

IL VALORE DELL'ESPERIENZA

# 50

# &più

Anno XXXVI  
n. 6  
Giugno  
2014  
Euro 2.50 - I.P.

Poste Italiane S.p.A. Sped. in Abb. Post. DL. 353/2003 (conv. in L. 27/02/04 n.46) Art. 1 comma 1 - D.C.B. - Roma.

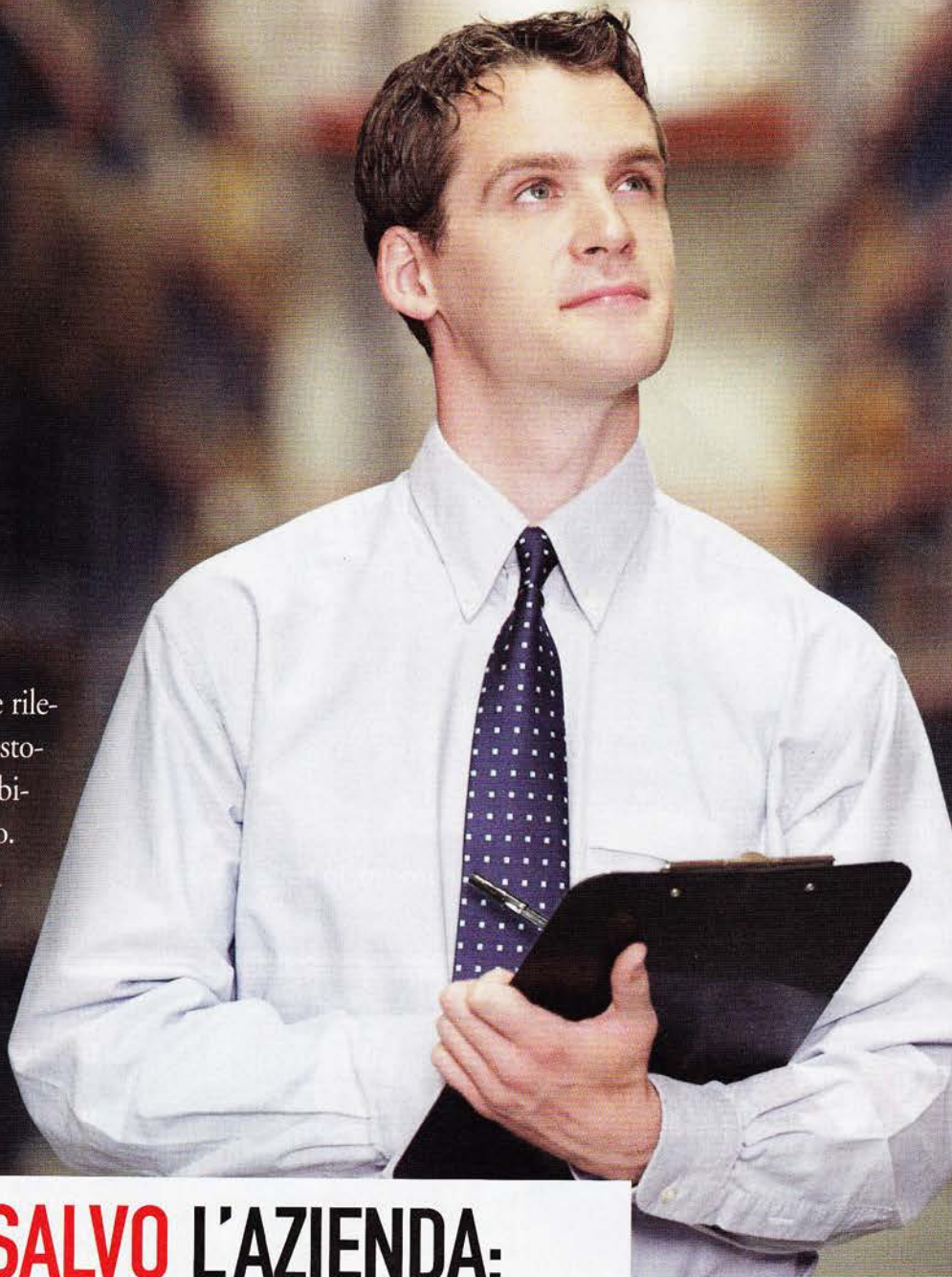
ISSN 1120-3593 - 0571



# Mare Nostrum

Una missione tutta italiana





«In Italia aumentano le aziende rilevate da ex dipendenti che investono i proventi del Tfr e della mobilità pur di non perdere il lavoro. Un'operazione che li trasforma in proprietari d'impresa: un approccio che potrebbe essere la soluzione ideale in questa fase di crisi»

[ ATTUALITÀ DI ILARIA ROMANO ]

## COME TI SALVO L'AZIENDA: DA LAVORATORI A IMPRENDITORI

**C**i sono aziende che chiudono o che delocalizzano a causa della crisi, altre in cui i dipendenti che stanno per perdere il posto di lavoro decidono di mettersi in gioco fino in fondo, fino a trasformarsi in imprenditori. Il fenomeno è quello del *Workers buyout*, che anche in Italia, con il modello cooperativo, è sempre più diffuso. Il primo caso nel nostro Paese è stato quel-

lo dell'Industria Plastica Toscana di Scarperia, nata dal fallimento di una società che produceva sacchetti per il pane e che è diventata leader nella fabbricazione degli *shopper* biodegradabili.

Se le esperienze di vent'anni fa erano più legate alla cultura italiana della cooperazione, quelle odierne sembrano offrire un'alternativa alla crisi, e un'ancora di salvataggio alla perdita

dilagante di posti di lavoro. È il caso della Opm-Fili, azienda che produce fili d'acciaio nata dalle ceneri della Metal Welding Wire di Padova grazie all'ex direttore Cristian Stangalini che, licenziato, ha deciso di vendere la casa per prendere in affitto un capannone e ricominciare con i suoi ex colleghi. O della Art Lining di Sant'Ilario d'Enza, vicino Reggio Emilia, che fabbrica gli interni delle cravat-

te per i marchi dell'alta moda e che è nata dal fallimento di Lincra, grazie alle quote degli ex lavoratori che hanno investito la loro mobilità per salvare l'impresa. Più della metà dei casi si concentrano in Emilia Romagna e Toscana, Regioni in cui la cultura cooperativistica è storicamente più presente, ma anche in Veneto, nelle Marche, nel Lazio e in Lombardia.

» **Raviplast e Greslab, due storie a confronto**

L'esempio più recente di *Workers buyout* è quello della Ra-

## LE ORIGINI



Il primo esperimento di *Workers buyout* risale al 1956, quando negli Stati Uniti un avvocato di San Francisco decide di progettare un Employee

Stock Ownership Plan, ovvero una sorta di piano di risparmio finanziato con capitale di prestito che distribuisce la proprietà della Peninsula Newspaper inc. ai lavoratori. Da allora e fino al 1986, il legale progettò altri 500 progetti di *buyout* per altrettante aziende. Ad oggi almeno 11 mila imprese statunitensi hanno utilizzato questi piani coinvolgendo nel rilancio 13 milioni di lavoratori. In Europa il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, con la partecipazione finanziaria diretta, è in crescita dal 1999. In Argentina sono nate le *Empresas Recuperadas por sus Trabajadores* a partire dalla crisi del 2001, e ad oggi si contano oltre 200 casi di "recupero" delle aziende da parte dei lavoratori.



### 1994

**L'Industria Plastica**  
Toscana di Scarperia (Fi) è la prima ditta italiana rilevata dai suoi operai.



### Il 78%

**delle aziende acquisite** dai dipendenti ce la fa: una percentuale di successo piuttosto alta.



### 39

**I casi in Italia in cui** i lavoratori hanno acquistato la loro azienda investendo Tfr e mobilità.

che avevano portato l'azienda sull'orlo del fallimento. Abbiamo deciso per una direzione con il modello della cooperativa. Io stesso vengo dal mondo della cooperazione esterna, non sono un ex dipendente Pansac (la vecchia azienda, ndr), e mi è stato chiesto di continuare a dare una mano nella conduzione d'impresa. I lavoratori, per fare il "cambio di giacca" da dipendenti a imprenditori, hanno messo 450 mila euro di tasca loro, dalle indennità di mobilità.

**Quanti sono attualmente i soci di Raviplast?**

Siamo 23 soci più due dipendenti, un numero di persone che immaginiamo rappresenti il punto di equilibrio in questo momento, ma senza mai dimenticare che quando l'azienda è entrata in crisi i lavoratori erano più del doppio. Perché ripartire vuol dire anche fare i conti col mercato e con le sue possibilità reali.

**In quanto tempo avete deciso di ripartire?**

L'azienda è entrata in amministrazione straordinaria nel 2011, a seguito di una dichiarazione di insolvenza. Il gruppo Pansac aveva cinque impianti, ma è stato rilevato solo il sito di Ravenna. In una situazione di crisi finanziaria gravissima, l'amministrazione straordinaria si è protratta per circa due anni e l'impianto ha continuato a funzionare con un commissario straordinario. Noi abbiamo fatto l'offerta nel settembre scorso ma il passaggio d'acquisto è avvenuto a novembre, e solo il 5 dicembre siamo ripartiti. Quindi, sono pochi mesi che siamo in piedi. Facendo imballaggi plastici flessibili, lavoriamo per altre industrie e non per il mercato finale, ma dopo questi primi mesi il segnale ci pare incoraggiante, anche perché in azienda si sono

conservate professionalità importanti, con una drastica riduzione dei costi.

**Le istituzioni locali vi hanno dato il loro sostegno?**

Sì, ed è stato altissimo. L'impresa ha preso consistenza grazie a quello, anzi la stessa idea di partenza è venuta fuori proprio da un incontro in Comune. E con l'amministrazione continuiamo ad avere rapporti quotidiani. Dagli imballaggi in plastica alle piastrelle, l'esperienza di Greslab a Scandiano ci porta in un altro settore particolarmente rilevante del *Made in Italy*: quello delle ceramiche, nel noto distretto produttivo di Sassuolo. La nuova cooperativa ha preso in affitto il ramo d'azienda di Optima spa, ex Ceramica Magica, andata in crisi nel

viplast di Ravenna, che produce sacchi e imballaggi di gomma e plastica dedicati al mercato industriale, e ha inaugurato l'attività il 5 dicembre del 2013. Carlo Occhiali è il direttore e ha raccontato a *50&Più* cosa vuol dire rimettere in piedi un'azienda attraverso la volontà e l'impegno economico personale dei lavoratori.

**Come si arriva a decidere di rimettersi in gioco, da dipendenti a imprenditori?**

Nel nostro caso ci si è arrivati a fronte di una crisi pesantissima. I lavoratori si sono assunti il rischio d'impresa, ma anche tutte le difficoltà

**«Può sembrare facile rilevare un'azienda che è ormai sull'orlo della chiusura.**

**In realtà, l'operazione richiede nervi saldi e un progetto da approvare e finanziare»**