

41°

Congresso Nazionale

Legacoop

2 | 3 | 4 MARZO 2023 ROMA

Un manifesto per il buon lavoro cooperativo

L'impresa del futuro:
cooperativa, per tutte



Le cooperative aderenti a Legacoop, espressione di donne e di uomini che si associano in modo libero e volontario per dare risposta ai propri bisogni ed aspirazioni e per contribuire a uno sviluppo durevole e sostenibile delle proprie comunità, considerano il **lavoro di qualità** una leva essenziale per la distintività e lo sviluppo della forma cooperativa dell'impresa.

In coerenza con i principi fondativi della Costituzione in materia di lavoro, le cooperative sono impegnate a promuovere il diritto al lavoro e all'effettiva partecipazione delle persone, la tutela dell'occupazione, il diritto alla formazione e alla crescita professionale e retribuzioni proporzionate e sufficienti ad assicurare autonomia e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le cooperative attuano il principio di non discriminazione e sono impegnate a promuovere la **piena partecipazione al lavoro delle donne**, in condizioni di parità di accesso, di trattamento e di crescita professionale, promuovendo un'organizzazione del lavoro che consenta un'effettiva condivisione delle responsabilità di cura.

Tutti questi elementi, insieme con la capacità di affrontare in modo generativo le grandi trasformazioni in corso, di redistribuire in modo equo il reddito prodotto e di garantire un approccio inclusivo particolarmente attento alle giovani generazioni, sono condizioni essenziali per rendere il lavoro cooperativo desiderabile e socialmente riconosciuto.

Del resto dall'analisi dei dati forniti dall'INPS e dei contratti di lavoro cooperativi, emergono tratti distintivi di rilievo: le cooperative aderenti a Legacoop si distinguono per capacità di garantire lavoro stabile e duraturo, anche in presenza di crisi aziendali o sistemiche, per la corretta applicazione dei contratti collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, per la capacità di includere le donne, per una buona diffusione della contrattazione integrativa.

Le cooperative di Legacoop sono, insomma, un datore di lavoro buono. La loro reputazione è però offuscata dalla presenza di cooperative non associate alle centrali dell'Alleanza delle Cooperative Italiane, che registrano condizioni di lavoro di gran lunga peggiorative.

Per questo è necessario proseguire ed allargare la battaglia per il **contrasto alle false cooperative e alle false imprese**, rinnovando ed estendendo le alleanze a sostegno della qualificazione di tutto il mercato e garantendo comportamenti coerenti con questo obiettivo all'interno di tutte le filiere, a partire da quelle cooperative.

L'impegno per il **riconoscimento normativo della rappresentanza imprenditoriale** basata su criteri trasparenti che rispettino la distintività cooperativa e ne valutino la qualità e i valori, deve andare di pari passo con il sostegno al riconoscimento della rappresentanza del lavoro, secondo le forme previste dall'accordo interconfederale sottoscritto con CGIL, CISL e UIL. Un riconoscimento reciproco è la base di relazioni industriali qualificate ed evolutive, adeguate a sostenere le transizioni nel lavoro. **Va in questo senso il nostro impegno a promuovere l'adozione di una Legge equa sulla rappresentanza.**

Per noi è, inoltre, centrale la **capacità del lavoro di produrre redditi adeguati.**

La capacità reddituale delle occupate e degli occupati nelle imprese cooperative risulta depressa da anni di crisi sequenziali, da un'organizzazione del lavoro dettata in molti casi da una committenza pubblica eccessivamente frammentata e compressa nelle marginalità, da una concentrazione della presenza cooperativa in ambiti a basso valore aggiunto, da una fiscalità che penalizza i redditi da lavoro dipendente e non valorizza adeguatamente gli istituti redistributivi come il ristorno.

Emerge dalle analisi una **condizione di debolezza salariale diffusa nel nostro Paese** e di particolare rilievo in alcuni settori della cooperazione, che comporta l'impoverimento delle persone occupate, riduzione dell'attrattività del lavoro cooperativo, paradossali effetti di dumping competitivo e l'ulteriore depauperamento delle risorse a disposizione delle cooperative per investire sui redditi.

La "fragilità" retributiva di alcuni profili e mansioni è in parte temperata dalla diffusione della previdenza e della sanità integrativa, della contrattazione di secondo livello e dalla presenza di flex benefit in diversi contratti, elementi positivi ma non in grado di invertire la tendenza generale.

L'introduzione quindi di un **salario minimo**, a condizione che sia definito con riferimento alla contrattazione fra le Parti datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, va valutata positivamente.

È comunque forte la necessità di investire su una nuova politica salariale per una piena valorizzazione del lavoro in cooperazione, anche attraverso investimenti su produzioni a maggior valore aggiunto, e che utilizzi la **leva fiscale per una più giusta redistribuzione** del valore prodotto, promuovendo gli strumenti mutualistici per la redistribuzione, come il **ristorno**.

Per ottenere un cambio di paradigma nella valorizzazione del lavoro, per il riconoscimento di una equa retribuzione, occorre che tutti i soggetti della rappresentanza pubblica e privata condividano, con un nuovo sistema di alleanze, un impegno comune affinché una nuova politica dei redditi sia elemento centrale per cambiare il profilo di sviluppo del Paese.

La significativa presenza della cooperazione nelle filiere pubbliche richiede poi, imprescindibilmente, una forte **qualificazione della committenza pubblica**, più che mai nella fase attuale di impegno di ingenti risorse in attuazione del PNRR, che veda concretamente e omogeneamente praticati meccanismi di gara che escludano dalla valutazione il costo del lavoro e che prevedano l'introduzione di gare a prezzo fisso nonché l'automatismo nel riconoscimento del costo dei rinnovi contrattuali.

Oltre all'impegno per una **migliore distribuzione del valore nelle filiere private e cooperative**, la modulazione del reddito da lavoro rispetto al reddito prodotto dall'impresa cooperativa è una strada da percorrere con maggiore determinazione, potenziando l'approccio sussidiario e sperimentando una **bilateralità specifica cooperativa** in diversi ambiti, dal welfare agli ammortizzatori sociali.

La valorizzazione organizzativa ed economica della partecipazione dei soci lavoratori e la sperimentazione di forme di **partecipazione dei lavoratori** nelle cooperative dove lo scambio mutualistico non si realizza nel lavoro, può essere una modalità utile a migliorare la gestione, l'attrattività e la distribuzione del valore prodotto.

L'utilizzo specifico di strumenti cooperativi per la distribuzione del reddito d'impresa può e deve essere finalizzata a promuovere **politiche inclusive**, specialmente verso le **donne** ed i **giovani**.

Per le **donne**, inoltre, va assunto l'impegno a **garantirne la piena occupazione**: è troppo elevata, infatti, l'incidenza di part-time anche minimi che caratterizzano l'occupazione femminile, soprattutto nei settori cooperativi della filiera pubblica.

Il part time involontario di genere, così come l'utilizzo dell'*home working* in funzione di conciliazione, vanno superati in favore di reali **politiche di sostegno alla condivisione delle responsabilità di cura**, potenziando l'offerta di **servizi di welfare per la condivisione**, infrastrut-

tura essenziale alla piena occupazione, oltre che occasione di sviluppo imprenditoriale per le cooperative stesse. **Un percorso che può essere intrapreso solamente con il supporto delle Istituzioni e del Governo.**

La cooperazione può e deve affrontare le **trasformazioni** in corso garantendo il principio di non discriminazione, di inclusione, contrastando ogni forma di sfruttamento e promuovendo **nuova mutualità e nuova cooperazione in campo energetico, digitale e sociale.**

Le transizioni blu e green impattano la produzione e il mercato, oltre che la vita delle persone e delle comunità, sottoponendo a stress la capacità di adeguamento, personale e professionale, delle persone e l'organizzazione del lavoro.

Emerge, inoltre fortemente, la necessità di un **impegno straordinario e duraturo per la formazione continua**, anche attraverso un rafforzamento del protagonismo delle cooperative e di Legacoop nell'uso dei fondi paritetici e nella gestione del governo istituzionale di questi strumenti.

È necessario un maggior raccordo con le sedi della formazione scolastica, professionale e universitaria e il potenziamento della cooperazione tra cooperative, attraverso la costituzione di una vera **rete cooperativa per le competenze.**

Blu economy e sharing economy hanno prodotto impatti negativi già evidenti su diritti e tutele del lavoro, ma anche opportunità di innovazione e di sviluppo importantissime, che vanno colte attraverso l'introduzione dello **scambio mutualistico** e la **promozione di nuova cooperazione.**

Occorre riportare con forza l'approccio prosumeristico nella **gestione dei dati e nello sviluppo delle piattaforme**, promuovendo la proprietà e l'utenza cooperativa, garantendo maggiore equità e democrazia.

Infine, per promuovere decisioni informate, la trasparenza e la conoscenza della cooperazione tra le cooperative e tutti gli stakeholders, è fondamentale mettere a disposizione di tutto il sistema basi informative complete ed aggiornate. Andrà quindi costruito un **osservatorio stabile sul lavoro cooperativo** che, monitorando l'evoluzione dei fenomeni e dei comportamenti, consenta di progettare le politiche e di confrontarle sistematicamente con le imprese associate, con le basi sociali e tutti gli stakeholders, a sostegno di processi e progetti di trasformazione cooperativa ed associativa, oltre che di promuovere alleanze strategiche.



Il 41° Congresso Nazionale di Legacoop è **paper-free**,
ti consigliamo di non stampare questo documento
ma di usarlo e condividerlo solo in digitale.