delle



Il presidente Carlo Rosani

vendite, ed è in crescita del 44,9 per cento rispetto a quello dei primi nove mesi del 2005, pari a 8 milioni di euro, corrispondente al 15,6 per cento delle vendite. L'utile ante imposte nel terzo trimestre 2006 è cresciuto del 56,6 per cento rispetto ai 2,1 milioni di euro del terzo trimestre 2005.

«Nel terzo trimestre 2006 è stato confermato il buon andamento delle vendite del gruppo, dovuto sia alla ripresa del mercato sia agli sforzi effettuati per sviluppare nuovi prodotti che potessero meglio soddisfare le aspettative dei nostri clienti. Inoltre, nonostante il perdurare dei ricarsi delle materie prime, abbiamo ottenuto un incremento della redditività grazie all'innovazione di alcuni processi e a razionalizzazioni in ambito produttivo», ha dichiarato il presidente e amministratore delegato di Cembre, Carlo Rosani.

Convegno di aggiornamento per le piccole imprese sulla nuova normativa organizzato da Apindustria

Diritto fallimentare, una riforma che non convince

Ermio Bissolotti
BRESCIA

Per trent'anni si è discusso sulla conformità e l'adeguatezza della «vecchia» legge fallimentare (datata 1942), ma ora, che è in vigore una nuova disciplina sulle procedure concorsuali, non mancano disapprovazioni e stroncature da parte degli addetti ai lavori. La conferma ci è giunta anche ieri dal convegno organizzato dall'Api con tema proprio l'applicazione delle nuove norme sul diritto fallimentare.

«Non posso che usare toni critici», ha detto il Giudice Raffaele Del Porto, della sezione fallimentare del Tribunale di Brescia, prima di illustrare le recenti modifiche dell'azione revocatoria con cui il creditore può agire in giudizio per la conservazione della propria garanzia patrimoniale, nei confronti del debitore, solo in determinate situazioni, ma con garanzie minori.

Parole di un esperto (da 18 anni si occupa di procedure concorsuali) «scervo di una posizione politica» come ha lui stesso detto, visto che la riforma delle norme fallimentari è stata avanzata dal precedente Governo e adottata dall'attuale, e che assumono un sapore ancora più aspro, quando Del Porto non lesina una certa nostalgia, in tema di chiarezza e rigore, per la precedente disciplina.

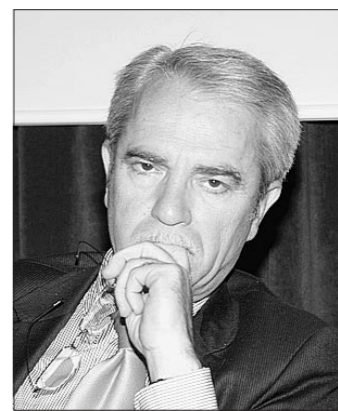


Amato, Del Porto e Midolo tra i relatori del convegno dell'Api

Il magistrato non dispensa il Legislatore neppure da biasimi, ma addirittura lo definisce «con la testa fra le nuvole» per il fatto che con il suo esplicito intento di depotenziare l'azione revocatoria «si è dato maggior beneficio a soggetti economicamente più forti e questo è contrario ai principi di uguaglianza formale e soggettiva esplicitamente richiamati dalla Costituzione».

Onestà professionale, quella di Del Porto, che è stata molto apprezzata dal presidente di Apindustria, Luciano Gaburri, perché «meglio può avvicinare il cittadino alla giustizia» come ha lui stesso ammesso a chiare lettere in chiusura dei lavori.

Ammirazione anche per la competenza nel settore, come



Gaburri vice presidente Apindustria

ha invece sottolineato l'avvocato Giuseppe Amato durante la moderazione del dibattito.

A Stefano Midolo, collaboratore della facoltà di economia in tema di diritto fallimentare, è stato dato il compito di dettagliare ai presenti all'incontro i nuovi requisiti sostanziali per dichiarazione di fallimento. «Argomento non semplice da spiegare - ha assentito Midolo - per il fatto che oltre alla vastità della normativa, siamo costretti ad agire in una situazione transitoria in cui alcune sentenze di fallimento devono essere gestite con la precedente regolamentazione, mentre altre già con quella nuova in vigore dal 16 luglio scorso».

Sta di fatto che con la nuova

Il giudice Del Porto esprime dubbi sul rispetto della uguaglianza dettata dalla Costituzione. Un regime ancora transitorio

rapporti giuridici (ad esempio i contratti) preesistenti.

In caso di dichiarazione di fallimento di una delle parti del contratto concluso, ma non eseguito o parzialmente eseguito, avviene la sospensione dell'esecuzione del contratto (non consegna la merce, ma non possono nemmeno rivenderla ad altri) in attesa della determinazione del curatore fallimentare. A questo punto, il contraente in bonis (non fallito) può chiedere al giudice delegato di assegnare al curatore (su autorizzazione del comitato dei creditori) il termine (non superiore a 60 giorni) per decidere se subentrare o sciogliere il contratto. Chi subentra si assume tutti gli obblighi, in caso di scioglimento, il credito da mancato adempimento va fatto valere nel passivo.