



**Intervista a Massimo Stronati e Federico Frontalini sul piano piano formativo pluriaziendale “Change in Progress” progettato dall’ente di formazione Cipa formazione e servizi per 5 imprese beneficiarie: le cooperative Assist, Mobitaly e la stessa Cipa insieme a Effedi srl e Termoidraulica snc. Il piano formativo è finanziato con l’Avviso 47. Massimo Stronati è presidente di Cipa formazione e servizi. Federico Frontalini è presidente di Mobitaly, cooperativa di Camerano (AN)**

• Il vostro piano formativo coinvolge 5 realtà molto differenti tra loro. Quale è stata l’idea-guida del piano, che ha dovuto tener conto di obiettivi ben precisi fissati dall’Avviso?

*Massimo Stronati – Cipa Formazione*

Il piano “Change in progress” è il risultato di una visione di sistema tra esigenze del territorio, esigenze delle imprese e obiettivi del Fondo. Abbiamo fatto sintesi e proposto una formazione trasversale e innovativa in quanto, oltre a integrare i fabbisogni con gli obiettivi Fon.Coop, sono coinvolte realtà imprenditoriali molto giovani, tra cui una cooperativa di workers by out. Le Marche è una regione che da un punto di vista imprenditoriale offre da sempre tante possibilità: le ha offerte quaranta anni fa, quando era il distretto del “piccolo è bello” e dove si facevano prevalentemente elettrodomestici e scarpe esportati in tutto il mondo, e lo fa ancora oggi perché, dopo le tante crisi e la conversione al terziario, si sta ritornando a produrre in modo del tutto nuovo, reinventandosi completamente. Fare innovazione attraverso la formazione non è semplicissimo, ma con questo Avviso il nostro processo è stato accompagnato dal Fondo: noi abbiamo individuato le varie peculiarità e le abbiamo messe al centro della nostra progettazione costruendo un sistema formativo dove ogni fabbisogno, nel quadro degli obiettivi fissati, è valorizzato e ha un suo senso insieme agli altri. Fon.Coop ha modificato negli anni i suoi bandi e noi, come enti di formazione, abbiamo a nostra volta modificato il modo di progettare adattandoci a questi cambiamenti che sappiamo dettati dall’evoluzione dei fabbisogni delle imprese, come è stato con l’avvento della pandemia. C’è da dire che gli Avvisi del Fondo agevolano la coesistenza di più realtà imprenditoriali: la piccola impresa con la grande cooperativa, le organizzazioni del Terzo settore con l’associazionismo per una formazione più complessa e faticosa da progettare, che deve mettere insieme tanti temi e tante esigenze, ma che a nostro parere propone il giusto approccio per la crescita. Nell’attuale contesto post pandemico, dove siamo tutti un po’ “ubriacati” dalle tante risorse che arriveranno dal PNRR, se non facciamo una formazione veramente efficace sulla ripresa e sullo sviluppo delle imprese perderemo un’opportunità unica. Quello che noi domandiamo è che il dialogo tra Fon.Coop e le imprese prosegua e si intensifichi.

• Voi di Mobitaly siete la cooperativa di WBO, che cosa rappresenta per voi la formazione e perché avete voluto partecipare al piano?

*Federico Frontalini – Mobitaly*

La cooperativa è nata nel 2014, costituita da ex dipendenti di grandi aziende del distretto anconetano del mobile: aziende storiche che stavano sul mercato da decenni ma dalla crisi finanziaria del 2008 sono fallite. Quando ci siamo ritrovati senza lavoro, noi abbiamo avviato il percorso di workers by out insieme a Confcooperative Marche. Da dipendenti siamo diventati imprenditori, un passaggio né semplice né immediato, peraltro in un momento molto delicato, caratterizzato, da un punto di vista del posizionamento, da clientele sempre più targettizzate esigenti; abbiamo capito che dovevamo essere da subito più preparati e creativi. E il supporto che abbiamo ricevuto da Confcooperative è stato fondamentale.

• Può spiegarci in che modo?

*Federico Frontalini – Mobitaly*

Nelle aziende che chiudono, i lavoratori che subentrano nella proprietà sono perlopiù impiegati e operai, non i dirigenti. Nel nuovo organico, insomma, non c’è “la testa” e accade spesso che, non avendo né condividendo una visione, si fa fatica ad andare avanti. Se dunque il primo passo è stato coinvolgere le persone, costituire un primo gruppo tra ex colleghi dove ci fossero le professionalità “minime”, il secondo è stato quello di farci aiutare a crescere. Con l’Associazione abbiamo ampliato le nostre competenze, all’inizio quelle di tipo più tecnico – stesura dello statuto, la normativa, gli adempimenti con gli interlocutori istituzionali, i rapporti con le banche – ma successivamente la formazione è stata dedicata al consolidamento del “gruppo cooperativo”, così da creare il clima giusto. In una cooperativa è basilare far lavorare in armonia le persone, saper valorizzare i talenti di tutti e allo stesso tempo far emergere in modo democratico le figure più adatte al management. E poi bisogna imparare a lavorare bene sulle mansioni proprie ma guardando ad un unico obiettivo comune. Abbiamo lavorato molto su questo e, quando ci siamo ritrovati tutti sulla stessa idea di impresa abbiamo anche capito dove volevamo andare.

• Ci vuole una formazione specifica per le WBO?

*Massimo Stronati – Cipa Formazione*

Nelle cooperative “rigenerate” i lavoratori, come ha detto Federico, cambiano pelle e da lavoratori diventano anche imprenditori. Per esperienza posso dire che il compito dell’organizzazione che segue le WBO è assiduo e a tutto tondo: sulle persone, sull’organizzazione, sulla consulenza, sulla logistica e per il mantenimento della quota di mercato. I finanziamenti iniziali di CFI sono la base ma poi ci vuole la formazione specifica, dedicata, efficace che arrivi al momento giusto, per non vanificare gli sforzi iniziali, soprattutto i TFR dei dipendenti-soci che confluiscono nel capitale sociale. La formazione è fondamentale per creare l’ossatura della nuova cooperativa. Mi domando se Fon.Coop non possa fare un Avviso specifico su questo.

• Ci può dire dove è arrivata Mobitaly? E quale formazione farete con l’Avviso 47?

*Federico Frontalini – Mobitaly*

Nel 2016 abbiamo deciso di andare ad Eurocucina, il più importante evento del settore in Europa che si svolge a Milano. Eravamo costituiti da 2 anni e cercavamo l’occasione di farci conoscere, per fare il salto. A Eurocucina si ritrovano i più importanti acquirenti di livello mondiale e i grandi marchi investono moltissimo. Noi ci siamo preparati all’evento consapevoli che se ci fossimo presentati con la solita bella cucina nessuno ci avrebbe notato... insomma, dovevamo fare la differenza. Così è nato Progetto MOCAKI.

MOCAKI sta per “Modular CAt Kitchen” ed è lo spazio per chi ama stare ai fornelli in compagnia del proprio gatto. Nella nostra cucina il gatto ha i suoi spazi per giocare, riposare e mangiare in modo autonomo, sicuro e igienico senza intralciare chi sta cucinando.

L’idea è piaciuta moltissimo! E ci tengo a sottolineare che è stata un’idea che abbiamo avuto e sostenuto insieme. Ci siamo assunti collettivamente il rischio d’impresa e insieme abbiamo condiviso il successo.

MOCAKI è stato il nostro trampolino di lancio, in seguito ci siamo posizionati soprattutto nel mercato estero, che conta il 60% del nostro fatturato. Lo scorso anno, l’anno nero del Covid, abbiamo chiuso in attivo con due importanti progetti con gli Stati Uniti e la formazione che faremo con l’Avviso 47 ci serve per rafforzare le nostre competenze di marketing sui social media, per una presenza più trasversale.

• Sul piano avete organizzato formazione tra realtà diverse: ci sono attività comuni?

*Massimo Stronati – Cipa Formazione*

Le imprese che partecipano al piano hanno realtà molto diverse tra loro, ci sono dei disallineamenti non solo perché i comparti economici sono differenti. Mobitaly sono una bella realtà imprenditoriale, ma non tutte stanno passando un bel periodo.

La Effedi srl è specializzata nella distribuzione e rappresentanza di abbigliamento, specialmente in subfornitura e con l’avvento della pandemia ha subito un crollo verticale nella produzione, ha fatto ricorso alla cassintegrazione e oggi intende riposizionarsi nel mercato delle T-shirt. Per la Termoidraulica, con superbonus del 110% per l’efficientamento energetico e sismico varato dal Governo, si sono aperte importanti prospettive di lavoro, ma non hanno i lavoratori per portar avanti le commesse e quindi sarà fondamentale integrare nuovo personale, spesso straniero. La Assist società cooperativa offre servizi e si specializzerà in assistenza alle cooperative del settore agricolo sulle misure di sostegno previste dall’Unione Europea.

In un piano come questo la difficoltà è trovare la giusta misura per fare formazione sapendo che le varie realtà hanno differenti temperature.

I temi trasversali, insieme alla sicurezza sul lavoro, sono la digitalizzazione e il marketing, ma anche una nuova idea di managerialità. Fare il manager significa analizzare correttamente le situazioni e prendere la giusta decisione, sia che si facciano magliette, che si impiantino cappotti termici o si faccia consulenza su Fondi Ue.

E dato che questo piano coinvolge realtà piccole, che non possono chiamare i

manager da fuori, noi li aiuteremo a trovarli e farli crescere al loro interno, individuando figure che per duttilità, intuito e leadership, sappiano trainare il gruppo. Le soft skills trasversali innescano il cambiamento.