

BEN 72 COOPERATIVE DELLE 85 FINANZIATE DA CFI, DAL 2012 AL GIUGNO DI QUEST'ANNO

Cfi, workers buyout

opportunità per uscire dalla crisi

Le cooperative costituite dai dipendenti che ne rilevano l'attività rappresentano sempre di più una via per risolvere crisi aziendali

ROMA I workers buyout come opportunità per uscire dalla crisi. Nell'anno in cui il Paese ha sperimentato una pesante recessione, con una caduta consistente del pil, le cooperative costituite dai dipendenti che ne rilevano l'attività rappresentano sempre di più una via per risolvere crisi aziendali, favorire passaggi generazionali, garantire la conservazione del patrimonio delle imprese e del know-how tecnico e produttivo. E i numeri di Cfi-Cooperazione finanzia impresa - la finanziaria partecipata e vigilata da Mise che ha lo scopo di promuovere la nascita e lo sviluppo di imprese cooperative - ne sono la conferma.

Stando agli ultimi rilievi, ben 72 cooperative delle 85 finanziate da Cfi, dal 2012 al giugno di quest'anno, sono ancora attive. I posti di lavoro creati sono stati 2.284, con un investimento di 32 milioni e mezzo. È importante evidenziare che le cooperative attive rappresentano il 90 per cento degli occupati e il 97 per cento degli investimenti.

Le Regioni più coinvolte sono: l'Emilia-Romagna, con 25 interventi, 31% di risorse investite e 612 occupati; l'Umbria, con 9 interventi, 11% di risorse investite e 336 occupati. Otto interventi, invece in Veneto e Sicilia che hanno rispettivamente il 12% di risorse investite e 252 occupati e 7% di risorse e 217 occupati. Ottimi i risultati conseguiti: i posti di lavoro, nelle cooperative finanziate dal 2012 al 2019, sono aumentati del 22%, mentre il fatturato risulta più che raddoppiato, con un incremento del 102%. Oltre agli

impatti positivi sul tessuto produttivo e sociale, gli investimenti sui workers buyout hanno generato, nel periodo 2012-2019 un ritorno economico per lo Stato pari a 7,1 volte il capitale costituito da imposte, oneri sociali, interessi e dividendi versati dalle cooperative.

Durante il 2020 il consiglio di amministrazione ha deliberato 55 nuovi interventi (contro i 31 interventi del 2019) per 13,2 milioni di euro, di cui 2,2 come partecipazione al capitale sociale, 4,9 come prestiti subordinati, 1,1 come finanziamenti a medio lungo termine, 1,9 come finanziamenti a tasso agevolato della nuova Marcora e, infine, 3,1 milioni di finanziamenti agevolati



del fondo della Regione Basilicata per lo sviluppo della cooperazione. Il valore medio degli interventi è aumentato, passando dai 172.000 euro del 2019 ai 240.000 euro del 2020. Al netto dei 14 interventi effettuati con i fondi della Basilicata, le 41 delibere rimanenti hanno riguardato le regioni del Nord per il 57%, le regioni del Sud per il 23% e le regioni del Centro per il 20%. Le tipologie di intervento sono state principalmente il so-

stegno alle operazioni di Wbo (per il 66%), lo sviluppo di imprese partecipate (per il 31%), e per la parte residua operazioni di consolidamento e sostegno allo start-up di nuove imprese cooperative.

Oltre ai nuovi interventi, la società ha deliberato moratorie, facilitazioni ed agevolazioni alle imprese già partecipate per ulteriori 14,9 milioni di euro. Alla chiusura dell'esercizio gli investimenti complessivi della so-



cietà a sostegno dello sviluppo delle imprese cooperative partecipate hanno raggiunto il valore di 77,2 milioni di euro, di cui 63 con risorse proprie e 14,2 attraverso l'impiego di Fondi agevolati in gestione (Mise e Regione Basilicata).

"Con la nuova Marcora - ha sottolineato Mauro Frangi, presidente di Cfi - gli strumenti a nostra disposizione sono stati potenziati e ci stanno consentendo di sostenere progetti più complessi e importanti. Si tratta di una buona politica pubblica e noi ci aspettiamo che funzioni ancora meglio nei prossimi anni.

Stando ai nostri dati, le imprese che ce l'hanno fatta, sono cresciute in maniera significativa, incrementando l'occupazione generata e il fatturato realizzato. Inoltre, il capitale investito da Cfi in queste imprese (22,6 milioni di euro) ha generato risparmi di costi ed entrate per la collettività di 160 milioni. Una delle ragioni del successo delle coop nasce dalla consapevolezza, dalla convinzione dei lavoratori che affrontano la sfida di trasformarsi in imprenditori di se stessi e rigenerare un'impresa entrata in crisi partendo dal ruolo centrale del lavoro".

Sindacati-Unionalimentari Confapi, rinnovo contratto Pmi

ROMA UnionAlimentari Confapi ha sottoscritto con Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil l'accordo di rinnovo per l'adeguamento per gli anni 2020-2024 del Ccnl dei lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare, scaduto il 30 giugno 2020. L'incontro si è svolto nella sede di Confapi in un clima di confronto positivo, anche se in un momento storico difficile e senza precedenti. E' quanto si legge in una nota.

L'intesa sarà in vigore fino a ottobre 2024. Oltre ad un incremento pari a 119 euro, sul parametro medio nell'arco dei 52 mesi di vigenza, che graverà maggiormente sulle aziende nel corso del biennio 2023-2024, si sottolineano fra i suoi aspetti salienti le novità in materia di microflessibilità, la gestione dell'orario di lavoro, le relazioni industriali e la regolamentazione del la-



voro agile. "È stato il rinnovo contrattuale più difficile da quando esiste il Ccnl, non solo per le modalità con le quali abbiamo dovuto svolgere la trattativa, ma soprattutto per le tante incertezze economiche", commenta il presidente UnionAlimentari Confapi, Giorgio Zubani. "Difficoltà che sicuramente hanno inciso in modo importante su alcune aziende e di questo ne abbiamo tenuto conto. Gli incrementi sono stati distribuiti in modo tale da consentire alle aziende di riprendersi dalla crisi dei consumi derivante dalla chiusura per moltissimi mesi del canale Ho.Re.Ca.. Inoltre importanti novità in tema di flessibilità. Ringraziamo per questo i rappresentanti della Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil per il confronto positivo avuto in questi mesi", conclude.

L'ACCORDO, CHE RIGUARDA CIRCA 750 DIRIGENTI E 250 AZIENDE

Confetra e Manageritalia rinnovano Ccnl dirigenti trasporti e logistica

ziato, destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale; 2) l'attivazione di una piattaforma di welfare aziendale, integrata con i Fondi contrattuali per coprire esigenze sempre più personalizzate, che estende le opportunità fiscali e commerciali anche alle piccole imprese con un solo dirigente; 3) il rafforzamento della Long Term Care, che consentirà al Fondo sanitario Fasdac d'integrare con servizi e prestazioni di cura la rendita erogata dall'Associazione Antonio Pastore, presente nel contratto dal 2001; 4) la previsione di una polizza collettiva che copra gli infortuni professionali ed extraprofessionali, come già previsto obbligatoriamente dal contratto, ma con maggiori vantaggi pratici ed economici per aziende e dirigenti.

Il welfare contrattuale dei dirigenti dei trasporti e della logistica è forte di

un impianto consolidato e capace di supportare al meglio dirigenti e imprese sia nei momenti di resilienza che in quelli di ripresa. Quello trascorso è stato sicuramente un periodo di resilienza con luci ed ombre per un settore messo a dura prova in tutti i sensi dalla crisi pandemica e dalle sue ricadute a livello economico. L'accordo guarda con fiducia alla ripresa rafforzando alcuni punti cardine per coglierla appieno.

"Abbiamo puntato - osserva Mario Mantovani presidente Manageritalia - su fiducia e strumenti utili a rafforzarla e farne il filo conduttore di un nuovo sviluppo guidato da professionalità dei manager e competitività delle aziende utilizzando la leva di un welfare previdenziale, sanitario e occupazionale. L'attenzione riservata anche alle piccole aziende dinamiche e in crescita, che vogliono investire in competenze e

managerialità, vuole accelerare il ritorno a un percorso di crescita economica e qualitativa di questi settori".

"Un grande senso di responsabilità ha ispirato entrambe le parti nella stipula dell'Accordo che - ha dichiarato Guido Nicolini, presidente Confetra - non vuole essere una semplice proroga, ma un messaggio per il futuro. In questo senso si spiegano le innovazioni volte a irrobustire a costo zero per le aziende i temi del welfare e delle politiche attive. Confidiamo tutti che il 2022 possa rappresentare l'anno della ripresa e consentire quindi un rinnovo a tutto tondo del contratto nell'interesse tanto delle aziende che dei dirigenti".

"Supporteremo l'efficacia - spiega Daniele Testolin, responsabile relazioni sindacali Manageritalia - del nostro contratto operando sempre più anche a livello locale, con le nostre Associazioni territoriali per portare, nella lo-

gica di sindacato a Km0, consulenza e supporto a manager e aziende. Un contratto, quello che abbiamo sviluppato negli anni con Confetra, che permette di stringere rapidamente rapporti di fiducia, garantisce un ottimo pacchetto di welfare, è sintetico, flessibile e modulabile sulle singole esigenze, permette di inserire dirigenti anche a termine e lascia ampio spazio alla contrattazione individuale e al variabile legato ai risultati raggiunti in un quadro di tutele solide e di definizioni chiare".

"Insomma - avverte - è un fattore determinante per aiutare, dirigente e azienda ad affrontare le difficili sfide del momento in sinergia, ponendo le basi per gestire in modo chiaro e semplice i rapporti di fiducia, che legano dirigente e azienda, nell'intero percorso, dall'instaurazione del rapporto fino alla sua conclusione".



ROMA Un accordo che guarda alle priorità di dirigenti e aziende e dimostra la vitalità della contrattazione collettiva dei dirigenti del terziario e delle relazioni tra Manageritalia e Confetra. L'accordo, che riguarda circa 750 dirigenti e 250 aziende, firmato da Mario Mantovani, presidente Manageritalia, e Guido Nicolini, presidente Confetra, ha quali punti principali: 1) la nascita di un sistema bilaterale di politiche attive, alimentato da un contributo di 2.500 euro a carico dell'azienda per ogni dirigente licen-