

“Storie della settimana”

Così con le lumache combatto la crisi

Facce da crisi: chi non ha lavoro fa la fila per chi lavora troppo, e c'è chi preferisce le lumache

31/01/2014

Che poi questa crisi, diciamo la verità, è strana. Perché in stato di necessità l'uomo si ingegna per mettere insieme qualche soldo. Certo, c'è chi lo fa meglio dopo un'attenta analisi di mercato. E chi non riesce a sfondare. Così le cronache della crisi nell'Italia 2014 sono zeppe di lavori inventati, rimedi anticrisi e piani B che vanno più o meno bene.

La storia che questa settimana ha fatto il giro del mondo è quella di Giovanni Cafaro, 42enne salernitano trapiantato a Milano che fa la fila per chi non ha tempo di fare la fila. Cioè, lui che non ha lavoro fa quello che gli altri non possono fare perché lavorano troppo. Risvolti della crisi. Da [La Stampa](#):

Stanco di aspettare un lavoro, stanco di mandare curricula, stanco di inutili promesse, si è messo in coda ad aspettare, facendosi pagare da chi è assai stanco di fare le file. «Chiedo dieci euro l'ora. Emetto pure ricevuta fiscale. Il mercato è in crescita», quasi si bea della burocrazia e dell'Italia che non funziona e forse mai ha funzionato Giovanni Cafaro, 42 anni, salernitano da dodici anni a Milano, una laurea in Scienza della Comunicazione e un lavoro che si è inventato da solo, quello di uomo paziente. «Io sono quello che si mette in fila per chi non ha voglia e non ha tempo. Banche, assicurazioni, poste, asl... Non mi faccio mancare niente. Le file per pagare l'Imu sono il mio pane», giura lui, aria distinta da professionista, occhialini di metallo e borsa di cuoio sotto il braccio. Sembra un manager

E se c'è “l'uomo paziente a ore”, non manca anche il già più noto “marito a ore”, che sembra avere sempre più successo, soprattutto quando la crisi riguarda anche l'istituzione del matrimonio. Tanto che è nato proprio un sito [Maritoaore.it](#) per organizzare i mariti a ore di tutta Italia. Sono factotum dei lavoretti domestici che di solito i mariti non a ore non sanno fare, diciamo la verità, e che spesso le donne non vogliono imparare. Da [UrbanPost](#):

...Sono tantissimi, infatti, gli inoccupati, studenti, pensionati italiani che mettono a disposizione di chi la cerca (tantissime donne) la propria manualità, traendone un guadagno di tutto rispetto. È l'idea che ha avuto Enrico Romano, ideatore e fondatore del portale [Maritoaore.it](#), consulente marketing ed aziendale che, insieme al 29enne Andrea Galante, inoccupato fino poco tempo fa, ha saputo reinventarsi una professione. Enrico, padovano ex manager di Vigonza, ha una moglie e due figlie e ha fatto una scelta coraggiosa: “Lavoravo in Seat Pagine Gialle in qualità di Zone Manager ma ero contrario alle politiche aziendali di quel momento. Così me ne sono andato e avendo tempo libero ho avuto l'opportunità di osservare con attenzione ciò che mi circondava”, ha detto. Da qui la sua idea di creare “una piazza virtuale nazionale dove far incontrare domanda e offerta” che si sta rivelando un'ottima risposta alla crisi economica.

Non solo. C'è anche chi, dopo aver provato le lunghe e lente graduatorie della scuola italiana, preferisce andare a passo di lumaca. Che è più redditizio (e meno frustrante). Si tratta di un giovane neolaureato siciliano, che si è messo a coltivare lumache nella provincia di Agrigento. Da [Castelvetranonews.it](#):

A pochi chilometri da Burgio, piccolo paese della provincia di Agrigento ricco di agricoltura, turismo, e artigianato, è stata fondata l'azienda elicicola “Miceli's Snail”, che gestisce l'allevamento di lumache da gastronomia. Essa si estende su quasi 5.000 metri quadri su cui sono presenti due diverse specie di lumache: l'“Helix Aspersa Muller” (crastuna) e l'“Helix Aspersa Maxima” (escargot). L'azienda rappresenta una nuova realtà nel settore agricolo, grazie alla brillante iniziativa di un giovane laureato, che dopo aver incontrato numerose difficoltà di natura burocratica e non, ha pensato bene di

avviare una nuova attività in modo da utilizzare terreni abbandonati per qualcosa di concreto ed efficiente, creando anche occupazione per tanti giovani che non lavorano. [CONTINUA A LEGGERE](#)

Per chiudere, andando più a Nord, in Umbria, qualcuno avrà pensato: “Perché il cibo che non mangio al ristorante devo darlo al cane (che poi, tra l’altro, sta male)? Meglio se lo riscaldo e lo mangio io, così risparmio e non spreco”. Ecco che a Perugia un gruppo di ragazzi si è inventato la “Repeat Box”, una vaschetta 100% biodegradabile in cui portarsi a casa il cibo rimasto al ristorante. Per ripetere, appunto, il pasto. E risparmiare. Da [Umbria24](#):

... Il progetto Il progetto, disegnato e implementato dagli studenti del Food Studies Program di Umbra Institute assieme a dei partner locali, intende contribuire all’obiettivo europeo di ridurre per il 2025 lo spreco alimentare del 50% attraverso il disegno e l’implementazione di un programma che promuova l’uso di scatoline “take away” che permettano di portare a casa il proprio pasto avanzato dal ristorante. Si è partiti con una indagine iniziale attraverso questionari e interviste semi-strutturate che ha dimostrato che oltre il 70% degli intervistati sono favorevoli alla riduzione degli sprechi alimentari e sarebbero disposti a portare a casa il pasto avanzato riutilizzandolo in ambiente domestico, se ne avessero la possibilità attraverso un servizio offerto dal ristorante.

Perugia, stop agli sprechi alimentari: nei ristoranti la ‘Repeat box’ per portare il cibo a casa

Si parte con tre locali dell’Acropoli. Arcudi: «Estenderemo la rete». Pesaresi: «Cambiare le politiche sui rifiuti»

La Repeat box

Parte con tre ristoranti del centro storico l’iniziativa del Comune di Perugia che vuole promuovere una politica di stop agli sprechi. Si chiama “Repeat box” il recipiente appositamente creato per conservare e riportare a casa il cibo non consumato al ristorante: è “repeat box”, la vaschetta naturale realizzata con gli scarti della canna da zucchero. Hanno aderito all’iniziativa i ristoranti Pachamama, Al mangiar Bene e Osteria Priori. Il progetto è stato illustrato a Palazzo dei Priori dal vicesindaco Nilo Arcudi e dall’assessore all’Ambiente Lorena Pesaresi.

Il progetto Il progetto, disegnato e implementato dagli studenti del Food Studies Program di Umbra Institute assieme a dei partner locali, intende contribuire all’obiettivo europeo di ridurre per il 2025 lo spreco alimentare del 50% attraverso il disegno e l’implementazione di un programma che promuova l’uso di scatoline “take away” che permettano di portare a casa il proprio pasto avanzato dal ristorante. Si è partiti con una indagine iniziale attraverso questionari e interviste semi-strutturate che ha dimostrato che oltre il 70% degli intervistati sono favorevoli alla riduzione degli sprechi alimentari e sarebbero disposti a portare a casa il pasto avanzato riutilizzandolo in ambiente domestico, se ne avessero la possibilità attraverso un servizio offerto dal ristorante; è seguita la fase di sensibilizzazione dei ristoratori e dei loro clienti sul problema dello spreco; è stato prodotto materiale illustrativo sul progetto e sulle modalità di trasporto e riutilizzo in ambito domestico degli alimenti non consumati nel ristorante; creato un logo riconoscibile che possa essere applicato sulle vetrofanie e sui menù dei ristoranti aderenti al progetto che li identifichi come locali “amici della scatolina antispreco”; individuato e ordinato il materiale adatto per il trasporto del cibo: sono state scelte delle scatoline di polpa di cellulosa realizzate dalla lavorazione degli scarti della canna da zucchero, interamente biodegradabili e compostabili nella sezione organica dei rifiuti. Gli studenti del nuovo corso semestrale provvederanno alla creazione di un apposito sito web e alla comunicazione dello stesso. Verrà effettuato un monitoraggio dell’impatto dell’iniziativa e dei cambiamenti innescati, e saranno resi pubblici i risultati conseguiti.

Pesaresi e Arcudi Secondo l'assessore Pesaresi «il recupero dei rifiuti deve diventare una questione mondiale, una cultura diffusa e condivisa. Perugia è all'avanguardia in queste tematiche ed è città pilota in alcuni progetti innovativi nella gestione dei rifiuti e delle politiche energetiche. I nostri programmi sono orientati a costruire una smart city». L'assessore ha citato, tra gli ultimi interventi nel centro storico, i cestini dedicati per la raccolta differenziata. Raccolta che ha raggiunto il 63%. Per Arcudi «con Umbra Institute stiamo realizzando piccoli, ma significativi interventi di miglioramento del centro storico. Penso alla ripulitura delle targhe storiche nell'acropoli, al progetto "Caro Vicolo" che ha visto collaborare Umbra Institute e l'associazione Borgo Bello. Più in generale, in questi anni, abbiamo costruito una fitta rete di relazioni con le associazioni che partecipano, in modo dinamico e costruttivo, alla vita della città». Per il vicesindaco Arcudi l'integrazione degli studenti stranieri a Perugia si attua anche attraverso queste progettualità: «è un modo per renderli parte attiva della vita politica e culturale della città. A Perugia si parlano più di 100 lingue straniere ed è il segno della sua identità internazionale e della sua vocazione all'accoglienza». Arcudi coinvolgerà anche la Consulta del centro storico per ampliare il panorama dei ristoranti coinvolti dal progetto.

LINKIESTA

02 Febbraio 2014
Spunti e storie di impieghi "diversi"

Come ci si inventa un lavoro, se manca l'occupazione

Dall'insegnante di allattamento naturale al cuoco vegano per anziani. La nuova arte di arrangiarsi

Andrea Ballone

Il lavoro non c'è, inventatevelo. Quante volte i soloni dell'economia hanno dato questo consiglio ai giovani? Ora qualcuno l'ha fatto. Hanno tra i 30 e i 40 anni e alle spalle quasi sempre esperienze lavorative poco gratificanti, spesso mal pagate, che comunque avevano poco a che fare con i loro interessi. Ed è così che si sono creati una nuova professionalità, che è riuscita a far combaciare passioni e guadagni. Gli esempi si possono pescare in diversi campi lavorativi.

Spesso è un'esigenza pratica e naturale come la maternità a far nascere un nuovo impiego. È il caso di Laura Cocchetti, che tiene corsi di allattamento naturale. «È iniziato tutto - spiega la mamma oggi 40enne - quando sono rimasta incinta. In Italia negli ospedali sconsigliano quasi di allattare i figli. Io invece volevo farlo, nonostante avessi più di 30 anni. Addirittura mi volevano forzare a un parto cesareo. È stato così che grazie a mio marito, che arriva dalla Germania, dove c'è un'altra cultura, e a internet, ho iniziato a informarmi sull'allattamento naturale. Ho scoperto che esistono corsi di allattamento naturale e ne ho seguito uno. Oggi sono un'insegnante diplomata e da questo punto di vista la mia vita è cambiata radicalmente. Prima di intraprendere questa professione gestivo infatti un'officina di carpenteria, un lavoro che con la crisi dava sempre meno introiti e che comunque non era quello dei miei sogni. Oggi le cose vanno in maniera diversa».

Una storia simile è quella che ha visto protagonista in vece Francesca Bianchetti, che è diventata *peer counselor*, un termine perfettamente inventato per definire una professione che prima di lei non esisteva. «Ero un'assistente di storia - spiega la ragazza che oggi ha 35 anni - e quando ho avuto il primo figlio ho deciso di iscrivermi a un corso di counseling. In breve ho elaborato una mia specialità che è quella del counseling che cura il rapporto mamma-bambino. Oggi riesco a gestire questa mia professione nuova e la famiglia, con le mie lezioni collettive».

Non solo le mamme sono costrette a "inventarsi" una professione, ma anche i papà. È il caso di Guido Pasolino, trentaquattrenne con il pallino dell'informatica, dopo mille lavori, ha messo su famiglia ed è

diventato web master. Per riuscire a capitalizzare il proprio tempo al meglio ha inventato un sito sull'onda del successo di *The Million Dollar Homepage*, il portale pubblicitario che ha riscosso successo in Inghilterra.

«**L'idea - spiega Pasolino - è quella di realizzare un sito** che ospiti un'infinità di banner pubblicitari. Il costo di ogni spazio è di 100 euro ed è per 10 anni. I banner girano a rotazione ogni 10 secondi e attraverso un player l'utente riesce a bloccarli qualora vi trovi qualcosa di suo interesse. Il sito si chiama www.thetensecondshomepage.com».

C'è anche chi ha fatto di una propria scelta etica una nuova professione. È il caso di Marco Rossi, cuoco in una casa di riposo trasformatosi in cuoco vegano. «La mia reale passione - spiega - erano gli animali, ma non avendo una grande attitudine allo studio non sono riuscito a iscrivermi a veterinaria. Ho ripiegato sul mio secondo interesse, che è la cucina e sono diventato cuoco. Essendo vegano e animalista per me era un problema cucinare gli animali. Ho trovato una nuova branca del mio lavoro. Sono un cuoco vegano a domicilio e per 100 euro vado a casa di chi lo richiede a cucinare un piatto che non prevede ingredienti che derivino dal mondo animale».

C'è anche chi decide di lavorare per gli altri come Erica Baldaro che ha fondato la casa editrice Gattobenzina. Lei è una studentessa universitaria di 23 anni, che con i soldi raccolti con i classici lavoretti, baby sitter o commessa durante le feste natalizie, ha aperto una società editoriale. Al momento ha pubblicato il suo primo libro di poesie, che ha come autore Robert Petrescu, disoccupato romeno, che scrive in italiano.

Qualcuno addirittura riesce a dare anche un vero e proprio nuovo servizio alla comunità. È il caso di Stefano Vezzani, 40enne terziario francescano, ex operaio in bilico tra cassa integrazione e mobilità. «Mi sono stancato - spiega - della mia continua situazione di incertezza e così ho deciso di abbandonare il lavoro. Prima ho trovato impiego come barista per circa 1.000 euro al mese. Questo mi consentiva di stare vicino alla mia famiglia, ma anche di dare un contributo nella gastronomia di mia moglie. Quando si è trattato di prendere un dipendente, abbiamo scoperto che andava rivoluzionato tutto e ci costava 30mila euro. Sono diventato coadiuvante e il mio ruolo è portare il pasto economico agli anziani». In realtà Vezzani e sua moglie Katia Spezza riescono a coprire un servizio che il comune non riesce a dare. Quando si sono accorti che nel piccolo centro dove vivevano il pasto economico costava 6,80 euro e veniva portato da un catering di Bergamo, che spesso consegnava alle 10 di mattina, hanno pensato di poter dare lo stesso servizio a chilometro zero.

Il costo è di 6 euro e gli anziani non sono costretti a scaldarsi il pasto, che spesso arriva molto presto nel microonde che il comune ha dato loro in comodato gratuito. «Serviamo 42 persone - dicono - che con i nostri pasti spesso mangiano anche a cena. È vero che il comune ha dovuto aumentare e noi abbiamo prezzi più bassi, ma questo fa parte della nostra etica francescana. Dal lavoro non si deve guadagnare più del dovuto». Molte delle nuove professioni dei 30-40enni italiani in realtà non permettono certo di arricchirsi, ma loro sono decisi ad andare avanti. Almeno fino a quando qualcuno non presenterà loro un loro coetaneo impiegato in un call center che sia miliardario.

“Così ci siamo inventate il lavoro e lo stipendio”

Non vogliono stare dietro il bancone di una farmacia e si inventano un doposcuola per universitari

[Lidia Baratta](#)
ARTICOLO DI
Lidia Baratta

Sei uno studente universitario e cerchi un aiuto per superare un esame?

Finalmente nasce

farmamentis

il punto di riferimento per gli studenti della Facoltà di Farmacia...e non solo!

Avrai a tua disposizione:

- Lezioni ed esercitazioni individuali e di gruppo
- Un tutor qualificato e sempre aggiornato
- Orari flessibili e programmi personalizzati

Una LEZIONE di prova GRATUITA

CHIMICA ORGANICA
CHIMICA GENERALE ED INORGANICA
CHIMICA ANALITICA
BIOCHIMICA
...e tante altre!

Via Marconi - Rende
(a 100 m circa dallo svincolo autostradale di CS Nord e dalla Facoltà di Farmacia)

www.farmamentis.net

329.3034480 / 320.8468025 farmamentis@gmail.com

Aprire una farmacia tutta loro sembrava un miraggio. Stare dietro il bancone a vendere medicine troppo noioso. Così, Rita Costabile e Valentina Speranza, di 31 e 30 anni, una laurea a pieni voti in Chimica e tecnologia farmaceutica, si sono inventate un nuovo lavoro. E anche lo stipendio. Aprendo una scuola di preparazione per gli esami universitari (ma non solo), specializzata in chimica e affini. Succede a Cosenza, a pochi passi dall'Università della Calabria, dove entrambe hanno studiato. In un territorio in cui tanti laureati finiscono seduti nei call center (molti) della zona o a fare i promoter per questo o quel marchio nel vicino centro commerciale.

«**Aprire una farmacia tutta tua è quasi impossibile**», racconta Rita. «Ho fatto il tirocinio in una farmacia e stare dietro un bancone non mi allettava affatto». È a questo punto che si accende la lampadina, complice una breve esperienza in una scuola privata della zona. Rita ne parla alla sua amica Valentina, con la quale ha condiviso gli anni di università e anche il giorno della laurea. È così che nasce Farmamentis, nel settembre 2012.

È bastato aprire una ditta individuale e investire «su per giù 2mila euro iniziali, usufruendo del regime di agevolazioni fiscali previsto per le partite Iva under 35». Hanno affittato un appartamento, a poche centinaia di metri dal campus dell'Unical, e pubblicizzato la scuola. «Soprattutto tramite Facebook, i volantini tra i corridoi dell'università e il passaparola», dice Rita.

In poco tempo le aule si sono affollate di studenti. «C'è chi viene qui perché mira a prendere 30, chi da solo proprio non riesce a studiare perché non ha metodo e ci sono anche gli studenti lavoratori che non riescono a seguire i corsi universitari». Le lezioni offerte da Farmamentis sono sia individuali, con un costo di 20 euro all'ora. Sia di gruppo, e in questo caso il prezzo varia in base al numero, «anche se cerchiamo di non fare mai classi con più di tre-quattro persone».

Il trucco, racconta Rita, «è stato quello di crearsi una nicchia nel mercato. Qui nella zona universitaria ci sono diverse scuole private che offrono ripetizioni a tutti gli studenti e per qualsiasi materia. Noi siamo gli unici specializzati nelle materie scientifiche e soprattutto nella chimica». E da poco tempo «è arrivato anche un tutor ingegnere che ha cominciato a dare lezioni di fisica».

In meno di un anno dalle aule di Farmamentis sono passati 90 studenti. Rita e Valentina danno le lezioni, fotocopiano malloppi di dispense. Poi segue una fase di esercitazioni alla lavagna. «Anche per imparare a esprimersi bene». E «la maggior parte degli studenti ha superato brillantemente gli esami», assicura Rita, «i casi di bocciatura sono veramente pochi». Avendo studiato le stesse materie nella stessa

università, «conosciamo bene le esigenze dei professori. Queste sono materie di ragionamento, non da imparare a memoria. E molti escono da qui dicendo di essersi innamorati della chimica che prima odiavano».

Il risultato è uno stipendio di circa 1.200 euro ciascuna lordi, sottraendo le spese di affitto, da dividere per due. Certo, non è tantissimo. Ma per due giovani imprenditrici, «è un ottimo inizio». E come tutte le insegnanti, Rita e Valentina motivano anche i propri studenti. Scrivono sulla [pagina Facebook](#): «Complimenti ai nostri studenti di CHIMICA ORGANICA & CHIMICA DELLE SOSTANZE ORGANICHE: siete stati bravissimiiiiii!!!!!! :DDD».

LINKIESTA

02 Febbraio 2014

Come si apre un'azienda agricola? Il contadino 2.0

Si può davvero sconfiggere la crisi tornando in campagna? Tutti i consigli per riuscire nell'impresa

ARTICOLO DI
Paolo Stefanini
ARTICOLO DI
Carlo Manzo
ARTICOLO DI

L'AGRICOLTURA È L'UNICO SETTORE A CRESCERE E A CREARE LAVORO



+1,1%
valore
aggiunto
nell'ultimo
anno



+6,2%
nuovi
addetti
nel primario
nel 2012

IL RITORNO DEI GIOVANI NELLE CAMPAGNE

Da 2010 in poi, nelle campagne italiane si sta registrando una tendenza nuova: **sono sempre di più i giovani che, una volta completati gli studi, decidono di tornare alla terra.** Innovativi e disinvolti con le nuove tecnologie, i "nuovi contadini" hanno un **potenziale economico altissimo: il 40% in più dei colleghi maturi**, grazie alla maggiore attitudine al rischio, alla propensione all'export e alla sensibilità per le tematiche sociali e ambientali.

DIPENDENTI DELLA TERRA

Nel 2012 la crescita complessiva dell'occupazione in campagna è stata trainata dal lavoro dipendente: **+10,1% in Italia (record al Nord: +23,4%)**. I dati sono riferiti al secondo trimestre: il periodo che va da marzo a maggio coincide con la stagione dei grandi raccolti, in cui c'è una maggiore richiesta di manodopera per le operazioni in campo. Sempre più spesso sono i ragazzi a intercettare questa domanda: **26% dei lavoratori dipendenti in agricoltura sono giovani sotto i 30 anni.**

200.314
AZIENDE AGRICOLE
CHE ASSUMONO
LAVORATORI
(2012)



1.094.365
OPERAI ASSUNTI.
QUANTO ASSUMONO LE
IMPRESE AGRICOLE?
(2012)



76,4%
Fino a 5 operai

12,7%
Fino a
10 lavoratori

10,9%
Oltre
10 lavoratori



IMPRENDITORI DELLA TERRA

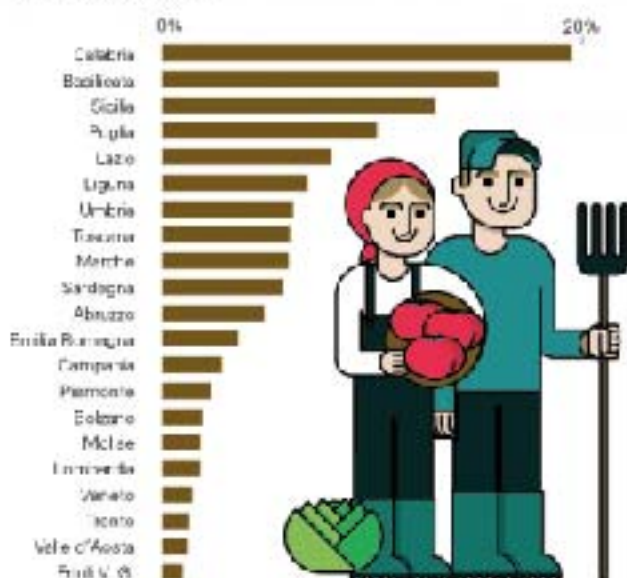
Ma non c'è solo il lavoro dipendente: si moltiplicano le giovani aziende guidate da professionisti di ogni tipo: insegnanti, ingegneri, agronomi, geologi, avvocati. Dei nuovi arrivati nei campi, qualunque sia il motivo della scelta, l'80% è stato aiutato economicamente dalla famiglia in fase di start up.

SU 100 NEOCONTADINI HANNO RICEVUTO L'AUTO FAMILIARE:

65	per	56	per la	45	per i
l'acquisto		burocrazie		macchinari	
della terra		di partenza		agricoli	

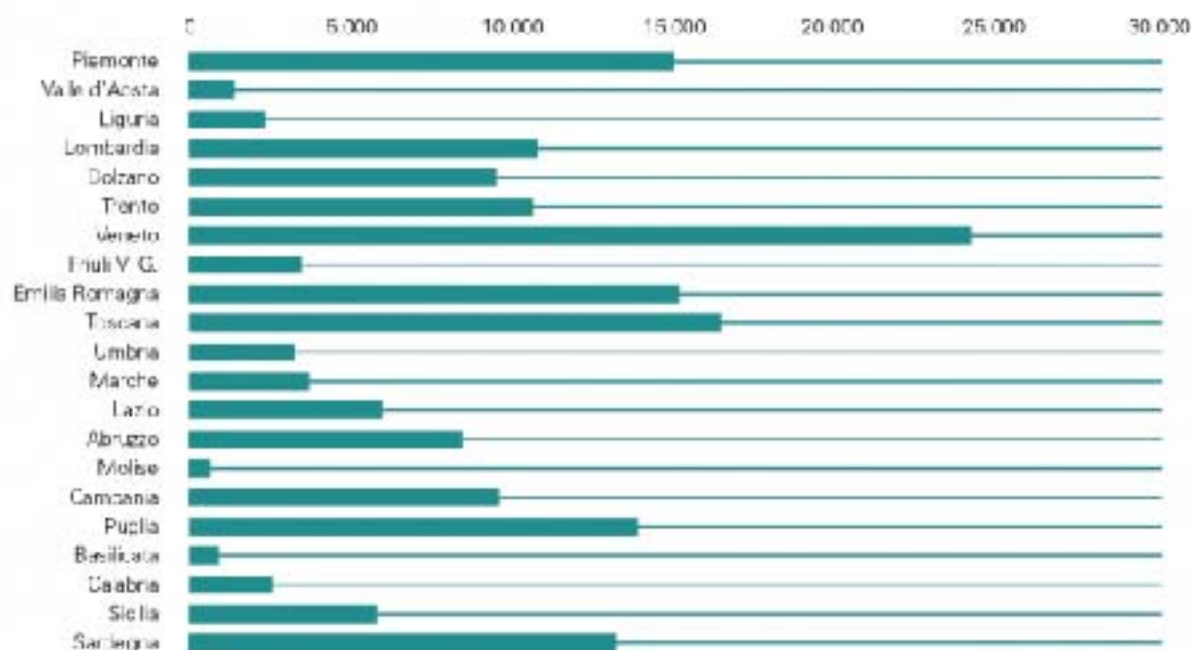
SUPERFICIE AGRICOLA UTILIZZATA COLTIVATA CON METODO BIOLOGICO

Percentuale su totale



AZIENDE CON CERTIFICAZIONE DOP/IGP

Per regione, valori assoluti



LE NOVITÀ

I giovani non sono bravi solo con vanga e trattore, ma stanno svegliando la professione: le aziende agricole aprono siti internet e sono più attente alla qualità, sia per quanto riguarda le certificazioni di qualità Dop/Igp che le coltivazioni biologiche.

% DI AZIENDE INFORMATIZZATE

Totale per regione

■ 10 - 15	■ 5,9 - 9,7
■ 1,7 - 3,1	■ 9,9 - 15,3
■ 4,4 - 6,4	



IL NUOVO CONTADINO

Cresce in modo esponenziale il tasso di scolarizzazione della categoria: **il 30% degli agricoltori ha un titolo di studio elevato** (diploma o laurea).

6%

è estraneo all'agricoltura per tradizione familiare ma ha scelto un percorso di studi inerente al settore.



73%

ha rilevato l'azienda di famiglia solo dopo aver completato gli studi. In particolare:

40%

sono agronomi o periti agrari: figli, cioè, di agricoltori che si sono costruiti un curriculum formativo ad hoc.

60%

pur avendo un altro percorso universitario ha poi deciso di tornare alla storica attività di famiglia.



21%

è estraneo sia per tradizione familiare che per formazione alla vita dei campi, ma l'ha scelta:

45%

per colpa della crisi (dopo altre esperienze lavorative negative).

33%

per motivi esistenziali.

22%

è stato coinvolto nella scelta da amici e conoscenti, per poi iniziare con loro l'esperienza.

LE AGRICOLTRICI MODERNE



Aprono le porte delle loro aziende ai turisti, facendo crescere il numero degli agriturismi (schema in basso), ma anche alle scolaresche, ai disabili, agli anziani. Creano fattorie sociali e didattiche, agriturismi e agriscuole. Tutti servizi all'avanguardia che fanno schizzare a **9 miliardi di euro il contributo delle donne al valore aggiunto dell'agricoltura** (circa 26 miliardi in totale).

33,3%

le aziende agricole guidate da donne sul totale (circa 540 mila, di cui 245.045 iscritte alle Camere di Commercio e più della metà a conduzione familiare). Al sud salgono al:

34,7%

(dieci anni fa era il 30,4%).

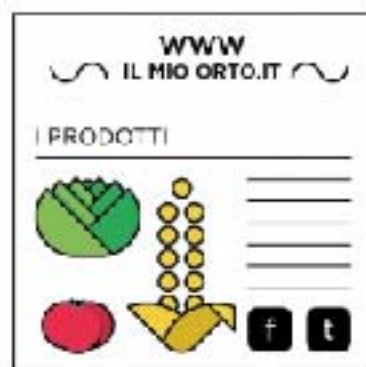
AZIENDE AGRITURISTICHE PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Valori assoluti



LA GUIDA PER IL CONTADINO 2.0

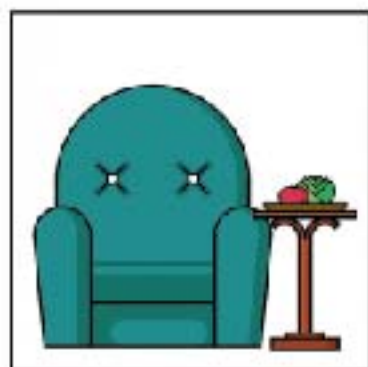
L'aspetto più nuovo del imprendere agricolo capitanato dai giovani è il **carattere di "equipe"** della guida aziendale, anche per via delle formazioni più disparate dei nuovi imprenditori della terra. A capo c'è di solito un addetto dei lavori o **nel team non mancano agronomi, enologi, biologi** e figure prima impensabili come **insegnanti e psicologi per le "fattorie didattiche", laureati in economia e in lingue utili per aprirsi ai nuovi mercati, erboristi e farmacisti** (per linee di cosmesi e benessere). Quello che segue è un vademecum per il moderno contadino, utile anche contro la burocrazia che costa alle aziende agricole **3 miliardi di euro**.



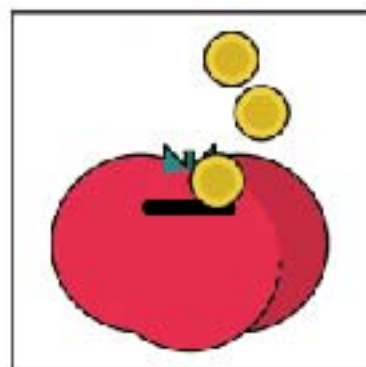
1.
Creare un **sito web**, un canale di **e-commerce**, un blog e un **profilo Facebook** e **Twitter** della propria azienda.



2.
Trasformare l'azienda in una **"fattoria didattica"** per l'educazione ambientale.



3.
Puntare sull'ospitalità, riservando uno **spazio all'accoglienza** e al consumo dei prodotti.



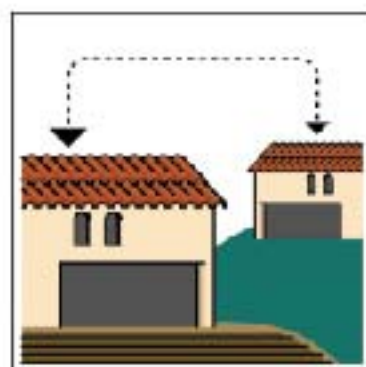
4.
Puntare sul **risparmio attraverso il riciclo** degli scarti agricoli e il riutilizzo di acqua.



5.
Usare l'azienda per **produrre energia da fonti rinnovabili** come eolico e solare.



6.
Riservare uno spazio dell'azienda a **laboratorio di sperimentazione di nuove colture**.



7.
Fare rete con gli altri imprenditori agricoli.

FINANZIAMENTI E SUSSIDI

Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (Feasr) 2007/2013

181 milioni di euro l'anno per i giovani agricoltori nella fase iniziale di attività, e incentivi per l'ammodernamento delle aziende e la realizzazione di attività agrituristiche.

Decreto legge n.1 del 2012

Incentiva il riutilizzo dei terreni demaniali da parte di under 40.

Fondo per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile in agricoltura

Istituito con la finanziaria del 2007, prevede Borse di studio e incentivi per ricerca e sviluppo.

Contributi ministeriali alle aziende

Previsti per il subentro di un giovane agricoltore nelle aziende e accesso al credito agevolato per le start up.

FONTI

Cia, Confederazione italiana agricoltori;
Ministero delle Politiche Agricole e Forestali;
Istat, «Aziende agricole biologiche e con produzioni di qualità»;
Istat, «Le aziende agrituristiche in Italia»;
Istat, «6° Censimento Generale dell'Agricoltura»;
Istat, «prodotti di qualità (Dop, Igp e Stg)»;

LINKIESTA

LINKIESTA

18 Gennaio 2014

Contratto unico, solo così può funzionare

Serve un contratto complementare all'apprendistato. E i cocopro e stage devono essere eliminati

[Francesco Giubileo](#)

17/01/2014

ARTICOLO DI

Francesco Giubileo

1. [Il contratto unico è complementare e non competitivo all'apprendistato](#)
2. [Cosa deve \(e non deve\) sostituire il contratto unico](#)
3. [Articolo 18 e semplificazione delle norme](#)
4. [Punti cardine del contratto unico per un mercato del lavoro migliore](#)

Il contratto unico a tempo indeterminato a garanzie gradualità è fondamentale per ridurre il precariato derivante dall'abuso di alcune forme di contratti atipici. La proposta non è mai stata presa in considerazione nelle recenti riforme, concentrate soprattutto nel rilancio dell'apprendistato. Eppure i due contratti possono tranquillamente coesistere nel regolamento italiano, ma l'applicazione del contratto unico presenta alcuni nodi critici in altri ambiti che è bene affrontare.

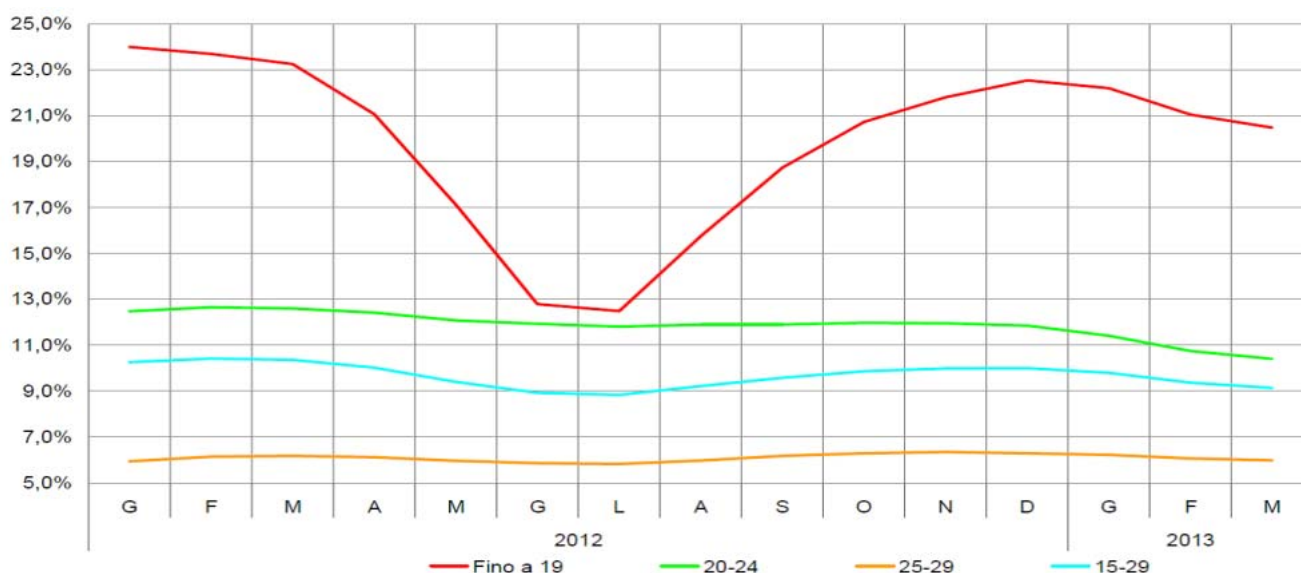
Il contratto unico è complementare e non competitivo all'apprendistato

L'apprendistato nasce dall'*illusione* che il nostro mercato del lavoro sia caratterizzato da una costante richiesta di manodopera specializzata e che di conseguenza sia necessaria una formazione interna all'azienda. Il contratto, oggetto di riforma nel 2011 con il Testo Unico dell'Apprendistato ([D. Lgs. 14 settembre, n. 167](#)), è stato successivamente rivisto a distanza di pochi mesi nella [legge 92/2012](#) (la nota Riforma Fornero).

I percorsi previsti dall'apprendistato sono tre (qualifica professionale; professionalizzante; alta formazione e ricerca) e riguardano prevalentemente gli *under 30*, anche se sono talvolta presenti delle deroghe per gli iscritti nelle liste di mobilità. Le varie riforme hanno avuto il compito di agevolare la parte formativa (obbligatoria) di questo rapporto di lavoro e di semplificarne le regole ma, nonostante questa serie di modifiche, il contratto - molto burocratico e fortemente regionalizzato - rimane inadeguato per il target di riferimento. Non a caso, fatica a decollare: l'incidenza dell'apprendistato sul totale degli avviamenti nella fascia d'età 15-29 anni non supera il 10% tra il 2012 e il primo trimestre 2013.

Figura 1 - Incidenza degli avviamenti di apprendistato sul totale della classe di età corrispondente

(Serie mensili, gennaio 2012 - marzo 2013)



Fonte: elaborazioni Isfol su Sistema informativo CO, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

L'obiettivo di rendere l'apprendistato il contratto prevalente per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro appare infatti impossibile. Il contratto non potrà mai essere il principale strumento di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani per il semplice fatto che rappresenta sotto tutti i profili un contratto "di nicchia" e così rimarrà anche in una eventuale ripresa economica.

[Difficile e burocratico, l'apprendistato non decolla](#)

[Marco Leonardi](#) e [Massimo Pallini](#)

In aggiunta, i risultati del [Programme for the International Assessment of Adult Competencies](#) (Piaac), l'analisi sulle competenze delle forze lavoro adulte realizzata dall'Ocse, evidenziano come i disoccupati e inattivi italiani, a differenza di quelli di altri paesi, non sono meno competenti di coloro che lavorano. La scarsa formazione non appare quindi essere il nodo cruciale dei giovani italiani.

Il vero problema, semmai, sono i lavoratori adulti con più di 55anni; che avrebbero bisogno di importanti programmi di aggiornamento professionale (oltre a quella continua), dal momento che l'età minima per andare in pensione è aumentata dopo la riforma. Su tale argomento, potrebbe non essere una cattiva idea traghettare parte delle risorse dall'Apprendistato alla *Job rotation* (il lavoratore adusto si forma e il giovane lavora)[\[1\]](#).

[Giovannini dà ragione all'Ocse: Italiani poco preparati](#)

[Thomas Manfredi](#)

Osservando le criticità dell'apprendistato, affinché il contratto unico funzioni, è fondamentale cancellare stage e tirocini (soprattutto il tirocinio di inserimento, strumento contorto e pericolosissimo data l'assenza di contributi versati), che producono un vero effetto di spiazzamento nei confronti di tutti gli altri contratti. A ciò si aggiunge che con il nuovo contratto viene meno la necessità di utilizzare "scorciatoie normative" per il periodo di prova. In altre parole, il contratto unico non sostituirebbe l'apprendistato, semplicemente perché questo è attualmente "ininfluente" nelle attuali dinamiche del mercato del lavoro.

Cosa deve (e non deve) sostituire il contratto unico

Non ci sono alternative, il contratto a progetto va eliminato.

Anche se la Riforma Fornero è intervenuta in maniera più rigida nel definirlo; il contratto a progetto continua ad essere utilizzato impropriamente per due motivi: un temporaneo reciproco interesse tra committente e fornitore fino alla conclusione del rapporto (per il lavoratore "meglio un contratto a progetto piuttosto che nessun lavoro") - che spesso termina in un contenzioso se non stabilizzato - e l'assenza quasi totale dei controlli che si traduce nell'impossibilità di applicare sanzioni nel caso di un possibile uso distorto.

Inoltre, il contratto unico deve sostituire senza dubbio il contratto a tempo determinato, altrimenti, rimane il dualismo tra lavoratori di Serie A e di Serie B. Rimane invece inalterato il contratto di somministrazione, al fine di mantenere e forse rafforzare il ruolo delle agenzie private di collocamento, che proprio l'attuale presenza di un contratto a tempo determinato senza causale (modificato "in peggio" con la riforma Giovannini) sta seriamente mettendo in pericolo. Ricordo che la somministrazione rappresenta un mercato di nicchia e presuppone già un costo aggiuntivo per il datore di lavoro; il quale decide comunque di affidarsi alle agenzie ex-interinali soprattutto per non farsi carico dei costi legati all'aspetto burocratico nei rapporti di lavoro.

Infine, sempre perché rappresenta l'eccezione e non la norma, il contratto di prossimità, così come lo sviluppo degli accordi sulla base dell'Art. 8 e in generale della contrattazione tra le parti sociali sono complementari al contratto unico.

Articolo 18 e semplificazione delle norme

Il contratto unico non porrà fine al dibattito sull'Articolo 18, semplicemente perché questo è stato già affrontato nella Legge 92/2012, in particolare in materia di licenziamento individuale di natura economica. Prima della Riforma Fornero il nodo centrale era la possibilità (o meno) di "reintegrare" del lavoratore dopo il licenziamento individuale. Questo nodo è, in parte, stato già risolto: il contratto unico potrebbe tutt'al più prevedere l'annullamento completo della possibilità di ricorso (ad eccezione dei casi di discriminazione) definendo chiaramente le penali da pagare[\[2\]](#).

Di difficile realizzazione è la possibilità di ridurre a poche norme la regolamentazione del mercato del lavoro soprattutto per questioni legate alle normative comunitarie. Piuttosto, se l'idea è quella di scrivere un *testo unico* facile da capire e tradurre per incentivare le aziende straniere, sarebbe il caso di rivolgersi ai migliori studi e giuslavoristi lato *corporate* presenti in Italia in grado di riscrivere le norme e innestare la proposta del contratto unico affinché la legge risulti più semplice possibile per gli italiani e stranieri.

[Renzi, contratto unico non significa semplificazione](#)

Giampiero Falasca*

Punti cardine del contratto unico per un mercato del lavoro migliore

In conclusione, gli elementi fondamentali per ridurre il precariato e per semplificare le leggi sul lavoro è un contratto, con garanzie gradualmente nel tempo (tre anni) in termini di contributi e di penali in caso di licenziamento, che sia complementare al contratto di apprendistato e che si possa modificare in caso di accordi sindacali volti al mantenimento dei posti di lavoro o di assunzione di nuovo personale.

Sono principi che spero faranno parte del nuovo programma sul lavoro di Matteo Renzi. Tuttavia, è chiaro che in assenza di programmi di rilancio economico, la sola regolamentazione, a neppure il contratto unico, non sarà in grado di contrastare efficacemente la disoccupazione e il precariato.

[1] La *job rotation* prevede una sostituzione temporanea del lavoratore anziano che frequenta un programma di riqualificazione di un anno con un giovane iscritto ai centri per l'impiego.

[2] Tra le proposte nel ridurre l'esternalizzazioni negative per l'attore pubblico dovute al licenziamento, va sicuramente citato il contratto di ricollocazione di Pietro Ichino che rappresenta una delle proposte più interessanti sull'argomento.

LINKIESTA

20 Gennaio 2014

Padova, operai e dirigenti salvano la loro fabbrica e cercano investitori

 1° MAGGIO

Ad Albignasego, pochi chilometri da Padova, da quasi cento anni ci sono le Fonderie Zen. Nel 2008 facevano parte di un gruppo con 1.900 dipendenti e 500 milioni di fatturato. Poi sono arrivate la crisi, la cassa integrazione e l'amministrazione straordinaria. Dopo due anni, arrivano le prime voci di compratori esteri, che si defilano. Allora quadri e operai formano una srl e una cooperativa per cogestire la fabbrica insieme. Le tute blu della fabbrica, che ora spera di trovare anche altri investitori, dicono: «Ci crediamo molto, per noi è l'unica prospettiva».

[Leonardo Bianchi](#)

30/04/2012

ARTICOLO DI

Leonardo Bianchi



ARGOMENTI:

ALBIGNASEGO (Padova) - La mattina del 26 ottobre 2009 Idris Jebali, un operaio tunisino da molti anni in Italia, è fuori dalle Fonderie Zen di Albignasego, comune di 23mila abitanti alle porte di Padova sud. I cancelli dello stabilimento di via Marco Polo sono chiusi, ed il silenzio – interrotto solo dal rumore delle automobili che transitano sulla trafficata Strada Battaglia – sostituisce l'usuale clangore dei macchinari. Jebali si mette sul petto un cartello con la scritta «Garro si arricchisce / il lavoro finisce» e percorre a piedi gli oltre 10 chilometri che separano l'impianto dal Tribunale di Padova.

Ad aspettarlo lì davanti ci sono i suoi colleghi, riuniti per una manifestazione. Dentro, il giudice del lavoro Giovanni Amenduni informa sindacalisti e avvocati che il ministero dello Sviluppo Economico ha dato l'assenso all'amministrazione straordinaria in base alla legge Prodi-Marzano. L'istanza di fallimento presentata dai creditori è dunque respinta. «A noi lavoratori – commenta a caldo Jebali – interessa solo salvare la fabbrica che, da sempre, rappresenta la nostra famiglia e l'unica fonte di sostentamento». Le tute blu sono soddisfatte: il peggio è evitato – per ora. Ma sono anche perfettamente consapevoli del fatto che risollevarsi non sarà facile. Sarà un'avventura.

Fondata dalla famiglia Zen nel 1925, la fabbrica nasce come officina meccanica ed è una delle aziende storiche di Padova. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, la Zen si trasforma gradualmente in una fonderia che produce (soprattutto) ghisa sferoidale di componenti per macchine agricole, movimento terra e trasporti. Nel 2004 l'imprenditore Florindo Garro, che già lavorava per Zen come fornitore, acquisisce la fonderia. Seguirono Fonderia del Montello (Montebelluna, provincia di Treviso) e altri significativi investimenti in Francia. Nel 2008 il gruppo Zen arriva a disporre di sette siti produttivi tra Italia e Francia, può contare su 1.900 dipendenti ed ha un fatturato di circa 500 milioni di euro. Il volume di lavoro è sostenuto, le prospettive di crescita floride. Poi, la grande crisi.



Le difficoltà della branca francese del gruppo, esposta nel settore automotive, si riversano a valanga sulle fonderie italiane. «La fragilità finanziaria di tutto il gruppo – spiega a Linkiesta il commissario straordinario Giannicola Cusumano, un commercialista di Verona – non ha fatto altro che complicare la situazione e ingigantire gli effetti del mercato». In astratto, il progetto di Garro poteva essere buono, poiché si sarebbe fornito al cliente un servizio completo: dalla fusione al pezzo lavorato. Ma, dice Cusumano, «l'approccio finanziario è stato sbagliato: tutte queste società sono state comprate con il debito bancario. Il gruppo era quindi sottoposto ai ricatti delle banche o comunque stava in piedi finché queste lo hanno sostenuto».

Nel luglio del 2009 gli operai della New Fabriss di Chatellerault disseminano lo stabilimento francese del gruppo Zen/Garro di bombole di gas collegate tra loro, minacciando di farlo saltare in aria nel caso di mancato pagamento delle indennità. In Italia, invece, i circa 200 operai delle Fonderie Zen finiscono in cassa integrazione a rotazione e, da fine settembre a metà novembre, organizzano un presidio permanente davanti ai cancelli dell'impianto. Verrà a visitarli anche l'allora segretario generale della Cgil, Guglielmo Epifani. Le notti passate al freddo sotto il gazebo, riscaldate unicamente dalle fiamme provenienti dai bidoni, hanno un fine molto pragmatico: evitare la sottrazione degli stampi per le colate, strumenti fondamentali per la produzione. «Portare via gli stampi – aveva dichiarato all'epoca Antonio Silvestri, segretario della Fiom-Cgil di Padova – è come portare via una cucina da un ristorante. Vuol dire chiudere per non riaprire più».

Mentre il Tribunale di Treviso dichiara il fallimento di Fonderie del Montello, l'amministrazione straordinaria della Zen produce i suoi primi frutti. Operando senza il supporto delle banche e con l'aiuto dei clienti (su tutti la Fiat), già alla fine del 2010 le Fonderie ottengono un risultato positivo di bilancio senza bruciare cassa. I dipendenti – che prima della crisi erano quasi 260 – capiscono la gravità della situazione e si autoriducono gli stipendi. «Io sono venuto qui con lo spirito di riavviare l'attività, non di liquidare l'azienda», racconta Cusumano. «Questo probabilmente ha dato fastidio in giro. Diciamo che c'era un interesse a 360 gradi, soprattutto della politica. La Zen può essere interessante da un punto di vista immobiliare. Quando ero arrivato Garro mi ha detto: "Si ricordi che lei è seduto su 50 milioni di valore di area"».

L'impianto, infatti, sorge in una zona strategica dove recentemente sono stati edificati numerosi centri commerciali. Già nel marzo 2009 Andrea Canton, consigliere comunale del Pd, riportava in Comune alcune voci sulla «possibile riqualificazione» dell'area «con cambio di destinazione d'uso a commerciale-direzionale». Nell'ottobre dello stesso anno Paolo Benvegnù, segretario provinciale di Rifondazione

Comunista, aveva avvertito: «[Hanno cercato di fare i furbi, ma gli è andata male](#). Il sospetto è che, con la scusa della crisi, su questa fabbrica si voglia fare la più grossa speculazione edilizia degli ultimi anni». Tale sospetto è stato nutrito anche dal commissario straordinario, che confida di aver avuto «la sensazione che dietro ci fosse la speranza che Zen fallisse».



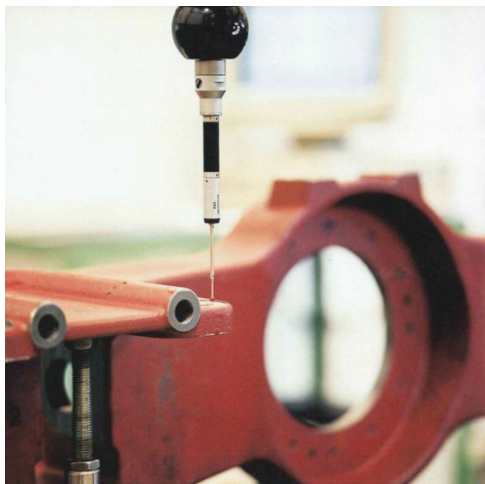
Nella seconda metà del 2011 – riassorbite tutte le maestranze e raddoppiato il fatturato (che ora si attesta sui 27/28 milioni di euro) – alcuni gruppi internazionali si mostrano interessati al rilevamento dell'azienda. Le trattative, però, si arenano durante l'estate. I potenziali acquirenti si defilano, complice un calo nella produzione della fabbrica e, soprattutto, l'immagine dell'Italia. «Il rischio paese era troppo elevato», afferma Cusumano. Con l'amministrazione straordinaria agli sgoccioli e nessuna acquisizione in vista, la prospettiva di portare i libri in tribunale torna drammaticamente ad affacciarsi sulla vita delle Fonderie Zen. Ed è proprio in questo contesto che matura l'idea di «riprendersi» la fabbrica dall'interno. Nel dicembre 2011 vengono così costituite la srl GDZ, formata da manager e alcuni dipendenti di alto livello, e la Cooperativa Lavoratori Fonditori, (CLF), guidata dall'operaio e sindacalista Fiom Marco Distefano). Il capitale sociale di quest'ultima proviene interamente da una quota del Tfr (2000 euro) a cui 120 dipendenti hanno rinunciato. Ad affiancare le due società probabilmente ci saranno anche due fondi d'investimento, orientati ad acquisire una partecipazione societaria. La proposta, approvata il 1 febbraio 2012 dal Ministero dello Sviluppo Economico, prevede il mantenimento dell'occupazione per circa 140 dipendenti, di cui poco meno della metà sono extracomunitari.

Michele Prà, che lavora nelle Fonderie Zen dal 1978 e ora fa parte di GDZ, descrive la dinamica che ha portato a quello che lui definisce “un esperimento societario”: «Negli ultimi due anni, pur sotto l'ombrello dell'amministrazione straordinaria, di fatto l'azienda l'abbiamo portata avanti noi. Quindi abbiamo deciso di provarci, ecco. Appena passerà il periodo di attesa, se non ci saranno ulteriori controfferte migliorative, andremo avanti». Dal canto loro, le tute blu interpellate da Linkiesta sono tutte molto fiduciose. Sandro Schiavo, operaio trentacinquenne che fa parte del cda della CLF, spiega perché hanno scelto di fare la cooperativa: «Vorremmo entrare nella gestione dell'azienda e avere un peso anche a livello decisionale, negli investimenti e nella governance. Ci crediamo molto, per noi è l'unica prospettiva».

Al momento, comunque, è ancora tutto in fieri. La cooperativa si riunisce in uno stanzino, sovrastato da quattro imponenti silos bianchi, che sembra uscito da un film di Elio Petri. Sopra la maniglia nera della porta d'ingresso è attaccato un adesivo che recita «Sala Leningrado». All'interno ci sono molte bandiere della Fiom accatastate in un angolo o appese al muro, una piccola illustrazione di Che Guevara attaccata alla parete, foto di varie manifestazioni e ritagli di giornali locali che narrano le battaglie sindacali portate avanti dalla Rsu delle Fonderie nei primi anni 2000. Appoggiato per terra c'è anche un cartellone usurato dal tempo in cui si legge: «Marciare per non marcire / la Zen non vuole morire». È lo stesso che durante i presidi del 2009 era fissato ad uno dei cancelli della fabbrica.

«Eravamo veramente alla canna del gas» dice Schiavo, sorridendo amaramente. «Ho vissuto questo periodo con grande incertezza e poche prospettive chiare per il futuro. Avevo iniziato a sistemare casa per andare a convivere con la mia ragazza. Avevamo anche pensato di sposarci, però le risorse non sono un granché. La triste realtà è che non c'è l'autosufficienza economica per creare una famiglia». Prima di andare a cambiarsi negli spogliatoi, Schiavo precisa: «Serve una terza gamba, quella degli investitori privati. Serve

qualcuno che creda in questa avventura e che finanzi a tasso agevolato questo tipo di imprese. Non credo che con i soldi del nostro capitale possiamo andare molto lontano».



Ferdinando Barbin, dipendente delle Fonderie di 51 anni, ha da poco finito il turno ed indossa ancora la tuta con lo stemma della Zen. Ricorda perfettamente l'atmosfera che si respirava due anni fa: «Siamo passati dalla tranquillità a doverci confrontare con la parola fallimento, il terrore della chiusura e della perdita del posto di lavoro. È stato un momento traumatico e di non poco conto». Cosa l'ha spinto a resistere? «Mia figlia di 18 anni. Non è per me che combatto: è dal '77 che lavoro, posso anche ritenermi soddisfatto del mio traguardo. Quello che veramente mi preoccupa è il futuro di mia figlia». L'operaio fa una lunga pausa e aggiunge: «Mi vergogno. Mi vergogno perché i miei genitori e la generazione prima di me mi hanno lasciato in certe condizioni. Io invece lascerò in condizioni peggiori».

Non è la prima volta che in Veneto – e più precisamente nel padovano – si sperimentano soluzioni di genere. Molti anni fa due aziende di minuterie metalliche, Capica (che fisicamente è proprio di fianco alla Zen) e Zetronic, avevano intrapreso questa strada. Ma se in tali casi si può parlare di autogestione, il nuovo modello imprenditoriale delle Fonderie Zen si avvicina più alla cogestione tedesca che alla fabbrica recuperata argentina. [In un'intervista a Il Sole 24 Ore](#) del 2010, Giuseppe Vita, una carriera professionale sviluppatasi tra Italia e Germania, ha sottolineato che «l'aspetto chiave della Mitbestimmung [cogestione in tedesco, *nda*] è l'informazione. I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti informati della gestione della società, delle sue eventuali difficoltà o successi, dell'andamento dei conti. Sono stipendiati dall'azienda, hanno un proprio ufficio e una segreteria. Il libero accesso alle informazioni crea tra i dirigenti dell'impresa e i rappresentanti dei dipendenti una certa corresponsabilità».

Fuori dalla «sede» della Cooperativa, grossi camion entrano ed escono dalla fabbrica e gli operai si danno il cambio. Ferdinando Barbin, che deve andare in mensa per la pausa pranzo, si congeda scherzando: «Se faccio sei all'enalotto, io una quota qui la metterei». Il ronzio dei macchinari e dei forni è costante. Il forte odore di metallo fuso invade le narici. Sulla bacheca di fianco alla portineria campeggia un fotomontaggio della recente copertina di Time dedicata a Mario Monti. Al posto del volto del Presidente del Consiglio c'è quello di Marco Distefano. Il titolo è lo stesso: «Can this man save Italy»? Insieme al presidente della cooperativa, alle Fonderie Zen tutti credono fermamente in questa impresa. Bisogna vedere se il mercato condividerà il medesimo entusiasmo.

LINKIESTA

19 Gennaio 2014
Il lavoro e l'impresa

L'azienda che trasforma i dipendenti in imprenditori

Il gruppo marchigiano Loccioni aiuta i dipendenti a creare proprie aziende. Ne sono nate già 80

[Maurizio Di Lucchio](#)

19/01/2014

ARTICOLO DI

Maurizio Di Lucchio

ARGOMENTI:

[imprenditori](#) / [aziende](#)

A Enrico Loccioni di lavorare come dipendente non è mai andato a genio. Forse è per questo che da quando si mise in proprio, nel 1968, decise che una delle sue missioni di imprenditore era quella di favorire lo sviluppo di nuove imprese. Da allora, il fondatore e presidente del gruppo Loccioni, “sartoria tecnologica” marchigiana specializzata in sistemi automatici di misura e controllo, ha aiutato più di 80 collaboratori (il termine “dipendente” da queste parti è bandito) ad avviare un’attività autonoma.



L'imprenditore Enrico Loccioni

«L'idea di sviluppare impresa per filiazione è nata da quando ho cominciato la mia avventura imprenditoriale», racconta Loccioni dal quartier generale di Angeli di Rosora, in provincia di Ancona. «Io, nel '68, vedevo in Aristide Merloni (il fondatore delle attuali Indesit e Ariston Thermo Group, con sede a Fabriano, ndr) un modo di lavorare in autonomia che mi appagava. Così, ho fatto in modo che il mio gruppo, in 45 anni di attività, portasse le persone a mettersi in gioco e a sviluppare imprenditorialità. L'accordo tacito qui è che quando qualcuno vuole interrompere il rapporto di collaborazione e avviare un'iniziativa in proprio noi lo aiutiamo».

Il supporto che il gruppo marchigiano dà alle persone che intendono mettersi in proprio non è di carattere finanziario né gestionale: «Lasciamo tutti liberi di scegliere il proprio percorso imprenditoriale e non entriamo nel loro capitale», spiega Enrico Loccioni. «Quello che forniamo loro è il lavoro. Per i primi due anni, se ce lo chiedono, facciamo in modo che diventino nostri fornitori. La regola però è che dopo il primo biennio non facciamo più del 50 per cento della loro attività con noi. In altre parole, questi nuovi imprenditori devono trovare altri clienti. Altrimenti resta un rapporto di collaborazione, anche se in un'altra forma».

Certo, nel gruppo fondato da Loccioni, che fattura 65 milioni di euro ed è attivo in più di 45 Paesi nel mondo, non è facile che il personale si annoi e decida di cambiare aria. L'impresa è considerata uno dei migliori luoghi in cui lavorare nel nostro Paese e ha appena conquistato il terzo posto – prima tra le italiane – nella classifica “Best workplaces in Italia” delle aziende con meno di 500 dipendenti stilata da Great Place to Work.

I circa 350 collaboratori, età media 33 anni, lavorano in un ambiente open space non strutturato secondo un'organizzazione gerarchica e piramidale. È un po' come stare a Google, solo che il modello Loccioni è stato introdotto qualche anno prima di quello di Mountain View: management composto quasi solo da giovani, persone che lavorano in autonomia ai propri progetti senza un superiore a cui dar conto sistematicamente, lavoro concepito anche come divertimento (da cui la definizione “play factory” data dal designer industriale giapponese Isao Hosoe), progetti di ospitalità e formazione degli studenti, iniziative per far collaborare giovanissimi e over 65 in pensione (come il progetto Silverzone, che ha portato alla registrazione di importanti brevetti), possibilità di fare esperienza in una delle sedi all'estero (Loccioni China, Loccioni Deutschland e Loccioni Usa).

Tuttavia, qualcuno che vuole andar via dall'atelier tecnologico per creare un proprio business c'è: ogni anno sono in media due persone. «Se ce lo chiedono, possiamo offrire loro anche altri servizi», fa notare il presidente. «Possiamo trasferire know how in ambito organizzativo, metterli in contatto con altri nostri clienti e fornitori, fornire le risposte di cui possono avere bisogno, farli appoggiare qui se necessitano di una sede, anche se spesso si tratta di piccole attività a cui non servono grossi spazi. In questo modo, si genera un meccanismo di fiducia per cui, quando siamo noi ad avere bisogno della competenza di un nostro ex collaboratore, lui rimane sempre disponibile».

La sede del Gruppo Loccioni, a Angeli di Rosora, Ancona

Si crea una rete d'impresе in cui i neo-imprenditori restano in buoni rapporti con la casa madre e non disperdono il patrimonio di competenze su cui ha investito il gruppo stesso formandoli. «Le loro conoscenze restano in qualche modo a nostra disposizione. E di sicuro non vanno ad alimentare la concorrenza facendosi assumere da altri gruppi», osserva il patron.

Gli “spinoff” creati spaziano in più settori. Molte sono legate alla programmazione di software. «Ma ci sono stati anche tecnici che nel tempo libero facevano gli antiquari e si sono messi a fare restauro», spiega Loccioni. «Un'altra nostra collaboratrice, che si occupava di marketing, ha aperto invece un'attività in franchising che valorizza la cultura del tè, fa formazione e vende oggetti».

Le imprese create da ex dipendenti sono finora 82, che danno impiego a circa 300 persone sul territorio e hanno un fatturato complessivo pari a quello del gruppo Loccioni. Davanti a numeri

simili è difficile affermare che il sistema messo a punto dall'imprenditore marchigiano per stimolare la creazione di impresa sia poco efficace.

Una delle attività del Gruppo Loccioni

Eppure, non si parla di startup. «Le attività che incoraggiamo qui sono diverse dalle startup, che molto spesso hanno idee innovative, trovano finanziamenti da incubatori e investitori ma non hanno clienti. Di idee brillanti, ce ne sono tante. Ma restano tali in assenza di una clientela. Il fallimento delle imprese che non hanno da subito un mercato è intorno al cento per cento. Quelle che invece partono perché hanno una clientela hanno più futuro», sottolinea Loccioni.

Ecco perché l'impresa si propone da subito come acquirente anziché finanziare le neo-imprese. La cultura del cliente è ritenuta essenziale, anche più della cultura tecnologica. «Porto il mio esempio. Quando sono partito, io un cliente importante ce l'avevo già ed era proprio il mio punto di riferimento riguardo al fare impresa, Aristide Merloni».

Il mercato comanda, insomma. Ed è questa filosofia basata sulla ricerca quotidiana di clienti e di soluzioni su misura che ha consentito al gruppo di crescere anche durante i periodi di crisi. Per esempio, dal 2008 a oggi il fatturato non è mai diminuito e ci sono state circa cento nuove assunzioni negli ultimi tre anni. «Il nostro dovere – conclude Enrico Loccioni – è continuare a produrre ricchezza facendo un lavoro che ci viene riconosciuto dal mercato. E questa ricchezza dobbiamo produrla per condividerla con il territorio, con la comunità».

Le sfide del 2014

Trasformiamo la piccola impresa, non uccidiamola

Inutile pensare a grandi salti, bisogna portare le Pmi dal piccolo cabotaggio a un vero dinamismo

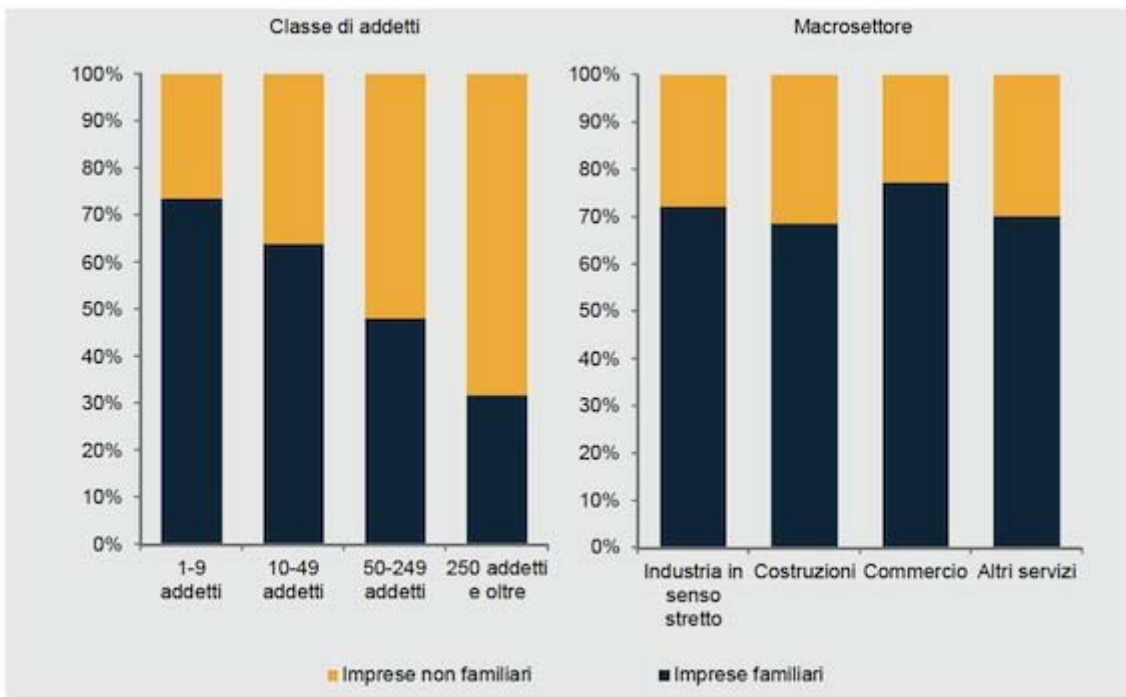
Fabio Bolognini*

29/12/2013

L'argomento che rimetto sul tavolo è la ricrescita del sistema economico nazionale, che passa per la performance di quasi 2 milioni di micro e piccole imprese. Credetemi, da questo interrogativo non si può evitare di passare. Se anche volessimo tante grandi imprese eccellenti, purtroppo in Italia non ci sono e non le possiamo creare in meno di 10 anni. E l'Italia non ha 10 anni di tempo.

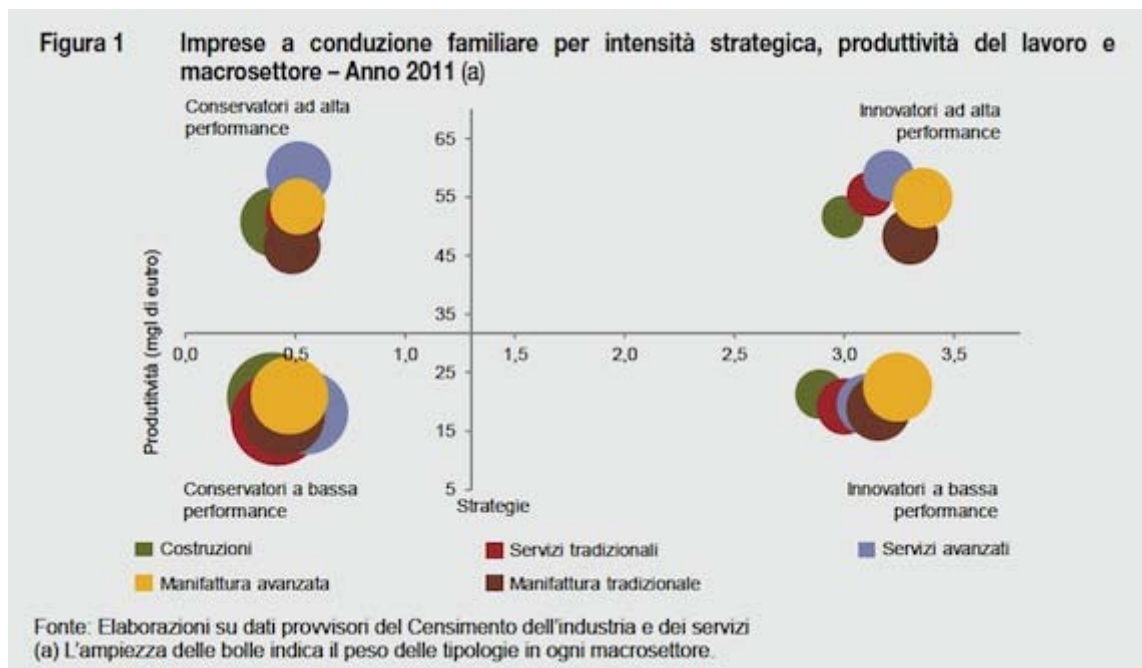
Dai dati del 9° censimento sulle imprese l'Istat nel capitolo 2 ("Il sistema delle imprese italiane") ha tratto una serie di osservazioni sulle dinamiche di comportamento delle imprese italiane durante il periodo di crisi. Il campione su cui ha lavorato l'istituto di statistica è di grande quantità: 260.000 imprese con addetti superiori a tre, e per cogliere anche il fenomeno delle micro-imprese un campione di 20.000 imprese "micro-star" (su un totale di 1,7 milioni) con meno di tre addetti ufficiali ma fatturato superiore a 750.000 euro o valore aggiunto superiore a 260.000. Il tasso di risposta al questionario è stato altissimo, pari al 95 per cento.

Un primo passaggio viene fatto per qualificare la natura familiare o manageriale delle nostre imprese e mostra che la dimensione familiare tocca il 30% delle grandi imprese e sale fino al 70% delle micro.



Fonte: Elaborazioni su dati provvisori del Censimento dell'industria e dei servizi

Non è solo la dimensione della proprietà che mostra la presenza della componente familiare, ma anche quella della gestione:



Fonte: Elaborazioni su dati provvisori del Censimento dell'industria e dei servizi (a) L'ampiezza delle bolle indica il peso delle tipologie in ogni macrosettore.

Piccolo può essere anche veloce e bello

L'analisi dell'Istat prosegue con una profilazione delle imprese censite sugli assi che spiegano le strategie aziendali: dinamismo aziendale, proiezione estera e complessità organizzativa e il loro successivo raggruppamento in categorie omogenee (i cosiddetti "cluster").

La diversa combinazione dei profili permette di ricostruire le effettive strategie aziendali. Sulla base di questi è stato possibile individuare cinque tipologie di impresa utilizzando la tecnica di analisi dei gruppi (cluster analysis, Tavola 2.2)

Il primo gruppo ("Piccolo cabotaggio") include la grande maggioranza delle unità produttive (circa il 78 per cento delle imprese) attive nella manifattura tradizionale, nelle costruzioni, nei servizi alla persona e di intrattenimento, nel commercio (soprattutto al dettaglio), nei servizi di alloggio e ristorazione. Si tratta di imprese di dimensioni ridotte (impiegano in media 5 addetti, rispetto agli 8 del complesso delle imprese), poco dinamiche, rivolte prevalentemente a un mercato locale (comunale o regionale) e con un'organizzazione aziendale molto semplificata: è molto pervasiva la presenza di imprese a controllo familiare mentre sono pressoché assenti esempi di gestione manageriale. Anche le innovazioni e la riorganizzazione dei processi sono limitati, al pari della integrazione nelle catene del valore, soprattutto internazionali. In questo contesto le imprese dichiarano di adottare soprattutto strategie di tipo difensivo, orientate al mantenimento delle quote di mercato.

A un estremo idealmente opposto si trova il quinto gruppo ("Unità complesse"), che comprende meno dell'1 per cento delle imprese. Le unità di questo gruppo sono prevalentemente di media e grande dimensione (impiegano in media 111,3 addetti), sono accomunate dalla presenza di un dinamismo e una proiezione sui mercati internazionali relativamente elevati, e soprattutto dalla maggiore complessità organizzativo-gestionale tra tutti i cluster considerati: qui più che altrove prevalgono organizzazione in gruppo (con imprese in posizione di controllo), gestione manageriale e partecipazioni azionarie di maggioranza detenute da soggetti esteri. È forte anche la presenza di accordi produttivi con controparti estere. In generale, il cluster comprende imprese attive in settori manifatturieri high-tech come chimica e farmaceutica, in attività a elevata intensità di capitale, nel commercio all'ingrosso e in comparti del terziario avanzato come le telecomunicazioni e i servizi finanziari. Per queste imprese, caratterizzate da una produttività del lavoro molto elevata e da una dinamica occupazionale (+3,3 per cento) superiore alla media negli anni più difficili della crisi, le strategie sono orientate all'ampliamento della gamma dei prodotti e servizi offerti e alla tutela delle quote di mercato su scala internazionale.

Strategie altrettanto espansive – a cominciare dall'arricchimento dell'offerta e dall'accesso a nuovi mercati – e una performance occupazionale (+8,1 per cento) nettamente più intensa rispetto a tutti gli altri gruppi identificano le imprese del quarto gruppo ("Dinamiche spinte"). Quest'ultimo comprende solo il 4 per cento del totale delle imprese, con una dimensione media relativamente contenuta (15,4 addetti), ma presenta il profilo strategico più dinamico: si trovano qui le unità che fanno più ricorso a innovazioni di prodotto, di processo, organizzative e di marketing, e che hanno una proiezione internazionale relativamente elevata. Tali aspetti sembrano compensare un profilo organizzativo poco complesso, dominato dalla presenza di imprese familiari, non manageriali e in prevalenza non appartenenti a gruppi. Si tratta quindi di imprese molto dinamiche, attive per lo più in settori manifatturieri (soprattutto alimentari, prodotti in metallo, macchinari) e servizi di informazione e comunicazione. [...]

Tavola 2.2 Caratteristiche e profili strategici dei gruppi di imprese – Anno 2011

GRUPPI DI IMPRESE (CLUSTER)	Imprese (%)	Dimensione media (addetti)	Produttività (a)	Variazione addetti (b)	Profili strategici (c)			Orientamento strategico prevalente	Mercato geografico di riferimento
					Dinamismo	Proiezione estera	Complessità organizzativa		
Primo gruppo (Piccolo cabotaggio)	78,2	5,0	29,5	1,1	10,0	5,0	6,1	Tutela quota di mercato	Locale (d)
Secondo gruppo (Conservatrici)	8,6	17,3	44,2	4,4	16,9	9,2	34,1	Tutela quota di mercato	Locale/ Nazionale (d)
Terzo gruppo (Dinamiche tascabili)	8,2	12,9	43,7	0,9	40,5	57,9	10,0	Accesso ai mercati; Tutela quota di mercato	Internazionale
Quarto gruppo (Dinamiche spinte)	4,1	15,4	38,9	8,1	77,7	19,3	9,5	Ampliamento gamma di prodotti /servizi Accesso a nuovi mercati	Nazionale/ Internazionale
Quinto gruppo (Unità complesse)	0,9	111,3	67,9	3,3	40,5	37,1	71,2	Tutela quota di mercato; Ampliamento gamma dei prodotti/servizi	Internazionale
Totale	100,0	8,1	34,3	2,0	16,2	10,6	9,5		

Fonte: Elaborazioni su dati provvisori del Censimento dell'industria e dei servizi

(a) Valore aggiunto per addetto (mediana in migliaia di euro). Il dato si riferisce al 2010.

(b) Variazione mediana degli addetti tra il 2007 e il 2010.

(c) Indici normalizzati a 100. I valori variano tra un minimo di 0 e un massimo di 100, a seconda dell'intensità con cui il profilo strategico caratterizza il singolo gruppo di imprese.

(d) Locale: area di mercato comunale o regionale.

Commento

Siamo di fronte a una delle molte ricerche che evidenziano tutti i limiti del capitalismo molecolare italiano, fatto al 95% di micro imprese, al 70%, a controllo familiare e senza veri meccanismi di gestione o competenze manageriali. La ricerca Istat non si ferma lì e sempre sulla base di parametri oggettivi prelevati dalle autodichiarazioni degli imprenditori ci mostra un quadro complessivamente espressivo dei grandi limiti della piccola impresa oppure della grande paralisi che le ha colpite in larga parte.

– 70% delle imprese con strategie difensive per conservare la quota di mercato;

– 45% delle imprese con comportamenti statici e di conseguenza bassa performance

– 78% di imprese molto piccole, basate su un mercato locale (ritorna il tema del post [‘Il mondo e la provincia: i numeri da ricordare’](#)) poco dinamiche, senza elementi di gestione manageriale.

La sfida del paese e delle associazioni che rappresenta la piccola impresa è tutta qui: trasformare una parte significativa di quel 78% di piccole imprese da soggetti di “piccolo cabotaggio” a piccole imprese “dinamiche” senza stravolgere completamente la componente familiare e senza improbabili salti di scala dimensionale. Il gruppo di imprese dinamiche in fondo ha una dimensione media di soli 15 addetti e una complessità organizzativa tutto sommato bassa. Non si tratta di rifugiarsi nello sterile e poco pratico “piccolo non è bello”, bensì di trovare i modi e i percorsi per fare diventare le piccole imprese anche belle, efficienti, produttive e dinamiche, magari evitando che siano troppo

piccole (la micro dimensione effettivamente non porta molto lontano). Si tratta di iniettare nella piccola impresa dosi di creatività, dinamismo e competenze manageriali per mettere il turbo nel loro piccolo scattante motore.

Questa è la sfida che alcune associazioni hanno già colto, ma che lo Stato e il Governo non ha ancora capito. Anzi sin qui ha fatto l'esatto contrario, creando con una mano maldestra condizioni burocratiche, fiscali e di diritto del lavoro invivibili per la piccola impresa – l'unica che ancora crea occupazione – e con l'altra generosa tentando di salvare grandi imprese decotte da tempo. Qualsiasi politico che ha in mente di dare una mano all'economia e non ha ancora trovato la ricetta dovrebbe leggersi e interpretare questi dati per capire la strada da prendere.

* articolo [originariamente pubblicato su www.linkerblog.biz](http://www.linkerblog.biz)

Dieci verità scomode per la sopravvivenza delle Pmi

Dal credito ai nodi di exporte alleanze: dieci soluzioni possibili per crescere con la propria pmi

[Fabio Bolognini](#)*

30/09/2013

Parlando e riparlato con i piccoli imprenditori mi sono fatto un'idea precisa che molti di loro siano entrati in un banco di nebbia dentro il quale si fa grande fatica a distinguere la strada da seguire. Inevitabilmente a causa della scarsa visibilità stanno guidando le loro piccole aziende con un puro senso di orientamento, spesso troppo lentamente mentre lamentano la condizione assurda di chi fa impresa in Italia (fisco, burocrazia, banche cattive, Stato che non paga...).

Il punto è che se vogliono sopravvivere e fare profitti non possono fermarsi all'autogrill. Devono marciare e anche speditamente. Invece appaiono confusi e disorientati dalla scarsa visibilità che nasce da segnali e bollettini del traffico poco chiari, faticano a darne una lettura e si disperdono in valutazioni su economia e politica, che li portano lontano dalle micro-decisioni che occorre prendere per mettere in sicurezza il futuro delle loro imprese.

Uno dei problemi degli imprenditori è che ascoltano un bombardamento di annunci, proclami in materia economica, finanziaria e gestionale i quali contengono una certa dose di falso, oppure di zucchero velato che ricopre la realtà molto più amara dei problemi. Ed è per questo che se devo dare consigli ai piccoli imprenditori preferisco oggi metterli di fronte alla scomoda verità e aiutarli a prendere consapevolezza che il diavolo è brutto, ma si può combattere e vincere comunque. A patto di sapere esattamente come stanno le cose. Quindi ecco servite 10 scomode verità che chi gestisce un'impresa piccola o grande è bene che sappia e 10 brevi suggerimenti. A partire ovviamente dal mio argomento preferito: il credito.

1. Credito e finanza

Il razionamento del credito non è finito. Ci sono ancora tutte le ragioni (buone e cattive) - spiegate in questo [blog](#)* - per cui il sistema bancario sarà ancora molto propenso a ridurre il credito alle imprese in cifra assoluta e a spostarlo a favore di aziende poco indebitate o su operazioni molto garantite (dallo Stato).

Suggerimento: *prepararsi a gestire le imprese con un 20% di debito bancario in meno rispetto al passato e fare piani di emergenza che prevedano questa eventualità. Non si sa mai.*

2. Bilanci e verità gestionale

L'epoca dei bilanci "massaggiati" per sottrarre utili al fisco, o sempre più spesso per fare tornare i conti occultando le perdite è finita. La mancanza di utili – e quindi di autofinanziamento – è sempre più una valida ragione perché la banca riduca il credito. In più le perdite nascoste servono solo a illudere l'imprenditore, che non capisce quanto sta rischiando. Ogni perdita occultata con trucchi contabili è comunque un ammanco di cassa che nel giro di un paio d'anni può portare dritti all'insolvenza, a meno che venga ripianata con capitale proprio. Qualcuno deve prendersi maggiore responsabilità nel fare smettere le vecchie abitudini di produrre bilanci non veritieri, costruiti per fregare gli altri, e dire agli imprenditori che si stanno fregando con le loro stesse mani.

Suggerimento: *imparate ad avere il vostro bilancio in mente e sui polpastrelli. Quello vero. Perché se chiude in rosso è necessario fare qualcosa in fretta.*

3. Budget e business plan

Continuare a rifiutarsi di "maneggiare" i numeri della propria impresa, credendo che siano un'attività riservata solo al proprio commercialista è la ricetta perfetta per creare perdite e non fare nulla per tempo. Fare previsioni su costi e ricavi, comprendere i margini di ciascun prodotto è un obbligo, non un optional. Per fare previsioni a 1-2 anni basta la matematica di base (addizioni, sottrazioni e percentuali) e un po' di buon senso. Se poi volete avere un cruscotto fatto bene che ogni giorno vi faccia vedere come sta girando l'azienda, potete comprarlo. Non costa molto.

Suggerimento: *trovatevi un personal-trainer e imparate a fare e rifare budget e piani.*

4. Esportare e internazionalizzare

Tutti (governo, economisti, associazioni, banche) stanno dicendo ai piccoli imprenditori che se non si buttano sui mercati esteri, se non si "internazionalizzano" sono destinati a una brutta sorte. Nessuno spiega a chi non ha mai esportato che per conquistare fatturato sui mercati esteri occorre un investimento strutturale (di competenze e di costi fissi) che non si tratta di infilare in azienda un export-manager. Nessuno spiega che sostenere i costi fissi necessari a internazionalizzarsi bene (cioè senza rischi e contraccolpi) potrebbe essere eccessivo per una piccola impresa e portare perdite e guai nel breve più che benefici nel medio periodo. Qualcuno lo sta scoprendo, molti si stanno ancora illudendo.

Suggerimento: *non ascoltate le sirene che offrono facili risultati, andate a fondo del problema, fate qualche analisi e poi buttatevi fuori dai confini ma scegliendo buoni compagni di viaggio.*

5. Gestire le persone e la motivazione

Quando l'impresa è in tensione, quando gli ordini dei clienti non arrivano da soli, quando risparmiare e ottimizzare ogni risorsa diventa cruciale, neppure l'azienda con 10-15 dipendenti può permettersi caos nella propria organizzazione dei compiti e del lavoro. I margini di miglioramento di un'impresa sono nascosti nei processi, nell'armonia, nella comunicazione e non sono mai figli della causalità o "dell'abbiamo sempre fatto così". Motivare e guidare le persone verso gli obiettivi è molto meno semplice di quanto si creda e non è un problema solo della Fiat o della Barilla.

Suggerimento: *non date per scontato di essere perfetti nella gestione dei dipendenti.*

6. Acquisire le giuste competenze

Alcune competenze non ci sono nella piccola impresa. Né ci potranno mai essere per motivi di costo. Se quelle stesse competenze sono necessarie per fare il salto in avanti, non basta allargare le braccia, fingere di non saperlo, né improvvisarsi. Le competenze sulla tecnologia, sulla produzione, sul marketing, sui mercati esteri oggi sono disponibili a costo abbordabile sul mercato del lavoro in cui prevale l'offerta. Bisogna prendere atto delle proprie mancanze e portare le competenze in azienda, non occorre comprare tutto si può affittare molto. E si paga solo ciò che si usa. Qualcuno

dovrà porsi il problema della qualità, trovando il modo di aiutare i piccoli imprenditori con protocolli di qualificazione e certificazione. Ma le competenze servono.

Suggerimento: *cercate umilmente di capire cosa non sapete fare bene e poi agite e cercate chi può aiutarvi a farle bene.*

7. Costruite alleanze

Ai piccoli imprenditori stanno dicendo che se restano piccoli non vanno da nessuna parte, che non possono fare innovazione, che le banche li abbandoneranno al loro declino e questa temo non sia una menzogna né una minaccia a vuoto. Però nessuno spiega loro come diventare più grandi facendo alleanze. Solo una gran cassa sulle Reti d'Impresa -come se la parola fosse già la soluzione. Fare reti e alleanze non è facile per molte ragioni. Ma va fatto, soprattutto per ridurre i costi, per comprare meglio e avere potere contrattuale con le grandi imprese che vogliono volumi, esercitano potere contrattuale e poi pagano male. Oppure chiedono a fine anno indietro il 5% del fatturato come ha fatto recentemente Mondadori. Mettersi insieme vuol dire cambiarsi la testa, accettare opinioni altrui, gestire il migliore compromesso. Non è lo sport preferito dei piccoli imprenditori, da sempre navigatori in solitario, ma va fatto.

Suggerimento: *smettete di trovare alibi per non farlo.*

8. Il valore dei clienti e dei fornitori

In mezzo al razionamento del credito le piccole e medie imprese devono ancora scoprire il tesoro che è nascosto nei rapporti con clienti e fornitori. Paradossalmente lo hanno scoperto le imprese in crisi completamente private dal credito dalle banche e sostenute invece dai fornitori e dai clienti con cui hanno rapporti storici di fiducia. Questo è il futuro: avere buoni clienti (che pagano puntualmente) e buoni fornitori che sanno essere flessibili quando serve, essere parte di una catena di valore che si aiuta e si difende quando serve. Invece in Italia si continua a giostrare sul filo dei rapporti di forza e prevaricazione, in cui chi domina si approfitta del più debole.

Suggerimento: *fate un giro tra clienti e fornitori per scoprire se è vero. Poi fatevi due conti rispetto a quanto pagate oggi alla banca.*

9. Il valore commerciale del web

Se vi fa innervosire il sentire parlare di startup innovative, che nascono solo per sfruttare le possibilità offerte dal traffico sul web, resistete a invidia e scetticismo. Qualcosa di buono e di vero ci deve essere nel provare a vendere 'vecchi' prodotti anche mettendosi in vetrina sulla rete, la sola che vi può portare clienti da tutto il mondo senza spendere molti denari nelle fiere. Se il vostro problema è trovare nuovi clienti fuori dal raggio di 20 km a cui vi eravate abituati, internet potrebbe rivelarsi molto utile. Anche qui non fidatevi di tutti quelli che la fanno facile pur di vendervi qualche spazzolone. Parlate e confrontate i pareri e le proposte di chi promette risultati e poi tirate le somme per capire se si tratta solo di fare un sito decente in russo, oppure se nel web marketing c'è qualche altra opportunità a cui non avevate pensato. Magari leggere qualche libro potrebbe aiutare a capire cosa fare e perché.

Suggerimento: *smettete di essere scettici, il web marketing ha fatto la fortuna di molti.*

10. Meglio gestire le banche che aggredirle

Ho iniziato con il credito e con il credito chiudo. Molti soggetti spuntati improvvisamente dal nulla vi propongono di fare causa alle banche per i tassi usura, vi convincono che si tratta solo di riprendervi quello che vi spetta. La tentazione è forte, comprendo, quando vi mettono sotto il naso i loro calcoli. Però sappiate che si sono scordati di dirvi che le banche subiscono a denti stretti, e se le trascinate in tribunale qualche volta (poche, ma succede) vincono ma soprattutto che voi diventate

persona sgradita per l'eternità. Ne vale la pena? Qualche volta, quando non c'è più nulla da perdere forse. Normalmente non è una grande idea. Loro, i paladini della giustizia, lo fanno solo per soldi, molti di loro facevano altri mestieri e si sono inventati questo da poco tempo.

Suggerimento: pensateci non una, ma tre volte prima di aggredire le banche. Potreste sempre averne bisogno. Tentare di andare d'accordo con i bancari a volte è faticoso, ma con un po' di buona volontà è possibile e può dare risultati migliori nel lungo periodo.

Alcuni di queste scomode verità sono state raccontate a una quarantina di piccoli imprenditori a Vicenza due sere fa. Sono venuti alla spicciolata per scoprire cosa ci fosse dietro il titolo dell'incontro: PMI R-evolution. Sembra che abbiano apprezzato e che il test della verità sia stato gradito, nonostante le notizie poco buone. Lo verificheremo meglio e se gli imprenditori ci daranno ancora fiducia continueremo il giro d'Italia per vendere la nostra merce di consulenti della piccola impresa, ma per venderla in modo trasparente e senza promettere miracoli.

* Originariamente pubblicato su [Linkerblog](#), con il titolo **“10 scomode verità per le PMI che resistono”**