



INFORMATION, CONSULTATION AND PARTICIPATION RIGHTS AS A FACTOR OF SUCCESS
FOR THE BUSINESS TRANSFER TO EMPLOYEES IN SMES- IN4BTE
I DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE COME FATTORI DI SUCCESSO
PER IL TRASFERIMENTO D'IMPRESA AI DIPENDENTI DELLE PMI – IN4BTE



In4BTE – Grant agreement no. VS/2019/0044. This project is co-funded by the European Union

RAPPORTO NAZIONALE ITALIA



Il presente rapporto è stato realizzato nell'ambito del progetto europeo In4BTE. La Cisl Nazionale, in qualità di partner del progetto, ha curato lo studio relativo alla situazione italiana. Il rapporto, chiuso ad aprile 2021, è stato scritto da Vilma Rinolfi con la collaborazione di Francesco Lauria.



“Questo documento riflette il punto di vista soltanto degli autori e l’Unione Europea non può essere considerata responsabile di qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni contenute”.



Le informazioni, documentazioni e figure in questo documento sono state redatte per il progetto In4BTE (Grant Agreement No. VS/2019/0044) e non riflettono necessariamente il punto di vista della Commissione Europea. La Commissione Europea non è responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni contenute.

Per info e contatti:
 v.rinolfi@cisl.it
 f.lauria@cisl.it

INDICE

p.	5	1. LE POLITICHE NAZIONALI	
		1.1 I diritti di informazione e consultazione	p. 5
		1.2 Impianto normativo a supporto dei WBO	p. 5
p.	7	2. IL RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	
p.	8	3. MECCANISMI DI PASSAGGIO D'IMPRESA	
		3.1 Il sistema cooperativo in Italia	p. 8
		3.2 Principali meccanismi per il passaggio di impresa	p. 8
		3.2.1 WBO da crisi aziendale o per mancanza di successione	p. 9
		3.2.2. WBO per azienda sequestrata e confiscata alla criminalità organizzata	p. 9
		3.3 Gli attori del sistema	p. 10
p.	11	4. SUPPORTI FINANZIARI	
p.	12	5. ELEMENTI CHIAVE	
		5.1 Elementi interni	p. 12
		5.2 Elementi esterni	p. 12
p.	13	6. BARRIERE E RISCHI	
p.	15	7. GLI STUDI DI CASO	



1. LE POLITICHE NAZIONALI

1.1 I diritti di informazione e consultazione

In Italia i diritti di informazione e consultazione sono riconosciuti per legge e regolamentati dai contratti collettivi.

Il Decreto legislativo del 6 febbraio 2007 n. 25 ha introdotto nell'ordinamento italiano, sulla base della Direttiva Europea 2002/14/EC, un quadro generale per il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. La tematica, tuttavia, era presente nel sistema di relazioni industriali italiano già dal 1976, regolamentata per la prima volta nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei Metalmeccanici, e, a seguire, nei contratti collettivi nazionali degli altri settori.

Il diritto di informazione e consultazione interviene nelle fasi iniziali di Workers' BuyOut (WBO), quando l'impresa è tenuta a fornire ai rappresentanti dei lavoratori i motivi per cui viene dichiarata la crisi e quali sono i provvedimenti che ne possono derivare. Dopo questa trattativa, però, l'iter che attiva il WBO è regolamentato da leggi specifiche.

*Il diritto all'informazione e alla consultazione ha un ruolo importante per la tempestività del ricorso al WBO. I sindacalisti, infatti, durante le consultazioni ordinarie potrebbero **captare le reali intenzioni a lungo termine dell'azienda** e, con largo anticipo sulla dichiarazione definitiva di crisi, sensibilizzare ed organizzare i lavoratori e le lavoratrici su un possibile ricorso al WBO.*

1.2 Impianto normativo a supporto dei WBO

Fin dagli anni Ottanta l'attenzione del legislatore italiano si è concentrata su una regolamentazione che salvaguardasse i livelli occupazionali in caso di crisi aziendale, facilitando e sostenendo il subentro dei dipendenti nella proprietà dell'azienda.

*In Italia siamo in presenza di un **impianto normativo maturo e ben articolato** a sostegno dei WBO*

Legge 49/1985 e successive modifiche (cosiddetta Legge Marcora). Asse centrale di questo impianto normativo è la legge Marcora che, approvata nel 1985 e successivamente modificata e integrata, definisce un regime di aiuto per sostenere la crescita di attività economiche e dei livelli occupazionali attraverso lo sviluppo della cooperazione. A tal fine, la legge ha istituito un Fondo ad hoc a sostegno delle società cooperative, denominato Foncooper, e destinato una parte di esso alla gestione del Ministero dello sviluppo economico per salvaguardare ed incrementare l'occupazione. Il Ministero utilizza questi fondi per partecipare al capitale di Cooperazione Finanza Impresa (CFI), una società finanziaria che, di fatto, è un investitore istituzionale. CFI può assumere partecipazioni temporanee di minoranza in società cooperative, prioritariamente quelle costituite da lavoratori provenienti da aziende in crisi, e concedere ad esse, come vedremo, finanziamenti e agevolazioni finanziarie per la realizzazione di progetti di impresa.

Legge 31 gennaio 1992, n. 59. L'articolo 11 di questa legge stabilisce le procedure per la creazione di Fondi mutualistici gestiti dalle Associazioni Cooperative che possono essere utilizzati per finanziare la costituzione di nuove imprese cooperative.

Decreto legge 23 dicembre 2013, n. 145. L'articolo 11 di questo decreto introduce il diritto di prelazione per i lavoratori che intendano affittare o acquistare la propria azienda in crisi o un ramo della stessa.

Decreto Ministero dello Sviluppo Economico 4 dicembre 2014 “Nuova Marcora”. Il Decreto introduce un ulteriore finanziamento a tasso age-

volato per le cooperative (sempre gestito da CFI) e, rispetto alla legge Marcora, amplia il bacino dei beneficiari alle cooperative sociali, a quelle che gestiscono aziende confiscate alla criminalità organizzata e a cooperative già esistenti nelle regioni del Mezzogiorno per il loro consolidamento.

Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Il Decreto si inserisce in un lungo percorso legislativo iniziato nel 1991. L'articolo 8 stabilisce, come incentivo all'autoimprenditorialità, la possibilità per il lavoratore disoccupato di richiedere la liquidazione anticipata in unica soluzione dell'indennità di disoccupazione (NASpI) da utilizzare per associarsi in cooperativa e rilevare l'azienda dove lavorava. ◆

2. IL RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Non sempre troviamo il sindacato nei processi di WBO. Questo aspetto deriva fondamentalmente dal fatto che la presenza del sindacato non è necessaria per poter avviare il WBO, mentre è necessaria la presenza di un rappresentante di un'associazione, solitamente del mondo cooperativo, che fa da coordinatore e mediatore durante tutta la procedura.

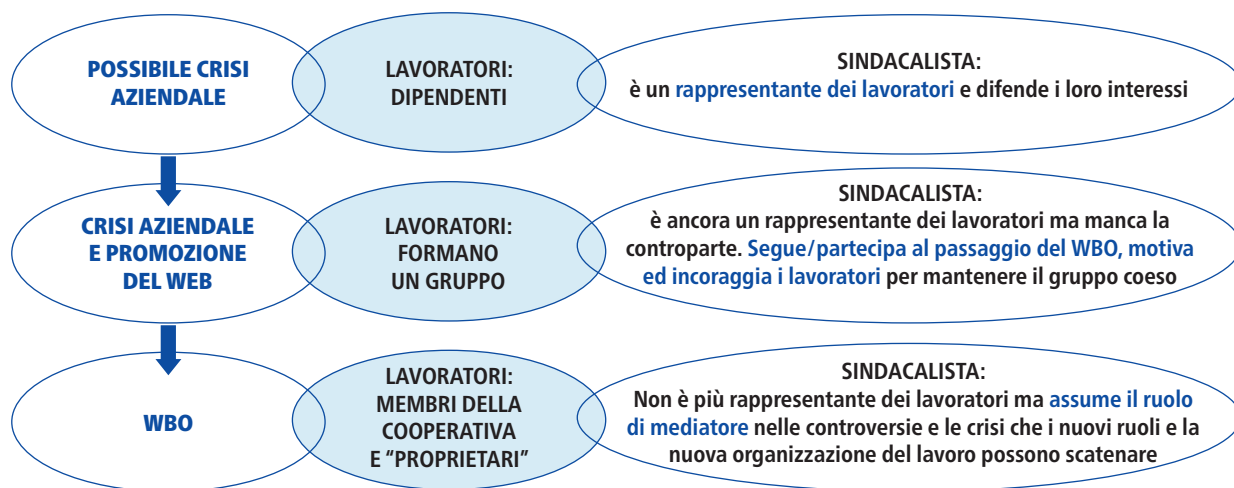
Nelle fasi di sviluppo del WBO si possono distinguere tre momenti in cui il sindacalista assume ruoli diversi.

Possibile crisi aziendale. Il sindacalista è rappresentante dei lavoratori. Negozia e cerca di trovare una soluzione mediando e contrattando con la proprietà o con chi la rappresenta.

Crisi aziendale e promozione del WBO. Il sindacalista è ancora un rappresentante dei lavoratori ma

non ha più controparti. A questo punto, sia nella promozione, sia nelle fasi iniziali del WBO, il ruolo del sindacalista assume un ruolo molto importante. Esso, infatti, avvalendosi della fiducia di cui gode fra i lavoratori, li stimola nelle fasi iniziali e, successivamente, li rassicura e li accompagna nel difficile percorso di cambiamento, contribuendo a mantenere il gruppo coeso. Questo è uno dei passaggi più delicati e, allo stesso tempo, fondamentali affinché il WBO abbia successo.

Conclusione del WBO. Una volta costituita la cooperativa, i lavoratori diventano, di fatto, “proprietari” dell'azienda. Il sindacalista perde il suo ruolo classico e diventa soprattutto un mediatore che, grazie anche al carisma di cui godeva precedentemente, può contribuire ad appianare o risolvere le eventuali controversie e gli attriti che può provocare la nuova organizzazione del lavoro, dove i soci lavoratori si trovano ad avere ruoli del tutto nuovi e sconosciuti. ♦



3. MECCANISMI DI PASSAGGIO D'IMPRESA

3.1 Il sistema cooperativo in Italia

In Italia il passaggio di impresa si realizza principalmente attraverso la forma cooperativa.

Il sistema cooperativo italiano è ben strutturato e gioca un ruolo sostanziale nell'economia incidendo per l'8% sul PIL nazionale.

La maggior parte delle cooperative italiane aderisce a tre storiche associazioni, ognuna articolata a livello settoriale e regionale su tutto il territorio nazionale:

- Legacoop, che, dopo un primo coordinamento del 1886, nasce ufficialmente nel 1893;
- Confcooperative, fondata nel 1919 per la scissione da Legacoop della cooperazione di ispirazione cattolica;
- Agci, nata nel 1952, sempre da una scissione all'interno di Legacoop della cooperazione di ispirazione repubblicana.

Le tre associazioni, superando i fondamenti ideologici che ne avevano determinato la separazione, negli ultimi anni hanno raggiunto un nuovo modo di interloquire e nel 2011 hanno fondato un coordinamento stabile fra di loro chiamato Alleanza delle Cooperative Italiane. L'Alleanza nel 2014 è stata formalmente costituita in Associazione e, attualmente, rappresenta oltre il 90% del mondo cooperativo italiano.

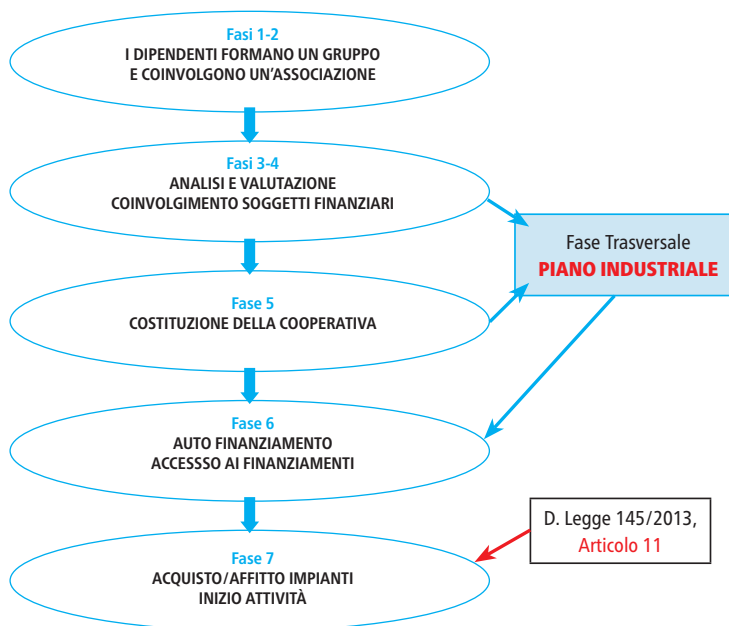
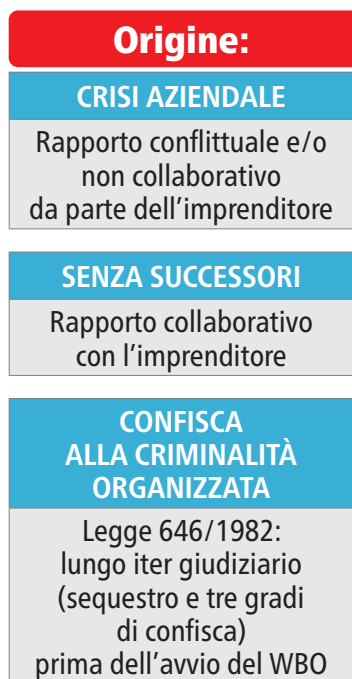
3.2 Principali meccanismi per il passaggio di impresa

Per inquadrare bene il fenomeno dei WBO in Italia è necessario distinguere i diversi motivi che ne sono all'origine.

Accanto al **caso classico di crisi aziendale** dovuta a problemi economici dell'azienda o a mancanza di successione dell'imprenditore, in Italia esiste anche **il caso di aziende sequestrate e confiscate alla criminalità organizzata** da parte dell'autorità giudiziaria. Ognuno di questi motivi implica iter e tempistiche molto diversi.

In caso di crisi aziendale, i lavoratori si trovano nella necessità di trovare autonomamente una soluzione alternativa per salvaguardare il proprio posto di lavoro. Quando, invece, l'imprenditore non ha successori a cui affidare la propria azienda, il più delle volte ha un ruolo più attivo ed il passaggio di impresa si realizza in un clima molto più costruttivo, dove l'imprenditore può affittare o vendere (o addirittura donare) l'azienda ai propri dipendenti. Nel caso di confisca dell'azienda alla criminalità organizzata, i tempi sono decisamente più lunghi ed il WBO deve attendere che l'iter giudiziario faccia il suo corso.

Ognuno dei tre casi elencati implica tempi ed attori che possono essere profondamente diversi. ♦



3.2.1 WBO da crisi aziendale o per mancanza di successione

Fase 1 – Tentativo di risolvere la crisi aziendale con la negoziazione fra sindacato ed imprenditore o, nel caso l'imprenditore non abbia successori e decida di lasciare l'attività ai suoi dipendenti, avvio della collaborazione per realizzare il passaggio d'impresa.

Fase 2 – I lavoratori (ed eventualmente i loro rappresentanti) si organizzano in gruppo ed avviano l'iter per il WBO.

Fase 3 – Avvio del WBO. Il gruppo di lavoratori si rivolge ad un'Associazione di cooperative o a un'associazione a sfondo sociale. Questi soggetti individuano un proprio responsabile o un team che affianchi il gruppo di lavoratori durante tutto il percorso di WBO.

Fase 4 – Il team o il responsabile valutano se l'attività dell'azienda possa avere un futuro analizzando eventuali problemi che si possano presentare nel tempo, le reali possibilità di rilancio delle attività, le motivazioni, le professionalità ed i fabbisogni formativi dei lavoratori, l'eventuale obsolescenza dei macchinari, le possibilità di accedere ai finanziamenti e di rilevare gli impianti. In questa fase

si inseriscono anche i valutatori dei soggetti che finanzieranno il progetto e si comincia a redigere il Piano Industriale.

Fase 5 – Se valutate positivamente le potenzialità del WBO, si completa il Piano Industriale e si costituisce la cooperativa.

Fase 6 – La cooperativa si autofinanzia e accede ai finanziamenti.

Fase 7 – Acquisto/affitto impianti (la cooperativa ha il diritto di prelazione su altri potenziali acquirenti) e avvio delle attività.

3.2.2. WBO per azienda sequestrata e confiscata alla criminalità organizzata

Caso con la tempistica più lunga: l'iter giudiziario per definire se il bene o l'attività economica sia realmente gestita dalla criminalità organizzata può durare anche dieci anni e si articola su quattro gradi: sequestro, confische di primo e secondo grado e confisca definitiva.

Sequestro e confisca di primo grado: l'azienda continua l'attività sotto la gestione dell'Autorità giudiziaria.

Confisca di secondo grado: l'azienda passa alla gestione dell'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la Destinazione dei Beni Sequestrati e

Confiscati alla Criminalità, controllata dal ministero dell'Interno. L'Agenzia può affidare temporaneamente la gestione dell'azienda ai lavoratori.

Confisca di terzo grado (definitiva): l'Agenzia può disporre definitivamente dell'azienda ed affittarla ai lavoratori i quali, a loro volta, possono avviare il WBO.

3.3 Gli attori del sistema

Ogni passaggio del WBO investe determinati ambiti ed attori che, volendo semplificare, potremmo sintetizzare come segue:

- **Promozione:** in questo ambito, oltre al necessario intervento dell'organizzazione cooperativa, svolge un ruolo importante, come abbiamo visto, anche il sindacato quale soggetto interno all'azienda. La sinergia fra questi due attori è stata definita e ufficializzata attraverso un importante accordo sottoscritto il 21 gennaio 2021, sintetizzato in fondo al paragrafo.
- **Finanziamento:** in questo ambito, come vedremo nei paragrafi successivi, intervengono essenzialmente l'attore istituzionale CFI, i Fondi delle cooperative ed altri potenziali soggetti privati (soprattutto banche).
- **Sostegno/accompagnamento:** i soci della cooperativa, che passeranno dal ruolo di dipendenti a proprietari dell'impresa, dovranno essere sostenuti e accompagnati nell'acquisizione graduale delle competenze imprenditoriali necessarie per la gestione dell'azienda. Il sistema prevede che gli attori (soggetti finanziatori, associazioni cooperative, sindacato) possano affiancare ai soci-lavoratori de-

gli esperti che li accompagnino (e li formino) per circa 5-10 anni. Dopo questo arco di tempo, i soci lavoratori dovrebbero essere in grado di gestire autonomamente l'attività imprenditoriale.

Un WBO prevede il coinvolgimento, oltre che dei dipendenti dell'azienda, anche di altri soggetti la cui azione sinergica facilita il successo dell'iniziativa.

L'accordo sottoscritto il 21 gennaio 2021 da Legacoop, Confcooperative e Agci e Cgil, Cisl e Uil è un importante esempio di sinergia fra i principali attori del sistema. L'accordo mira a dare un disegno organico e condiviso alla promozione e gestione dei WBO fra le 6 organizzazioni. Le condizioni e le modalità della collaborazione sono, brevemente, definite nei seguenti punti:

- istituzione di un tavolo permanente di confronto e monitoraggio;
- promozione del WBO come possibile soluzione dei tavoli di crisi aperti;
- informazione e formazione degli operatori settoriali e territoriali delle 6 organizzazioni;
- sensibilizzazione delle istituzioni e delle altre organizzazioni locali e nazionali;
- valutazione della fattibilità e della sostenibilità dei progetti in sedi comuni, mediante azioni comuni di monitoraggio e, allo stesso tempo, di tutoraggio;
- promozione di azioni formative per i lavoratori al fine di rafforzare le loro competenze imprenditoriali e tecniche;
- divulgazione di informazioni e buone pratiche. ◆

4. SUPPORTI FINANZIARI

L'impianto normativo italiano prevede numerosi supporti finanziari per i lavoratori che decidono di costituirsi in cooperativa e subentrare nella proprietà della loro azienda. Oltre al normale circuito di sostegno, valido per tutti, come mutui o prestiti bancari, i WBO possono contare su tre fonti di finanziamento ad hoc.

L'Autofinanziamento. I lavoratori possono richiedere, grazie al D.L. 22/2015, l'erogazione della propria indennità di disoccupazione in un'unica soluzione al fine di investirla nel capitale sociale della cooperativa. In alcuni casi, possono investire nel progetto anche il proprio Trattamento di Fine Rapporto.

I Fondi delle Associazioni Cooperative. La L. 59/92 ha istituito tali Fondi, alimentati dal 3% degli utili di bilancio annuali delle cooperative affiliate alle Associazioni Cooperative e dai patrimo-

ni residui delle cooperative poste in liquidazione. I Fondi sono: Coopfond (Legacoop), Fondosviluppo (Confcooperative) e General Fond (Agci)

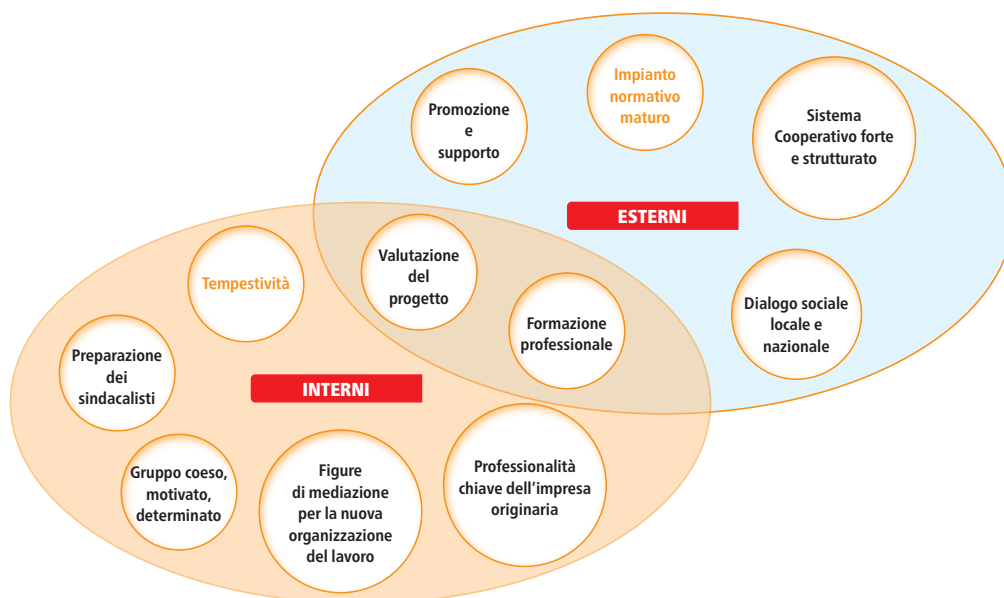
Il Fondo speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli di occupazione e il Fondo straordinario istituiti dalla Legge Marcora e dalla Nuova Marcora. Tali Fondi sono erogati e gestiti da Cooperazione Finanza Impresa (CFI) controllata per il 98,3% dal Ministero dello Sviluppo Economico. CFI assiste i lavoratori nelle fasi di elaborazione del piano industriale e nell'avvio delle attività. Tutti i finanziamenti erogati vanno restituiti ratealmente in un determinato numero di anni (massimo 10) durante i quali CFI controlla la situazione economico/finanziaria e le performance aziendali.

I lavoratori possono accedere ai finanziamenti soltanto quando si sono costituiti in cooperativa e hanno elaborato il Piano Industriale. ♦

Autofinanziamento	Fondi delle Associazioni Cooperative (L. 59/92)
INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE (NASpl) (D. Legislativo 22/2015 Art. 8)	COOPFOND (Legacoop)
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)	FONDOSVILUPPO (Confcooperative)
	GENERAL FOND (Agci)
FONDO SPECIALE PER LA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI	
L. 49/1985 e modifiche e integrazioni successive (Legge Marcora)	
FONDO STRAORDINARIO	
D. Ministero dello Sviluppo Economico 4 dicembre 2014 "Nuova marcora"	
COOPERAZIONE FINANZA IMPRESA (CFI)	

PRESTITI O MUTUI
Es. Banca Etica

5. ELEMENTI CHIAVE



Affinché il WBO abbia successo, è necessario tenere in considerazione determinati elementi esterni ed interni all'azienda che si vuole recuperare.

5.1 Elementi interni

La Tempestività nella decisione di ricorrere al WBO. I **rappresentanti dei lavoratori** dovrebbero essere in grado di interpretare in poco tempo le reali intenzioni del management sul futuro dell'azienda e pressare per una maggiore chiarezza. I sindacalisti dovrebbero avere le competenze per valutare le possibilità di ricorrere al WBO, allertando e sensibilizzando lavoratori e lavoratrici con ampio anticipo.

Presenza dei soggetti-chiave dell'azienda di origine: la permanenza nella cooperativa di profili professionali (anche elevati) dell'azienda d'origine garantirebbe continuità di gestione delle attività produttive, del pacchetto clienti, dei fornitori, ecc.

Un gruppo coeso, motivato e deciso: la presenza di una figura mediatrice e stimolante come quella

del sindacalista potrebbe, in questo caso, assumere un'elevata importanza.

5.2 Elementi esterni

La valutazione del progetto: valutare gli impianti, il bacino di clientela, le professionalità presenti, i tempi di realizzazione del WBO affinché siano garantiti il rilancio dell'attività dell'azienda e la sua competitività sul mercato.

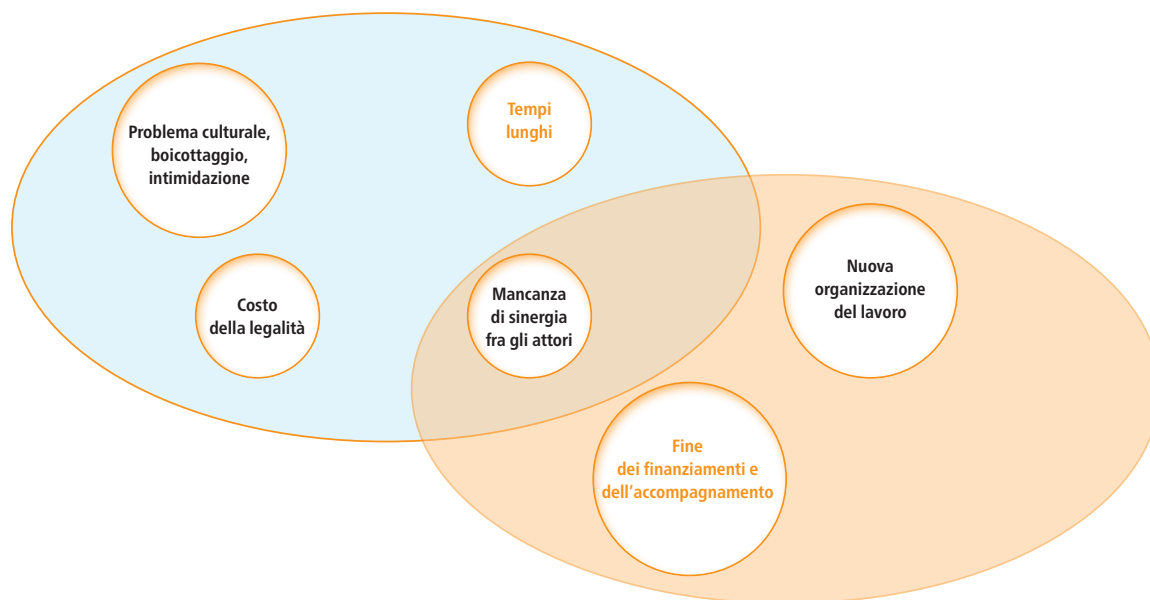
La formazione professionale: i lavoratori dovranno fare propria una cultura imprenditoriale e manageriale.

Il dialogo sociale locale e nazionale: per garantire un tessuto produttivo e sociale favorevole.

Un articolato apparato legislativo di sostegno e un sistema cooperativo forte e strutturato.

La promozione da parte delle istituzioni per la promozione dei prodotti delle imprese recuperate con campagne di sensibilizzazione ed eventualmente creazione di un marchio distintivo "made in WBO". ♦

6. BARRIERE E RISCHI



Strettamente legati agli elementi-chiave, possiamo elencare alcune barriere e rischi che possono compromettere il successo del WBO.

Tempi lunghi:

- *Prima che venga dichiarato lo stato di crisi aziendale.* Le eventuali ambiguità del management sulle reali intenzioni future dell'azienda potrebbero creare ritardi nell'allertare e sensibilizzare lavoratori e lavoratrici sul possibile ricorso al WBO.
- *Dopo che viene dichiarata la crisi aziendale.* Una lunga negoziazione potrebbe determinare una situazione di stallo e ritardare l'avvio delle procedure per il WBO.

Ritardi e lentezze – anche nei processi decisionali – ed i tempi tecnici per realizzare il WBO

comportano dei rischi per l'azienda recuperata: graduale obsolescenza dei macchinari, perdita della clientela, uscita dal mercato del prodotto e demotivazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

La mancanza di sinergia fra gli attori potrebbe comportare, già nelle prime fasi del WBO, valutazioni discordanti che esporrebbero la futura attività ad un maggiore rischio d'impresa e ad un inevitabile insuccesso. Un dialogo sociale insufficiente a livello locale potrebbe comportare, inoltre, rischi e resistenze nelle procedure per il passaggio di proprietà dell'azienda.

La nuova organizzazione del lavoro gli ex lavoratori dipendenti, ora soci della cooperativa, devono assumersi la responsabilità e la gestione dell'andamento aziendale. Un passaggio delicato e difficile che, soprattutto nei lavoratori più anziani, potrebbe trovare forti resistenze e creare timori e stress. Criticità che si potrebbero riflettere negativamente sulla coesione e la motivazione del gruppo originario e mettere a rischio il successo del WBO.

La **formazione** così come **figure di mediazione** (ad esempio i sindacalisti) potrebbero essere determinanti per la riduzione dei rischi legati alla nuova organizzazione del lavoro.

Fine dei finanziamenti e dell'accompagnamento – Nei suoi primi anni di vita la cooperativa viene affiancata dai soggetti che hanno finanziato il WBO per eventuali correzioni e reindirizzamenti delle politiche di investimento degli utili. Questo servizio è garantito fino all'estinzione del finanziamento che dura al massimo 10 anni. A detta di CFI, il momento in cui si esaurisce tale periodo è estremamente delicato: senza un sostegno, l'impresa potrebbe trovarsi in difficoltà ed incorrere nel rischio di una gestione dei ricavi e degli utili poco oculata. Anche in questo caso, la formazione professionale assume un'importanza determinante: la cooperativa dovrebbe dotarsi, attraverso determinati percorsi formativi, di professionalità interne che le garantissero un futuro in completa autonomia. Costo della legalità – Le aziende nate dal WBO devono necessariamente essere regolari dal punto di vista fiscale. Questo aspetto, indubbiamente positivo, in aree e settori dove il dumping è diffuso, comporta, tuttavia, una grossa difficoltà per la cooperativa a rimanere sul mercato.

La qualità del prodotto ed il suo valore intrinseco dovrebbero costituire elementi di competitività e indurre il consumatore a scegliere **un bene più caro ma più etico**.

Percezione culturale, boicottaggio, intimidazione – I tempi lunghi dell'iter giudiziario per la confisca dei beni sequestrati alla criminalità organizzata può comportare per le attività economiche una perdita di competitività, con un rallentamento graduale della produzione ed il rischio di un fallimento per la mancata tenuta sul mercato.

Il possibile fallimento dell'azienda in amministrazione giudiziaria alimenta una cultura diffusa nelle zone ad alta infiltrazione mafiosa: la criminalità organizzata garantisce il lavoro e, al contrario, lo Stato, gestore incapace, fa perdere il lavoro. È un **problema culturale da non sottovalutare**.

Un altro rischio concreto è il boicottaggio delle attività confiscate da parte del vecchio proprietario che attraverso la sua rete criminale e l'intimidazione, obbliga i clienti a non fare più ordinativi alla cooperativa.


Un sistema consolidato di **controlli e azioni di sensibilizzazione** verso la parte "sana" dell'economia potrebbe arginare le azioni di boicottaggio. ◆

7. I CASI DI STUDIO

I casi di WBO riferiti all'Italia sono quattro. Due casi riguardano classiche crisi aziendali, uno la mancanza di successione alla proprietà dell'azienda ed uno un'azienda confiscata alla criminalità organizzata. In tutti questi casi abbiamo rilevato il ruolo centrale e fondamentale dei supporti normativi descritti nelle pagine precedenti così come quello dei finanziamenti che le leggi italiane prevedono a supporto dei WBO. ♦

CRISI AZIENDALE	ITALCABLES: zona industriale di Caivano (Napoli) – 2015 Soci lavoratori della Cooperativa: 53 Produzione di acciaio per cemento rinforzato Coinvolgimento del sindacato: SI	CARTIERA PIRINOLI: Roccavione (Cuneo) – 2015 Soci lavoratori della Cooperativa: 74 Produzione di carta e packaging Coinvolgimento del sindacato: SI
SENZA SUCCESSORI	ARBIZZI: Corte Tegge (Reggio Emilia) – 2014 Soci lavoratori della Cooperativa: 14 Commercializza prodotti e materiali per imballaggi industriali e svolge attività esclusivamente commerciali Coinvolgimento del sindacato: NO	
CONFISCA ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	COOPERATIVA CALCESTRUZZI ERICINA LIBERA: Erice (Trapani) – 2008 Soci lavoratori della Cooperativa: 8 Produzione di cemento Coinvolgimento del sindacato: NO	

WBO ITALCABLES



COMPANY PROFILE

- **Tipo di processo:** Ristrutturazione/chiusura
- **Località:** Zona industriale di Caivano (Napoli)
- **Attività precedente:** Fabbrica metalmeccanica (Acciaio/siderurgia). Produce trefoli e fili di acciaio per grandi infrastrutture (viadotti, ponti, capannoni industriali, traversine ferroviarie per linee ad alta velocità in Italia e all'estero, tubi per grandi condotte, pale per impianti eolici, etc.).
- **Attività corrente:** stessa attività
- **Data di costituzione della cooperativa:** 2015
- **N° di dipendenti attività precedente:** 65
- **N° di dipendenti della cooperativa alla data di costituzione:** 0
- **N° di dipendenti della cooperative al 31 dicembre 2019:** 2
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa alla data di costituzione:** 51
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa al 31 dicembre 2019:** 53
- **Rappresentante legale della cooperativa:** Presidente Cooperativa (Matteo Potenzieri)
- **Fatturato al 31 dicembre 2018:** 24.000.000,00 Euro – **al 31 dicembre 2019:** 24.000.000,00 Euro
- **Sito web:** www.wboitalcables.it

Background

Lo stabilimento di Caivano, in provincia di Napoli, era stato realizzato a cavallo degli anni Settanta e Ottanta dalla Redaelli Tecna, una storica azienda di produzione di funi d'acciaio. A giugno 2008 l'azienda era stata assorbita dalla Italcables Spa della Companhia Previ-

dente, società industriale portoghese. Nel 2009 la Italcables Spa ha cominciato ad affrontare una grossa crisi di liquidità e, dopo la chiusura di altri due stabilimenti in Italia, nel 2012 dichiara la crisi anche per lo stabilimento di Caivano. Nel 2013, nonostante lo stabilimento avesse un fatturato di 50 milioni annui, un mercato

ancora attivo e una lista di ordini ancora da evadere, la produzione viene bloccata e i 56 lavoratori licenziati.

Descrizione del processo

e coinvolgimento dei lavoratori

I lavoratori dello stabilimento organizzano proteste, si insediano sul tetto dello stabilimento e presidiano la fabbrica giorno e notte, anche per il timore del furto dei macchinari. Superato il primo momento traumatico, 51 lavoratori decidono di tentare di rilevare la propria fabbrica ricorrendo al WBO. Con l'attivo coinvolgimento dei sindacalisti della First (la federazione di categoria per le banche e le assicurazioni della Cisl) i lavoratori si rivolgono all'associazione di cooperative Legacoop. Insieme preparano il business plan e fanno continue riunioni per verificare la fattibilità del WBO. Al termine della fase valutativa e con il coinvolgimento dei soggetti finanziatori – CFI-Cooperazione Finanza Impresa, Banca Etica e Coopfond – i 51 lavoratori nel 2015 costituiscono la cooperativa WBO Italcables. Il capitale iniziale è di 1.939.100,00 euro, costituito in parte dai contributi dei lavoratori che, fra difficoltà facilmente immaginabili, versano 25 mila euro ciascuno, avvalendosi della possibilità offerta dalla legge di richiedere la liquidazione in un'unica soluzione della loro indennità di mobilità. Alcuni di loro per raggiungere la cifra utilizzeranno anche parte del proprio TFR o aiuti da parte di famigliari. Lo stabilimento di 75 mila metri quadrati sarà inizialmente dato in affitto alla cooperativa la quale, dopo 3 anni, con il pagamento di una maxi rata, ne diventerà proprietaria, grazie anche al diritto di prelazione riconosciuto per legge ai lavoratori che vogliono rilevare la propria azienda in crisi. Per rimettere in piedi la fabbrica chiusa da due anni i lavoratori si impegnano in prima persona, anche nella manutenzione e il ripristino dei macchinari. Nel 2015, la fabbrica riapre e il 28 agosto arriva il primo camion di materiale.

Meccanismi usati per implementare il processo

I meccanismi utilizzati sono quelli classici di WBO descritti al paragrafo 3.

Principali barriere

Questo caso non ha incontrato particolari ostacoli se

non quello della riorganizzazione dei ruoli all'interno della cooperativa.

Fattori di successo

Il successo del WBO è dipeso, innanzitutto, dai tempi molto brevi fra la dichiarazione di crisi aziendale e la realizzazione del progetto. La ripresa della produzione è stata favorita, inoltre, anche dagli ordini ancora inevasi dall'azienda di origine.

Altro principale fattore di successo è stata la coesione del gruppo ed il fatto che siano rimaste presenti nella cooperativa alcune figure-chiave dell'azienda di origine che hanno consentito l'immediata ripresa delle attività. Il ruolo da mediatore del rappresentante sindacale ha aiutato a far superare le riserve e gli attriti dovuti alla nuova organizzazione del lavoro.

Principali benefici per l'azienda, i lavoratori e l'ambiente/la società

Fin dalla sua costituzione, la cooperativa ha rilanciato la produzione e garantito una crescita costante e controllata che ha consentito il mantenimento dei livelli occupazionali e salariali. Ha acquisito una posizione importante nel panorama estero del settore ed esporta i suoi prodotti in tutto il mondo.

Trasferibilità

Ruolo fondamentale nel caso è svolto dalla legge Marcora e da tutto l'apparato legislativo che supporta il movimento cooperativo e il finanziamento di queste iniziative. Importante anche il diritto di prelazione riconosciuto per legge ai lavoratori per rilevare l'attività (vedi paragrafo 1.2). Aspetti e norme che potrebbero essere trasferiti in altre realtà nazionali.

Video, documentari, informazioni sullo studio di caso

- <https://www.la7.it/coffee-break/video/italcables-di-caivano-la-prima-esperienza-di-workers-buyout-21-11-2019-294450>
- <https://napoli.fanpage.it/la-wbo-italcables-di-caivano-azienda-fallita-rilevata-dai-dipendenti-che-oggi-fattura-20-milioni/> ♦

COMPANY PROFILE

- **Tipo di processo:** Ristrutturazione/chiusura
- **Località:** Roccavione, provincia di Cuneo
- **Attività precedente:** Cartiera – specializzata nella produzione di cartoncino patinato per astucci da fibra riciclata, che viene solamente utilizzato per l'imballaggio alimentare
- **Attività corrente:** stessa attività
- **Data di costituzione della cooperativa:** marzo 2015
- **N° di dipendenti attività precedente:** 154
- **N° di dipendenti della cooperativa alla data di costituzione:** --
- **N° di dipendenti della cooperative al 31 dicembre 2019:** 14
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa alla data di costituzione:** 70
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa al 31 dicembre 2019:** 74
- **Rappresentante legale della cooperativa:** Presidente della cooperativa (Silvano Carletto)
- **Fatturato al 31 dicembre 2019:** 36.700.000,00 Euro
- **Sito web:** www.pirinoli.it

Background

La Cartiera Pirinoli fu fondata da Gaspare Pirinoli nel 1872. Nel 1937 la società fu acquistata dalla famiglia Eva e cominciò a produrre cartoncino per astucci stampati, divenendo una delle principali realtà del settore a livello nazionale e poi europeo. Nel 1962 e nel 1994 furono installate altre due linee continue tecnologicamente più avanzate e di maggiore capacità produttiva. La Cartiera Pirinoli all'inizio del 2000 era tra i primi dieci produttori europei di cartoncino patinato per astucci da fibra riciclata, con una produzione di oltre 100.000 tonnellate l'anno. Negli anni successivi, gli aumenti dei costi e mutate condizioni di mercato hanno provocato una grave crisi di natura finanziaria. Nel 2006 c'è stato un tentativo di rilancio, quando la Pkarton S.p.A – società costituita ad hoc da imprenditori ed esperti del settore – ha rilevato l'azienda e varato un nuovo piano industriale. La situazione però è andata peggiorando, anche a causa della crisi economica iniziata nel 2008.

Il 21 giugno 2012 la Pkarton S.p.A. ha dichiarato fallimento, le linee sono state fermate e i 160 lavoratori messi in mobilità.

Descrizione del processo

e coinvolgimento dei lavoratori

Fallito il tentativo di trovare nuovi investitori, nel 2013 74 lavoratori – che nel frattempo avevano iniziato a presidiare la fabbrica – hanno deciso di rilevare l'azienda. Con il supporto di Legacoop di Cuneo, hanno avviato le pratiche per il passaggio di impresa che ha visto il coinvolgimento della Regione Piemonte, con leggi di finanziamento specifiche a sostegno della cooperazione, dei sindacati Cisl e Cgil, di Cooperazione Finanza Impresa e Coopfond, come soggetti finanziatori.

Dopo la valutazione positiva sulle possibilità future dell'azienda ed elaborato il Piano Industriale, a marzo 2015 è stata fondata la Cartiera Pirinoli Società Cooperativa con 74 soci-lavoratori. Il 16 aprile dello stesso anno la cooperativa ha acquistato i macchinari, posti all'asta, e affittato i capannoni del sito produttivo. Ad agosto-settembre del 2015 la cooperativa ha ripreso la produzione, riallacciando i contatti con i clienti storici e attivando una linea produttiva delle due che erano operative prima del fallimento.

Il capitale iniziale della cooperativa era di 2.400.000 euro: 1.200.000 euro dei soci-lavoratori, 600.000 euro erogati da Coopfond e 600.000 euro da CFI.

Meccanismi usati per implementare il processo

I meccanismi utilizzati sono quelli descritti al paragrafo 3.

Principali barriere

Non ci sono stati particolari ostacoli in quanto il ricorso al WBO è stato realizzato in tempi molto brevi e con piena sinergia fra i soggetti coinvolti.

Fattori di successo

I fattori principali di successo del WBO sono stati: i tempi molto brevi per la sua realizzazione, che ha consentito all'azienda di non perdere mercato e clienti; la coesione del gruppo di lavoratori e la presenza all'interno di esso di competenze fondamentali per il rilancio delle attività. Non ultimo, infine, il dialogo sociale locale che ha consentito l'attivo coinvolgimento degli attori pubblici e privati locali.

Principali benefici per l'azienda, i lavoratori e l'ambiente/la società

Durante i primi tre anni di attività i soci lavoratori, oltre ad investire nel progetto anche il proprio TFR, hanno ridotto del 20% il proprio stipendio per far fronte alle necessità finanziarie. In un primo momento, a seguito di un accordo interno, anche il pagamento degli straordinari è stato pagato come ore normali di lavoro. Lo stabilimento ha un'area di 140.000 mq di cui 25.000 coperti. Il potenziale produttivo è di oltre 100.000 tonnellate all'an-

no. La cooperativa, oltre che sul mercato italiano, è presente su tutti i mercati europei. Nel mese di novembre 2016 la Cartiera Pirinoli S.C. ha ottenuto la certificazione Forestry Stewardship Council (F.S.C.)

La cooperativa negli anni ha avuto un incremento occupazionale, arrivando, a dicembre 2018, ad avere 80 soci lavoratori e 12 lavoratori dipendenti.

Trasferibilità

Anche in questo caso il ruolo fondamentale per la realizzazione del WBO lo ha svolto l'apparato legislativo di supporto, che ha agevolato l'accesso ai finanziamenti e riconosciuto ai lavoratori il diritto di prelazione per rilevare la loro azienda in crisi.

A nostro avviso, l'esperienza potrebbe essere trasferita purché supportata da adeguato apparato legislativo.

Video, documentari, informazioni sullo studio di caso

- <https://www.youtube.com/watch?v=JzeCBG5pTgo>
- <https://www.youtube.com/watch?v=aIqBJ4KOZYI>
- https://www.youtube.com/watch?v=GHTj_dkPoVo
- https://www.youtube.com/watch?v=QT_qHxJPiWE
- https://www.youtube.com/watch?v=4H_NIGiSMiE ◆

COMPANY PROFILE

- **Tipo di processo:** Mancanza di successione all'imprenditore
- **Località:** Corte Tegge, in provincia di Reggio Emilia
- **Attività precedente:** commercio di prodotti e materiali per l'imballaggio industriale e svolge esclusivamente attività commerciale, concentrandosi prioritariamente sulla scelta di prodotti innovativi e ecosostenibili
- **Attività corrente:** stessa attività
- **Data di costituzione della cooperativa:** 26 giugno 2014
- **N° di dipendenti attività precedente:** 18
- **N° di dipendenti della cooperativa alla data di costituzione:** 2
- **N° di dipendenti della cooperativa al 31 dicembre 2018:** 9
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa alla data di costituzione:** 16
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa al 31 dicembre 2018:** 14
- **Rappresentante legale della cooperativa:** Presidente Cooperativa (Simone Vallieri)
- **Fatturato al 31 dicembre 2018:** 10.118.504,00 Euro – **al 31 dicembre 2019:** 10.000.000,00 Euro
- **Sito web:** www.arbizzi.it

Background

Emilio Arbizzi fonda la Arbizzi srl nel 1997. L'azienda in poco tempo diventa fortemente competitiva e va ad occupare un posto rilevante nel mercato della commercializzazione degli imballaggi industriali. Nel 2014, con un pacchetto di oltre 1.800 clienti e ottimi risultati di bilancio, l'imprenditore decide di ritirarsi dall'attività e, non avendo successori, propone ai propri dipendenti di acquisire l'azienda. All'origine, quindi, di questo passaggio di impresa ai lavoratori non c'è uno stato di crisi ma la necessità di un ricambio generazionale per un'azienda sana e competitiva.

Descrizione del processo, attori e coinvolgimento dei lavoratori

Nel 2014, d'accordo con il titolare, tutti i 18 dipendenti decidono di rilevare l'attività e si rivolgono a Legacoop. 16 lavoratori si costituiscono in cooperativa mentre 2 diventano dipendenti della stessa, mantenendo tutti il proprio inquadramento e le proprie condizioni retributive.

Il capitale iniziale della cooperativa di 590.000,00 euro viene finanziato dai soci lavoratori, che investono 5.000,00 euro ciascuno, da Emilio Arbizzi, che in qualità di socio finanziatore (senza nessun ruolo

operativo nella cooperativa) investe 120.000,00 euro e dai finanziamenti erogati da CFI (100.000,00 euro) e da Coopfond (290.000,00 euro).

Meccanismi usati per implementare il processo

I meccanismi utilizzati per realizzare il WBO hanno seguito lo stesso schema dei casi analizzati in precedenza con la differenza fondamentale della presenza e del coinvolgimento attivo e collaborativo del vecchio proprietario, che ha sostenuto anche finanziariamente il progetto.

Il progetto prevedeva che per 6 anni il proprietario trattenesse una quota del TFR dei soci-lavoratori come riscossione dell'affitto dell'attività. Trascorsi i 6 anni, un arco di tempo stimato congruo alle capacità della nuova cooperativa di raggiungere un equilibrio economico/finanziario, la cooperativa ha acquistato definitivamente l'azienda.

Principali barriere

Il processo si è svolto senza incontrare particolari ostacoli.

Fattori di successo

Un dei fattori principali di successo di questo caso è stata la sinergia fra vari attori coinvolti. In modo

particolare il ruolo collaborativo del vecchio proprietario ha consentito un passaggio di proprietà ai lavoratori graduale e sostenibile.

Il WBO, inoltre, grazie alle condizioni particolari in cui si è realizzato, ha richiesto tempi molto brevi, il che ha consentito alla Cooperativa Arbizzi di mantenere la propria quota di mercato ed i legami con la clientela originaria. Inoltre, il fatto che all'interno della cooperativa siano rimaste figure-chiave dell'azienda di origine ha consentito una continuità operativa di fondamentale importanza. I lavoratori che si sono costituiti in cooperativa avevano acquisito negli anni precedenti competenze e un elevato grado di autonomia operativa che hanno contribuito al successo del passaggio d'impresa.

Principali benefici per l'azienda, i lavoratori e l'ambiente/la società

La Cooperativa ha mantenuto la posizione che l'azienda di origine aveva sul mercato e si è posta, inoltre, obiettivi di ulteriore sviluppo: la selezione qualitativa della clientela, l'aumento della copertura territoriale, la ricerca continua di nuovi prodotti, l'innovazione, la formazione e l'aggiornamento dei soci lavoratori, lo sviluppo della comunicazio-

ne e dell'immagine aziendale. Già nei primi mesi di attività la cooperativa ha potenziato la gamma dei prodotti, ha creato il brand "Arbizzi Tech", ha allargato la rete di vendita.

Dopo i primi sei mesi d'attività il fatturato della cooperativa aveva raggiunto i 5 milioni di euro, con un utile di 237mila euro. Tale andamento positivo del fatturato ha consentito a tutti i soci-lavoratori di mantenere l'inquadramento e le condizioni retributive che avevano nell'impresa originaria.

Trasferibilità

Anche in assenza di un apparato legislativo che favorisca lo sviluppo cooperativo, la soluzione descritta in questo caso può essere adattabile al sistema normativo di qualsiasi paese, laddove ci sia collaborazione piena fra imprenditore e lavoratori e possibilità di finanziamenti agevolati.

Video, documentari, informazioni sullo studio di caso

Puntata "Il posto giusto" del 22-01-2017

- <https://www.raiplay.it/video/2017/01/Eredit224-working-buyout-e6e11129-5dfo-4865-86d8-d7f494ec85f2.html> ♦

COOPERATIVA CALCESTRUZZI ERICINA LIBERA



COMPANY PROFILE

- **Tipo di processo:** Confisca alla criminalità organizzata
- **Località:** Trapani (Sicilia)
- **Attività precedente:** Esclusivamente produzione di conglomerato cementizio
- **Attività corrente:** Produzione conglomerato cementizio e recupero omogeneizzato scarti edilizia provenienti da C&D (costruzione e demolizione). Settore: Edilizia
- **Data di costituzione della cooperativa:** 2008
- **N° di dipendenti attività precedente:** 15
- **N° di dipendenti della cooperativa alla data di costituzione:** 0
- **N° di dipendenti della cooperativa al 31 dicembre 2019:** 4
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa alla data di costituzione:** 6
- **N° di soci-lavoratori della cooperativa al 31 dicembre 2019:** 8
- **Rappresentante legale della cooperativa:** Presidente Cooperativa (Giacomo Messina)
- **Fatturato al 31 dicembre 2019:** 1.135.000,00 Euro
- **Sito web:** www.calcestruzziericina.it

Background

Nel 1991 la Calcestruzzi Ericina viene acquistata dal boss mafioso Vincenzo Virga, considerato uno dei mafiosi più pericolosi di quegli anni e “mente imprenditoriale” di Bernardo Provenzano, uno dei capi storici di cosa nostra.

A luglio 1996 l'azienda viene sequestrata dall'Autorità giudiziaria che inizia a gestirne l'attività ed il vecchio proprietario organizza un pesante boicottaggio, intimidendo i clienti e bloccando tutti gli ordinativi per l'azienda. Per sventare il fallimento, il prefetto di Trapani, Fulvio Sodano, prende autonomamente l'iniziativa di coinvolgere il tessuto imprenditoriale “sano” del territorio chiedendo agli imprenditori un impegno concreto e una posizione netta contro la criminalità organizzata sbloccando gli ordinativi alla azienda sequestrata alla mafia. La situazione ha una svolta positiva nel 2004, quando la Calcestruzzi Ericina si aggiudica parte delle forniture ufficiali per la costruzione delle banchine del porto di Trapani, per l'Americas'cup.

Descrizione del processo, attori e coinvolgimento dei lavoratori

Anche grazie a questa grande commessa, parte un progetto di rilancio dell'azienda con un inve-

stimento di circa 2.200.000,00 euro, finanziato in gran parte dall'IRFIS – intermediaria finanziaria con socio unico la Regione Sicilia – nell'ambito del Programma Operativo Regionale Sicilia 4.01.c, e da un prestito di Unipol Banca di 700.000,00 euro. Al progetto di rilancio hanno collaborato attivamente i soggetti pubblici locali – Prefettura di Trapani, forze dell'ordine, Procura della Repubblica, Agenzia del Demanio, Regione Sicilia – l'Associazione Libera, l'Anpar (associazione che rappresenta le imprese che riciclano rifiuti inerti), Legacoop e Legambiente.

L'azienda, quindi, riconverte i propri impianti per adattarli al trattamento dei rifiuti inerti dell'edilizia impiantando il R.O.S.E. (Recupero Omogeneizzato Scarti Edilizi).

Nel frattempo, i vari passaggi per la confisca definitiva vanno avanti e, alla confisca di secondo grado, l'azienda viene affidata alla gestione dell'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la Destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla Criminalità.

Nel 2008 6 ex dipendenti costituiscono la Cooperativa Calcestruzzi Ericina Libera, con il sostegno dell'associazione Libera e di Legacoop. Il capitale sociale iniziale della cooperativa è stato costituito dai soci versando parte del proprio TFR.

L'attività riprende il primo giugno del 2011, quando la gestione dell'azienda viene affidata interamente alla Cooperativa, che affitta il sito dall'Agenzia summenzionata. La Cooperativa non potrà entrare in possesso dell'attività perché i beni confiscati rimangono di proprietà dello Stato.

È la prima azienda confiscata ad essere affidata ad una cooperativa di ex dipendenti.

Meccanismi usati per implementare il processo

Il processo seguito da questo WBO è molto diverso da quello classico. In questo caso i lavoratori per poter gestire l'attività hanno dovuto aspettare che l'iter giudiziario di sequestro e confisca si concludesse (vedi par. 3.2.2).

La cooperativa non ha avuto sostegni finanziari dai canali classici dei WBO (CFI, Fondi delle associazioni di cooperative, ecc.). La ristrutturazione aziendale è avvenuta prima che la cooperativa si costituisse, durante l'Amministrazione Giudiziaria. Pertanto i finanziamenti per la riconversione degli impianti descritti sopra sono stati ricevuti dall'azienda quando era ancora in regime di confisca ed amministrata dallo Stato.

Principali barriere

La principale barriera in questo caso è stata la criminalità organizzata ed il suo radicamento nel territorio che le ha consentito di creare una fitta rete di intimidazioni e minacce per bloccare l'attività dell'azienda.

I tempi lunghi dell'iter giudiziario – spesso anche di dieci anni – per la confisca dei beni sequestrati costituiscono un'altra barriera così come la gestione dell'Autorità giudiziaria, che può comportare un calo di attrattività nei confronti dei clienti, la perdita di competitività, un rallentamento graduale della produzione ed il rischio di fallimento per la mancata tenuta sul mercato.

Questo aspetto influisce a creare quella che potrebbe essere considerata la più grande barriera per questo tipo di casi, ovvero una cultura diffusa nelle zone ad alta infiltrazione mafiosa che fa percepire le aziende gestite dai mafiosi come le uniche

che garantiscano il lavoro mentre lo Stato che confisca e gestisce l'azienda rischia di farla fallire e far perdere il lavoro. Il radicamento della criminalità organizzata, le sue enormi disponibilità finanziarie e, spesso, l'assenza dello Stato diffondono, inoltre, una forte diffidenza nei confronti di tutto ciò che è pubblico e legale, individuando nel mafioso locale l'unico interlocutore a cui rivolgersi e dal quale trovare lavoro. Nonostante, infatti, le aziende servano alla criminalità organizzata soltanto per riciclare enormi quantità di denaro sporco, esse, di fatto, garantiscono il più delle volte l'unica fonte di occupazione in aree territoriali ad alto tasso di disoccupazione e di lavoro sommerso e precario.

Un ulteriore ostacolo in questi casi è “il costo della legalità”, cioè la difficoltà di riuscire a concorrere in piena legalità in un mercato dove l'ampio ricorso al lavoro nero da parte di molte aziende consente loro di far crollare i prezzi dell'offerta.

Fattori di successo

Il dialogo sociale locale e la sinergia con i vari soggetti ai quali viene affidato il controllo del territorio sono stati un fattore centrale per il successo del progetto. Così come il coinvolgimento responsabile della parte “sana” dell'imprenditoria e, in generale, del tessuto economico locale.

Principali benefici per l'azienda, i lavoratori e l'ambiente/la società

La Cooperativa utilizza il R.O.S.E., impianto all'avanguardia nel riciclo di materiali di scarto da costruzioni e ristrutturazioni. È il primo ed unico impianto al Sud e del quale si trovano soltanto altri 17 esempi in Italia.

Per il suo impegno nella difesa dell'ambiente e per il ruolo svolto nella lotta alla criminalità organizzata, la cooperativa è diventata un punto di riferimento culturale per il tessuto sociale e produttivo del territorio: ospita studenti ed è un presidio contro l'illegalità diffusa nel mondo dell'edilizia.

Nel 2014 la Cooperativa ha dato il proprio contributo nel Workshop Riciclo da costruzione e demolizione: come sviluppare il mercato per questa fon-

te sostenibile di aggregati? Organizzato a Bruxelles dal Dipartimento Industria e Impresa della Commissione Europea.

La Cooperativa ha, inoltre, collaborato con il Consiglio dei Lavori Pubblici Servizio Tecnico Centrale alle nuove Linee guida per la valutazione delle caratteristiche del calcestruzzo in opera.

Trasferibilità

Anche se si tratta di un caso particolare e molto caratteristico del tessuto socio-economico italiano, la possibilità di far fronte al rischio di chiusura di un'azienda sequestrata alla criminalità organizzata potrebbe presentarsi, purtroppo, anche in altri Paesi. In questo caso non intervengono soltanto le

leggi specifiche per il WBO ma gioca un ruolo importante anche l'apparato legislativo che regola il sequestro e la confisca dei beni. Tale apparato, anche se molto peculiare ad alcuni territori dell'Italia, con i dovuti aggiustamenti, potrebbe essere trasferibile in altri Paesi.

Video, documentari, informazioni sullo studio di caso

- <https://www.youtube.com/watch?v=7ap2JviHIYY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=PILOlnFdXQI>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Jq3TTwFyvK4> ♦

Per scaricare ulteriori materiali di approfondimento del **progetto In4BTE**
è possibile consultare i seguenti siti web:

www.in4bte.eu

Sezione Web sul sito del Centro Studi Cisl
<https://bit.ly/3jijqR2>

