

pagine cooperative 3

2008

Pagine Cooperative: mensile di proprietà della Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia - 33100 Udine Via D. Cernazai, 8 - n. 3 - marzo 2008
Editore: Publicoopsrl Udine - Stampa: Grafiche Filacorda Udine - Poste Italiane s.p.a. Spedizione in abb. post. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Udine - €0,90



ELEZIONI 2008
richieste programmatiche
ai futuri amministratori regionali

La competizione elettorale alle porte ci impone una riflessione che, se da un lato guarda al lavoro svolto dall'amministrazione regionale uscente - capace di attuare interventi strutturali in un'ottica di lungo periodo - dall'altro si pone l'obiettivo di enunciare le esigenze del mondo cooperativo. Lo facciamo unitamente a Confcooperative e Acgi Fvg riportando, all'interno di questo numero di Pagine Cooperative, le istanze che poniamo a chi governerà la Regione nel prossimo quinquennio. Le numerose e buone leggi varate dal Consiglio Regionale in materia di competitività, innovazione, lavoro e formazione, welfare e nuove regole per il commercio hanno già prodotto sicuramente significativi risultati e non possiamo che essere soddisfatti dall'approvazione del testo unico sulla cooperazione e dall'aggiornamento della legge sulla cooperazione sociale. Siamo anche consapevoli che l'aver indicato alcune direttrici su cui puntare ed investire abbia determinato una crescita della nostra Regione sensibilmente maggiore rispetto al resto del Paese. Mi riferisco alle filiere industriali come equilibrio fra piccole e grandi imprese, la rete regionale dei centri di ricerca e dell'innovazione come motore del trasferimento tecnologico, la formazione come valore per la crescita competitiva del sistema produttivo regionale e quale strumento attivo di coesione sociale, la Regione come piattaforma logistica di interscambio nel centro dell'Europa, la centralità della cultura e del turismo.

Bisognerà continuare a sviluppare questo tipo di modello che pone al centro la necessità dell'innovazione e che si incentra sulla concertazione. Accanto a questo percorso noi indichiamo un'attenzione ad alcuni temi come quelli dell'ambiente e dell'energia, dei gruppi d'acquisto, dell'housing sociale e delle filiere agroalimentari sulle quali è necessario essere accompagnati nei processi di aggregazione ma anche poter contare sulla costituzione di una sezione di Finreco dedicata e sul sostegno ad un progetto di marketing unitario oltre che costruire la tracciabilità del prodotto. Indichiamo significativa la definizione del nuovo piano regionale per lo smaltimento dei rifiuti centrato sul suo corretto ciclo integrato che tenga in considerazione alcune esperienze innovative portate avanti dalle nostre Cooperative e volte ad incrementare la raccolta differenziata. E, poi, ancora il rifinanziamento della LR 20/06, senza il quale le importanti previsioni di ampliamento dell'area dell'inclusione lavorativa e della qualificazione dei servizi non potranno trovare risposta nella realtà. Ho indicato, poco sopra, solo alcuni degli argomenti che ci stanno a cuore, e che troverete compiutamente approfonditi nelle pagine che seguono. Sono tematiche che ci appaiono indispensabili per poter far in modo che il territorio possa crescere e svilupparsi per il benessere comune dell'intera collettività.

Renzo Marinig
presidente Legacoop Fvg

LEGACOOP FVG: ELEZIONI 2008

RICHIESTE PROGRAMMATICHE

AI FUTURI AMMINISTRATORI REGIONALI

LA REALTA' COOPERATIVA IN FRIULI VENEZIA GIULIA

Le imprese cooperative nella Regione Friuli V.G. rappresentano una fetta importante dell'economia e della società e sono caratterizzate da una spiccata propensione alla

- crescita associativa,
- crescita dimensionale
- crescita occupazionale,

Le imprese cooperative per loro natura costitutiva operano per dare positiva risposta ai bisogni dei soci, hanno un forte legame col territorio, hanno una forte capacità di fare rete e sviluppare aggregazione imprenditoriale, svolgono un significativo ruolo di coesione ed inclusione sociale.

Nella attuale e moderna evoluzione, le cooperative hanno sviluppato una forte capacità di coinvolgimento di soggetti diversi, pubblici e privati, danno un forte contributo nel garantire pari opportunità nel fare impresa sviluppando l'imprenditorialità diffusa anche con il costante reinvestimento degli utili nell'impresa e la cultura della capitalizzazione continua. Nel campo del lavoro le cooperative hanno una costante attenzione allo sviluppo della qualità del lavoro con investimenti continui nei percorsi professionali e di carriera, nella valorizzazione della produttività con l'attribuzione dei ri-storni e con una spiccata propensione alla realizzazione virtuosa della stabilità occupazionale.

Quanto sopra colloca le imprese cooperative regionali in prima fila nel dare una risposta efficace alle richieste dell'U.E. in merito agli Obiettivi fissati a Bruxelles il 22.07.2003 in tema di:

- 1- piena occupazione
- 2- miglioramento della qualità e della produttività del lavoro
- 3- rafforzamento della coesione e dell'inclusione sociale

Quanto sopra viene rappresentato dai seguenti dati socio-economici:

Anno	2002	2003	2004	2005	2006
Cooperative associate	281	277	268	257	253
Soci	250.106	262.422	268.422	304862	319.108
Occupati	10.076	10.929	11.420	11.944	12.952
Valore produz./000	795.618	888.220	1.040.849	1.166.817	1.220.778

PASSATO E FUTURO

Rispetto alla situazione di recessione economica che esisteva nella nostra Regione al pari del paese va dato atto all'Amministrazione Regionale uscente di aver preso in mano il problema attuando interventi strutturali in un'ottica di lungo periodo.

Le numerose e buone leggi varate dal Consiglio Regionale in materia di competitività, innovazione, lavoro e formazione, welfare e nuove regole per il commercio hanno già prodotto sicuramente significativi risultati.

Registriamo con favore l'approvazione del testo unico sulla cooperazione e l'aggiornamento della legge sulla cooperazione sociale.

Inoltre, sono stati indicate importanti direttrici su cui puntare ed investire:

- le filiere industriali come equilibrio fra piccole e grandi imprese,
- la rete regionale dei centri di ricerca e dell'innovazione come motore del trasferimento tecnologico;
- la formazione come valore per la crescita competitiva del sistema produttivo regionale e quale strumento attivo di coesione sociale
- la Regione come piattaforma logistica di interscambio nel centro dell'Europa,
- la centralità della cultura e del turismo.

Queste scelte hanno determinato una crescita della nostra Regione sensibilmente maggiore rispetto al resto del paese. Bisognerà continuare a sviluppare questo tipo di modello che pone al centro la necessità dell'innovazione.

Lo sviluppo delle imprese si è avuta anche con i provvedimenti sull'IRAP: il progetto dell'Amministrazione Regionale di una progressiva cancellazione dell'IRAP sugli utili destinati agli investimenti in innovazione e per lo sviluppo delle imprese e dell'occupazione ha permesso di premiare solo le imprese virtuose e più attive nella ricerca, nell'innovazione e nell'aumento occupazionale evitando una riduzione generalizzata dell'imposta. Anche questa scelta va mantenuta e rafforzata perché potrebbe portare a risultati più che incentivanti.

I provvedimenti varati dal Consiglio Regionale sono stati accompagnati da avanzate relazioni istituzionali con le parti sociali. Possiamo parlare di leggi condivise, perché sono state il risultato di mesi e mesi di concertazione, disciplinata da un protocollo tra Regione e parti sociali che ha impresso una svolta decisiva rispetto alle passate insufficienti modalità di relazioni. Il metodo della concertazione è per noi un "valore" che va continuato nel futuro e possibilmente rafforzato.

RICHIESTE

Regole e trasparenza

Riteniamo urgente l'approvazione del testo elaborato in materia di appalti che:

- a) privilegi i processi che garantiscono la qualità delle opere eliminando l'aggiudicazione al massimo ribasso;
 - b) favorisca l'avvio dei project financing soprattutto nell'edilizia sanitaria;
 - c) elimini le griglie di selezione delle imprese che discriminano le imprese cooperative regionali.
- Inoltre, sollecitiamo i futuri Amministratori Regionali a riprendete in mano la problematica della vigilanza sul rispetto delle regole nel lavoro a livello di raccordo e stimolo dei soggetti a ciò deputati.

Ambiente ed energia

E' necessario quanto prima definire il nuovo piano regionale per lo smaltimento dei rifiuti centrato sul suo corretto ciclo integrato e che tenga in considerazione alcune esperienze innovative che le nostre Cooperative stanno portando avanti per l'incremento della raccolta differenziata.

Il sistema cooperativo è oggi in grado di proporsi come partner della Regione apportando la propria tecnologia e conoscenza per la modernizzazione degli impianti e dei sistemi di raccolta e valorizzazione del materiale raccolto.

Oltre ai rigassificatori che, a nostro avviso, vanno fatti, è necessario:

- a) trovare ulteriori forme di incentivazione per far fronte ai costi ancora alti degli impianti fotovoltaici;
- b) incentivare la produzione di energia idroelettrica anche a fronte delle esperienze esistenti (vedi Secab), ma che oggi scontano l'impossibilità di uscire dai propri territori per ampliare la possibilità di vendita di energia a basso prezzo (problema vettore);
- c) studiare una forma di agevolazione per chi acquista energia pulita derivante dall'idroelettrico, dalle biomasse e dal fotovoltaico;
- d) trovare forme di incentivazione nel territorio della Bassa Friulana per lo sfruttamento della geotermia soprattutto nei settori produttivi e nei complessi pubblici.

Cooperazione Sociale

Il settore è da sempre uno dei biglietti da visita della nostra Regione, fattore di innovazione ed eccellenza europea.

La passata legislatura è stata ricca di provvedimenti legislativi che hanno dato nuove e migliori regole sia alle Cooperative Sociali che all'insieme del Welfare, avviando in maniera organica una nuova fase di strutturazione dell'integrazione sociale e sanitaria. Gli obiettivi per il prossimo quinquennio sono lo sviluppo dell'integrazione sociale e sanitaria e la qualificazione delle Cooperative Sociali. Saranno centrali le norme attuative delle delle LR 20/05, 06/06 e 20/06, quali le procedure per l'accreditamento delle strutture e l'atto di indirizzo per gli affidamenti di servizi al Terzo Settore.

Altrettanto importante il sostanziale rifinanziamento della LR 20/06, senza il quale le importanti previsioni di ampliamento dell'area dell'inclusione lavorativa e della qualificazione dei servizi non potranno trovare risposta nella realtà.

Vanno infine risolti alcuni punti ancora controversi, per i quali la nostra Regione deve diventare protagonista, come per il passato, del dialogo con l'Unione Europea, in particolare riguardo al superamento dei limiti del "de minimis" per gli investimenti della Cooperazione Sociale ed al riconoscimento del settore, solo minimamente rappresentato dalla nozione europea di "laboratorio protetto".

Progetti di filiera agroalimentari

Il rilancio e lo sviluppo della produzione di qualità è impegno e terreno di lavoro del sistema cooperativo che sta attuando o ha elaborato precisi progetti in tal senso nei settori vitivinicolo, ortofrutticolo, carni, lattiero-caseario e cerealicolo.

Alla Regione viene chiesto di sostenere ed accompagnare i processi di aggregazione del motore imprenditoriale (Consorzio Agrario Fvg/Circolo Agrario), la costituzione di una sezione di Finreco dedicata, il sostegno ad un progetto di marketing unitario (vedi "ospiti di gente unica") e della costruzione della tracciabilità del prodotto.

L'attivazione di una reale filiera del settore ittico con particolare attenzione alla laguna di Marano e Grado deve essere accompagnata da uno strumento legislativo finalizzato a riprecisare ruoli e competenze delle istituzioni e delle imprese.

Gruppi d'acquisto

La legge regionale deve essere modificata in quanto oggi di fatto impedisce la possibilità di costituire una cooperativa vista l'evoluzione del mercato energetico.

Housing sociale

Si tratta di introdurre un insieme di politiche sociali finalizzate a favorire l'accesso ad alloggi e servizi, con forte connotazione sociale, a coloro che non riescono a soddisfare il proprio bisogno abitativo sul mercato sia per ragioni economiche sia per assenza di un'offerta adeguata. Gli schemi organizzativi selezionati dai vari paesi europei sono i più disparati e possono prevedere sostanzialmente il solo intervento pubblico o un mix di risorse pubbliche e private.

Noi proponiamo il mix di risorse e ci proponiamo come interlocutore per mettere a punto il progetto sulla base anche di alcune esperienze che il nostro movimento sta sperimentando a livello nazionale.

Temi generali

Su questi temi ci limitiamo a sintetizzare per punti le priorità su cui anche il mondo delle imprese cooperative è impegnato:

Turismo:

- sostegno dei progetti integrati e di servizio finalizzati alla destagionalizzazione dell'offerta
- coordinamento delle iniziative con altri settori presenti sul territorio (agricoltura, commercio, artigianato)
- valorizzazione delle caratteristiche storiche, culturali ed ambientali emergenti

Logistica:

- costituzione di una unica autorità portuale regionale
- realizzazione di un unico mercato ortofrutticolo regionale
- rafforzamento delle piattaforme logistiche regionali
- sostegno e valorizzazione dei porti e passaggio progressivo dal trasporto su gomma a quello su rotaia

Internazionalizzazione:

- sostegno alla internazionalizzazione del sistema regione
- valorizzazione delle buone pratiche cooperative nei balcani

Asquini: “Miglioreremo i servizi delle coop associate per contribuire allo sviluppo del territorio”

“La nuova sede di rappresentanza che Legacoop Fvg ha aperto a Trieste testimonia l’impegno della Centrale cooperativa nel sostenere, attraverso le realtà associate, lo sviluppo di un’area dal grande potenziale, che sta iniziando una nuova fase di crescita socio-economica”. Lo ha affermato Loris Asquini, vicepresidente di Legacoop Fvg, in occasione dell’inaugurazione della nuova sede di rappresentanza della Centrale cooperativa, ubicata a Trieste in via Lazzaretto Vecchio n. 17. L’evento ha visto la partecipazione, fra gli altri, dell’assessore regionale Roberto Cosolini e del sottosegretario al Ministro del Commercio Internazionale Milos Budin oltre che del presidente di Legacoop Fvg, Renzo Marinig, che ha ricordato come: “Inauguriamo oggi quella che vuole essere una piccola casa della cooperazione a Trieste. All’interno di un nuovo panorama europeo che guarda sempre più ad Est, Trieste e il suo porto assumono una grande rilevanza e vogliamo dare il nostro contributo, insieme alle altre realtà del territorio, cooperative e non, per realizzare le potenzialità del capoluogo regionale”.

“Negli ultimi anni – ha spiegato Asquini – a Trieste si avverte un nuovo clima, che sembra anticipare il risveglio socio-economico della città, anche in conseguenza dell’allargamento ad Est dell’Unione Europea. Non è un caso che Trieste, nell’ultimo anno, abbia fatto registrare alcuni dati in controtendenza rispetto alle altre province, per esempio per quanto concerne il rapporto fra le nuove aziende attive sul mercato e quelle che, invece, hanno chiuso l’attività. Questo indice, di 0,38%, è un segnale sicuramente rilevante, a conferma delle potenzialità del capoluogo regionale”.

La presenza delle realtà associate a Legacoop Fvg nella provincia di Trieste è numerosa con, nel 2006, 44 cooperative che hanno dato impiego a 2.114 addetti; i soci hanno toccato quota 107.046 e il valore di produzione si è attestato su i 198milioni 833mila euro. Il settore più presente è stato quello dei servizi, con 22 cooperative che hanno contato 327 addetti, 3.791 soci e un valore di produzione di quasi 18milioni di euro. Le 12 cooperative sociali hanno ottenuto, sempre nel 2006, un valore di produzione di 27milioni 503mila euro, occupando 938 addetti e contando 886 soci. Le due cooperative attive nel settore agricolo, nell’anno di riferimento, hanno annoverato, invece, 150 soci e 13 addetti, con un valore di produzione di oltre 2milioni di euro mentre le due coop di consumo hanno raggiunto i 102.022 soci, gli 803 addetti e un valore di produzione che ha sfiorato i 150milioni di euro confermando l’importanza del comparto per l’economia del territorio. Il settore della pesca, infine, ha contato 6 cooperative con 197 soci e 33 addetti, per un valore della produzione di 1milione 83mila euro.

Và segnalata, inoltre, la significativa presenza, a Trieste, di cooperative nel comparto della ristorazione, con un valore della produzione di 15milioni di euro e con 250 addetti, e la presenza del settore delle costruzioni che, in questi ultimi anni, ha eseguito importanti lavori e ha in programma numerosi progetti.

“Legacoop Fvg, anche grazie alla nuova sede – ha detto ancora il vicepresidente – vuole contribuire, a 360°, al miglioramento dei servizi offerti nei diversi settori; dal porto, che potrà essere uno snodo importante all’interno della piattaforma logistica del Friuli Venezia Giulia, alla cooperazione sociale che, nella sua accezione moderna, è nata proprio a Trieste, fino al settore della grande distribuzione, dei servizi e delle costruzioni. La nuova struttura, che condividiamo con il Consorzio Nazionale dei Servizi, il Consorzio per l’Impresa Sociale e l’Impresa Portuale di Trieste, rappresenta, dunque, un punto di partenza verso un impegno sempre più forte per lo sviluppo della città”.

Bilancio positivo per l'iniziativa

La partecipazione di Legacoop Fvg ad Innovaction 2008 è stata concepita come “partecipazione coordinata” dell’Associazione e di alcune imprese associate promotrici di progetti e iniziative innovativi e/o di forte impatto nella realtà economica e sociale regionale. Questa terza edizione di Innovaction ha voluto affrontare il concetto di innovazione alla luce dei suoi effetti sulla qualità della vita. Logistica integrata, ambiente ed energia, welfare sono stati i tre temi principali che hanno caratterizzato la presenza di Legacoop Fvg alla fiera. Hanno trovato spazio anche altre iniziative innovative nel campo della formazione delle risorse umane, della creatività teatrale, dei servizi creditizi e finanziari e le tre business-idea premiate con Ideacoop 2007. Il bilancio per questa seconda partecipazione alla fiera dell’innovazione è positivo e rappresenta un miglioramento in termini di visibilità, contenuti e capacità di aggregazione. L’evento ha coinvolto un numero consistente di imprese, collaboratori e partners ed è stato un ottimo fattore aggregante e partecipativo. La presenza dello stand Legacoop - allestito su uno spazio significativo di 175 mq. collocato nel padiglione centrale della Fiera (Pad. 4) con una immagine unitaria che ha ospitato la comunicazione dei progetti/iniziative individuati con una logica di sistema (“Persone, idee, imprese che guardano al futuro”) - è stata valorizzata da quattro eventi, molto seguiti, di cui dettagliamo in seguito fra cui il convegno su “Creatività imprenditoriale e stabilità occupazionale: coniugazione virtuosa in cooperativa” che ha coinvolto un numero consistente di studenti di tre Istituti Tecnici (Gemona, San Daniele, Udine) con circa 40 allievi. Gli altri appuntamenti sono stati nell’ordine:

- (Giovedì 14/02 ore 14,30) Incontro con delegazione imprese ed istituzioni della Repubblica di Serbia
- (Venerdì 15/02 ore 11) Conferenza stampa sul programma musicale di Bonawentura organizzato da Immaginario
- (Sabato 16/02 ore 9) Convegno su “Creatività imprenditoriale e stabilità occupazionale: coniugazione virtuosa in cooperativa” (Relatori Mario Primo Salani, Sergio Nasi, Emanuele Menegatti, presentatore Piero Villotta)
- (Domenica 17/02 ore 9,30) Convegno “Il nuovo dentro e oltre il carcere” (Relatori Gian Luigi Bettoli, Michela Vogrig, Gianpietro Antonini, Nicoletta Randi, Antonina Tuscano, Domenico Tranquilli, Alessandro Marinuzzi).

L’intero apparato di Legacoop Fvg si è impegnato per il successo dell’iniziativa che ha previsto un carico particolare di lavoro per Duilio Bunello e Federica Visentin e ha visto la collaborazione anche di Paolo Sacco e Dorino Minigutti oltre alla fornitura degli omaggi agli ospiti serbi da parte dell’Azienda Agricola Fantinel.

Hanno partecipato alla fiera: Astercoop-Madimer-Friularchivi, Idealservice, Legacoopsociali, Coopfond, Cramars, Csa, Finreco, Secab, Unipolbanca, Albergo Diffuso, Biq, Codess Fvg, Cosm, Duemilauno, Immaginario, Itaca, La Sorgente, Service Noncello.

**persone, idee, imprese
che guardano al futuro**





Cooperativa Inservice

Se il prosciutto di San Daniele rappresenta un marchio di assoluta qualità a livello nazionale e internazionale il merito è anche della Cooperativa Inservice di Gemona che, dal 2002 come impresa privata e dal 2006 come cooperativa, si occupa della presugnature, sugnature e stuccatura dei prosciutti, ma non solo. A spiegare, nel dettaglio, le attività della cooperativa presieduta da Maurizio Lucardi, è la consigliera Flavia Tavagnacco.

Quali sono i servizi offerti da Inservice?

“I nostri principali ambiti di intervento sono due: quello delle pulizie e quello legato alla lavorazione dei prosciutti, con la presugnature, sugnature e stuccatura dei pezzi, che realizziamo presso i nove prosciuttifici di San Daniele per i quali lavoriamo”.

Come si effettuano queste lavorazioni?

“La sugna è il grasso che viene applicato, attraverso dei particolari pennelli, sui prosciutti in stagionatura e che permette di preservare le loro caratteristiche qualitative. Lo stucco, invece, è composto da farina di riso e grasso di maiale e viene steso a mano”.

Da dov'è nata l'idea di specializzarvi in questo tipo di lavorazione?

“Il nostro primo cliente è stato un prosciuttificio,

che ci ha richiesto sia il servizio di pulizia sia quello di lavorazione dei prosciutti. Da lì abbiamo iniziato il nostro percorso di specializzazione ampliando progressivamente il numero dei clienti”.

Che cosa vi ha portato alla trasformazione da impresa privata a cooperativa?

“L'attività, negli anni, è cresciuta, passando dagli iniziali 40 agli attuali 72 addetti. Fino al 2006 eravamo iscritti alla gestione separata dell'Inps, che non prevedeva l'applicazione del contratto nazionale del lavoro. L'aumento dei clienti e, di conseguenza, la necessità di accrescere il numero degli addetti, ci ha spinto a trasformare la nostra impresa in cooperativa”.

Com'è stato questo cambiamento?

“Non è stato semplice. Abbiamo dovuto riorganizzare l'attività, assumendo nuovi addetti che hanno avuto bisogno di un certo periodo di tempo per acquisire esperienza e, inoltre, nel 2006, abbiamo dovuto affrontare una vera e propria emergenza maternità: si tratta di situazioni che hanno rallentato il ritmo del lavoro che, per un'impresa come la nostra, pagata in base al numero di pezzi che consegna, è fondamentale. Il segno negativo che ha contraddistinto il bilancio del 2006, però, è stato quasi completamente recuperato e possiamo guardare con più ottimismo al futuro”.

Quali sono le maggiori difficoltà che dovete affrontare per stare sul mercato?

“L’aspetto più problematico della gestione della cooperativa è quello legato ai dipendenti e alla selezione del personale. Non è infatti così facile riuscire a trovare addetti motivati e volenterosi. Soprattutto per quanto concerne la lavorazione dei prosciutti sono necessarie delle competenze e delle abilità che si acquisiscono nel tempo e con la pratica: alla spalle, però, deve esserci per prima cosa la voglia di imparare e di crescere professionalmente. Solo in questo modo è possibile trovare gratificazioni in questo mestiere. Purtroppo il nostro lavoro è vincolato dalle tempistiche, che dobbiamo rispettare per poter ottenere un positivo rapporto fra entrate e costi sostenuti e, di conseguenza, l’efficienza è un fattore determinante”.

Quali, invece, le maggiori soddisfazioni?

“Negli anni abbiamo acquisito molte competenze e la qualità del lavoro è alta sotto diversi aspetti, fra cui quello del rispetto delle norme igieniche: questo ci permette di soddisfare le esigenze dei prosciuttifici che, spesso, ci affi-

dano anche i servizi di pulizia oltre che quelli di lavorazione dei prosciutti”.

Esiste una concorrenza serrata in questo settore?

“Sul territorio operano alcune altre realtà simili alla nostra e può accadere che, a volte, alcune imprese applichino tariffe inferiori a quelle di mercato per ottenere un determinato servizio. Noi siamo contrari a questo tipo di comportamento, che riteniamo non porti ricadute positive né alle imprese né al sistema cooperativo ed economico”.

Che cosa si augura per Coop Inservice nel prossimo futuro?

“Puntiamo ad acquisire nuovi clienti e a proseguire sulla strada della specializzazione nel settore della lavorazione dei prosciutti. Si tratta, infatti, di un mestiere che può dare molte soddisfazioni, che implica l’acquisizione di una serie di competenze specifiche e una costante attenzione alla qualità”.

Alessia Pittoni



Legacoop Fvg in onda

Nasce SpazioCoop:
persone, idee e imprese che guardano al futuro.

Approfondimento in onda
con Legacoop del Friuli Venezia Giulia su temi d'attualità,
risposte concrete del mondo cooperativo e
rappresentazione della realtà delle associate.

ogni mercoledì
alle ore 13.15 su Radio Spazio 103 - Fm 103.70

ogni giovedì
alle ore 12.30 su Radio Onde Furlane - FM 90.00
(in replica venerdì 7,30)

ogni venerdì
alle ore 12.15 su Radio Fragola - FM 104.50 e 104.80



Cooperative Sociali: il CCNL “desaparecido”

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Cooperazione Sociale è scaduto dal 31 dicembre 2005. Contrariamente alle norme dell'accordo del 23 luglio 1993 che regola la contrattazione nazionale e decentrata (e prevede che i nuovi CCNL siano stipulati in anticipo sulla scadenza dei precedenti, le Organizzazioni Sindacali hanno presentato la piattaforma per il rinnovo con ben due anni di ritardo.

La spiegazione è forse che, prevalentemente, i sindacati del settore sono quelli del pubblico impiego, con la testa altrove ed una priorità costituita dai dipendenti pubblici. I cooperatori sociali, invece – concepiti da estesi settori sindacali come intrusi, eterni precari, evanescenti realtà fantasmatiche: insomma non una realtà numerosa e ben definita, ma un'eccezione che si spera svanisca per miracolo – attendono fiduciosi.

Tengasi conto di un dato elementare: in mancanza di rinnovo, le Cooperative Sociali non possono vantare l'aumento di costo del lavoro negli adeguamenti di prezzo o nelle nuove gara d'appalto. E non vengono “ovviamente” rinnovate le tabelle ministeriali del costo del lavoro ufficiale, quelle che servono per contestare le offerte anomale.

Non ultimo, la ritardata presentazione della piattaforma ha significato il ritardo di quasi due anni dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, minima forma di anticipazione dei futuri aumenti.

Dopo il danno la beffa: le Organizzazioni Sindacali, dopo la (loro) assenza ingiustificata del 2005-2007, ora rompono le trattative appena iniziate e minacciano grottescamente lo sciopero, con argomenti che servono solo a mascherare il loro assenteismo.

Le Cooperative Sociali discutono nel frattempo se cominciare a distribuire alle loro socie e soci almeno dei consistenti anticipi sul nuovo CCNL. Atto sospeso per ora in quanto assai grave, visto che significherebbe anche il rischio della perdita di quella dimensione di comune accordo, praticato per lunghi anni da associazioni cooperative e sindacati regionali, per regolarizzare il settore. Per ora alimentiamo la speranza di incontrare chi sia capace – almeno a livello locale - di riannodare quel filo della trattativa che solo può evitare l'esplosione delle iniziative unilaterali ed il temuto ritorno ad un periodo di vera e propria giungla contrattuale.

Gian Luigi Bettoli



Cooperativa Confini

Un cda composto esclusivamente da volontari, 45 soci lavoratori, di cui oltre la metà provenienti da situazioni di svantaggio, e 15 persone impiegate tramite le borse lavoro. Sono solo alcuni dei numeri della Cooperativa Confini di Trieste che, dal 1999, si occupa dell'inserimento lavorativo di persone che vivono o hanno vissuto storie di disagio. A presiedere la cooperativa è Gabriella Baroni Barbo, nata in Umbria ma triestina di adozione, alla quale abbiamo chiesto di parlare di Coop Confini e dei suoi obiettivi.

Presidente, quali sono i servizi che offre la cooperativa?

“La nostra è una cooperativa di tipo B, volta quindi all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, e ci occupiamo di diverse attività tra cui la gestione del numero verde – che abbiamo contribuito a far nascere - e del Cup

(Centro unico di prenotazione) dell'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 Triestina. Ci occupiamo, inoltre, di progettazione e realizzazione grafica, serigrafia, servizi di data-entry e di trascrizione da nastro magnetico, per una clientela sia pubblica che privata”.

A quali tipologie di svantaggio fa riferimento la cooperativa?

“A tutte quelle forme di disagio che non riguardano necessariamente aspetti fisici o motori. Si tratta quindi di situazioni molto diverse e con vari gradi di complessità. Il livello medio di istruzione delle persone che lavorano in cooperativa è piuttosto elevato e i servizi che offriamo sono improntati alla qualità, richiedono professionalità e aggiornamento continuo e quindi un impegno intellettuale, di progettazione e di gestione del lavoro, oltre che realizzativo”.

Quali percorsi attuate per aiutare chi è in difficoltà ?

“La cooperativa è strutturata per “accogliere” ed offrire a ciascuno un percorso verso l’autonomia, a partire dalla valorizzazione e dallo sviluppo delle capacità. Guardiamo al presente e, da questo, costruiamo il futuro cercando di ottenere il meglio da ciascuno. Il lavoro, infatti, permette di acquisire una certa autonomia economica ma, anche grazie al sostegno e alla forza del gruppo presente nella cooperativa, contribuisce a rafforzare la fiducia nelle proprie capacità, dare stabilità e serenità verso se stessi e gli altri. Un secondo elemento fondamentale è quello legato alla formazione, che viene realizzata sia direttamente sia attraverso gli istituti di formazione professionale ma anche attingendo alle iniziative organizzate sul luogo di lavoro. Svolgiamo anche un servizio di formazione per quanti, in borsa lavoro, sono nella nostra Cooperativa in funzione di un futuro inserimento lavorativo. Gran parte dei nostri soci lavoratori proviene, infatti, da questi percorsi.”

Sono presenti anche operatori specializzati nel campo psicologico?

“La Cooperativa è una impresa sociale. La sua “missione” specifica è quella di costruire buone pratiche per facilitare l’inserimento lavorativo e quindi percorsi positivi per i suoi soci lavoratori, ma sempre all’interno di una sostenibilità economica, dalla quale non si può prescindere. Perché tutta l’operazione funzioni è necessario che il bilancio dell’impresa sia in attivo e questo può realizzarsi puntando sulla qualità e sul rispetto delle regole proprie di qualsiasi attività produttiva. E’ pertanto assolutamente qualificante, per noi, la presenza, nello staff che da alcuni anni coordina il lavoro, di un giovane laureato in economia che ha scelto la cooperazione sociale. E’ importante l’attenzione alle persone, cosa che sarebbe giusta e utile in qualsiasi impresa, ma la “terapia” non è di competenza diretta della cooperativa. Nel nostro caso la presenza di una psicologa nello staff, per la sua formazione professionale specifica, costituisce un valore aggiunto che facilita la gestione delle situazioni problematiche particolari che si possono presentare nel quotidiano. Va comunque detto che i rapporti con i servizi socio-sanitari sono frequenti e sono loro a farsi carico delle necessità propriamente terapeutiche che si dovesse verificare”.

Quanto conta, per voi, la qualità del servizio offerto?

“E’ fondamentale. Gli standard di qualità richiesti, sia da parte dei nostri partner pubblici sia privati, sono quelli propri del mercato; solo così possiamo pensare di consolidare le opportunità di lavoro. Si tratta di una vera e propria sfida per la nostra realtà ma, più in generale, per la cooperazione: è solo attraverso la qualità e l’innovazione che potremo affermare una immagine positiva del sistema cooperativo a livello locale e nazionale. Noi stessi, scegliendo nuovi settori di intervento, come la gestione del servizio di numero verde e Cup, abbiamo avviato un nuovo percorso per le cooperative sociali, che si è poi rivelato positivo”.

Che rapporto avete instaurato con il territorio?

“Non è così facile interagire con il territorio: la cooperazione sociale, in generale, non è percepita in tutti gli aspetti che la caratterizzano e per il servizio alla collettività che svolge. Forse noi stessi siamo molto più attenti a creare i giusti rapporti all’interno della cooperativa e ci apriamo poco alle relazioni con l’esterno. Con le realtà private con le quali lavoriamo, invece, abbiamo creato ottimi rapporti: il nostro lavoro è valutato positivamente perché riusciamo a coniugare di qualità e socialità”.

C’è un episodio o una storia a lieto fine che ricorda volentieri?

“Negli anni scorsi abbiamo accolto in borsa lavoro una persona che stava attraversando una situazione particolarmente problematica: anche attraverso il sostegno formativo e l’impegno quotidiano nella cooperativa ha superato il momento difficile ed è potuta ritornare alla sua professione precedente rimanendo legata a noi attraverso un rapporto di consulenza professionale esterna. Si tratta di un esempio di percorso virtuoso, per ritornare alla cosiddetta “normalità” che può sostenere chi, tutti i giorni, combatte con gravi disagi”.

Quali i prossimi obiettivi della cooperativa?

“Per il futuro siamo impegnati a consolidare la nostra presenza nei settori di riferimento attuali e a sviluppare ulteriori opportunità nel campo della grafica. Abbiamo recentemente acquistato, infatti, attrezzature speciali che, nei prossimi mesi, ci permetteranno di realizzare anche la stampa oltre che la progettazione grafica, acquisendo maggiore autonomia”.

Alessia Pittoni



Progetto ProCoop

Sostenere e promuovere le attività delle imprese cooperative regionali verso i paesi balcanici per migliorare l'ambiente locale in cui operano ma anche rafforzare l'armonizzazione dei sistemi cooperativisti di Croazia, Serbia, Montenegro, Romania, Bulgaria nel quadro del processo di pre-adesione all'Unione Europea, incrementare l'internazionalizzazione del sistema cooperativistico italiano e, in particolare, del Friuli Venezia Giulia ed, infine, consolidare il ruolo politico-economico dell'Italia nel processo di stabilizzazione dei Balcani. Sono questi gli obiettivi del **progetto Pro Coop: promozione delle imprese cooperative nell'Europa balcanica** per la coesione economica e sociale che vede promotori Informest ICE – Istituto Commercio Estero e fra i partner italiani **Legacoop Friuli Venezia Giulia**, Confcooperative Friuli Venezia Giulia e la Regione Friuli Venezia Giulia mentre sono partner esteri l'Unione Centrale delle Cooperative di Consumo – Sofia (Bulgaria), l'Associazione delle Cooperative della Croazia, l'Unione Centrale delle Cooperative di Artigianato e Produzione della Romania e l'Unione delle Cooperative Serbe.

Il progetto, che ha il **patrocinio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali della Serbia**, si rivolge alla Croazia, alla Serbia, al Montenegro, alla Romania e alla Bulgaria. Fra gli obiettivi di prossima realizzazione emerge la stesura di uno studio articolato sugli aspetti

giuridico-normativi, organizzativi e di contesto territoriale dei sistemi cooperativistici dei paesi beneficiari, individuando i gap e le opportunità offerte dai diversi sistemi nella prospettiva del loro adeguamento al modello italiano e comunitario. Accanto a questo è prevista, per fornire una migliore assistenza tecnica al personale dei partner esteri, la realizzazione di un vademecum pratico per una più efficiente organizzazione interna e per la predisposizione di pacchetti di servizi di tipo economico-contabile, fiscali, amministrativi, giuridici e del lavoro. Diventa significativo anche lo scambio di personale e il trasferimento di conoscenze tra i partner italiani e quelli esteri oltre che la creazione di una nuova attività imprenditoriale nel settore delle cooperative sociali a favore delle fasce svantaggiate della popolazione. Sono previsti, inoltre, tre workshop per le imprese cooperative italiane in Croazia, Serbia e Montenegro e la creazione di un **Balkan Focal Point**, punto di riferimento per le imprese cooperative italiane e balcaniche che intendono internazionalizzarsi, volto a creare contatti verificati e fidelizzati tra imprese italiane e quelle dei paesi beneficiari, a supportare le imprese nelle fasi di internazionalizzazione e le associazioni di imprese cooperative balcaniche.

I risultati del progetto saranno resi noti attraverso una conferenza finale al fine di promuovere le opportunità di affari nei paesi balcanici e presentare le imprese balcaniche al sistema cooperativistico italiano.

RESPONSABILITA' SOCIALE d'IMPRESA



Le imprese cooperative nella Regione Friuli Venezia Giulia rappresentano una quota di rilievo dell'economia e della società e sono caratterizzate da una notevole propensione alla crescita associativa, occupazionale e dimensionale. A spiegarne le motivazioni è stato Duilio Bunello responsabile progetti speciali di Legacoop Fvg nel corso del convegno sulla responsabilità sociale d'impresa tenutosi a Trieste all'inizio di marzo e organizzato da I.R.S.S.e S. a cui hanno partecipato, fra i relatori, Lorenzo Pelizzo, presidente della Banca di Cividale, Paolo Bravin direttore generale della Snaidero Group, Isabella D'Elisio direttrice del servizio programmazione interventi sociali della Regione Fvg, Fabio Turchini direttore di Eupragma sotto il coordinamento di Carlo Beraldo direttore di IRSSeS. "Le imprese cooperative del Fvg – ha indicato Bunello - rappresentano il 9% dell'economia e sono una realtà significativa della società. Esse si caratterizzano per una spiccata propensione alla crescita associativa, occupazionale e dimensionale". Bunello ha fatto un breve excursus storico sulla nascita, oltre 120 anni fa, delle cooperative indicando come: "Nel panorama italiano, **esse nascono per cercare di risolvere i bisogni primari di una comunità a cominciare dal lavoro**, quindi l'atteggiamento fondante è l'altruismo. Le cooperative non vengono promosse per beneficenza o mecenatismo, ma appunto come risposta a bisogni reali e primari della gente. Successivamente la cooperazione è cresciuta e ha dato un contributo significativo allo sviluppo economica e sociale del paese ed è diventata promozione di imprenditorialità". Tutto questo percorso è passato attraverso diverse generazioni, la nascita di bisogni diversi e mutevoli, crisi economiche, rivoluzioni del mercato globalizzato. "Le ragioni di questo successo possono essere identificate – secondo Bunello - **nella coesistenza della dimensione economica e di quella umana, nel fatto che il centro è la persona umana**, ovvero il socio, protagonista dell'impresa, nel fatto che il profitto viene visto come strumento e, infine, nella governance partecipata, nella contaminazione dei contenuti verso i fornitori (e non viceversa), nell'allargamento degli stakeholders (e, quindi, la mutualità esterna), nella promozione di nuova imprenditorialità".

Per meglio comprendere i concetti esposti, basti pensare che l'attenzione ai bisogni dei soci ha contribuito alla salute e alla crescita culturale della comunità, l'aver assicurato condizioni di lavoro dignitose ha permesso di migliorare quelle della collettività. "La cooperazione quindi – ha proseguito - si è caratterizzata per aver dato risposte ai bisogni della gente, aver realizzato un forte legame ed attenzione al territorio, aver sviluppato l'aggregazione di soggetti ed interessi diversi, aver introdotto l'inclusione sociale ma ha dimostrato anche una notevole capacità di adattamento (autoriforma), una propensione a fare impresa e ha realizzato percorsi di stabilità: impresa, business, lavoro". Il fattore decisivo ancorché non esclusivo è **l'utilizzo del profitto** - articolato/equilibrato - diretto a soddisfare: i bisogni dei soci (bene, servizio, lavoro, diretto al rafforzamento dell'impresa (riserve indivisibili) lo sviluppo della mutualità esterna, la formazione risorse umane, il sistema premiante (ristorno) e la remunerazione del rischio d'impresa (dividendo). Quanto al lavoro, sempre per Bunello, le imprese cooperative regionali sono in prima fila nel dare una risposta efficace alle richieste dell'U.E. in merito agli obiettivi fissati a Bruxelles il 22 luglio del 2003 in tema di **piena occupazione, miglioramento della qualità e della produttività del lavoro, rafforzamento della coesione e dell'inclusione sociale**. "In merito a tematiche un po' più generali sul "profit", - ha concluso - va sottolineato come la **diffusione della cultura della responsabilità sociale** debba necessariamente passare attraverso un comportamento responsabile superando lo squilibrio fra gli attori dello scambio economico, riconoscendo il protagonismo di tutti i soggetti coinvolti e affermando il concetto di impresa non come entità "lontana" dalla persona e slegata dal territorio".

Baita Alpi Giulie

E' stata inaugurata lo scorso 8 dicembre e si prepara già ad affrontare la stagione estiva proponendo ai visitatori di Sella Nevea i piatti della tradizione locale. Si tratta della Baita Alpi Giulie, una delle strutture "storiche" di Sella Nevea che, dallo scorso dicembre, è stata presa in gestione da Fabio Paolini, vicepresidente della Cooperativa La Chiusa di Chiusaforte. Si tratta di un bar ristorante presente da più di trent'anni nei pressi delle piste da sci della località friulana, e punto di ritrovo per numerosi appassionati della montagna.

"Attualmente stiamo attivando sinergie con il Parco Naturale delle Prealpi Giulie – spiega Paolini – e con il Parco Avventura, per poter contribuire a creare una rete di servizi completa destinata ai visitatori. Auspichiamo, poi, che la realizzazione della nuova funivia di collegamento con la Slovenia possa rappresentare un'occasione per la rinascita della località portando nuovi turisti in loco. In quest'ottica ci siamo specializzati su una cucina genuina, capace di riscoprire e valorizzare i piatti della tradizione locale. Utilizziamo pertanto solo prodotti del luogo e stiamo studiando nuove ricette che prevedano l'uso delle erbe di montagna e altre che appartengono, invece, alla tradizione della Val Resia. Uno dei nostri punti di forza sono i dolci, preparati con grande maestria dalla nostra cuoca". La Baita Alpi Giulie conta circa 60 posti e i piatti più richiesti sono i classici polenta e frico, oltre alla zuppa di cipolle, alla pasta e fagioli, e alla zuppa di lenticchie.

Nonostante la nuova gestione abbia solo qualche mese di attività alle spalle Paolini racconta come: "il periodo natalizio e quello pasquale



sono andati bene, tanto che a Capodanno abbiamo registrato il tutto esaurito con ben 80 prenotazioni. L'assenza di neve ci ha un po' penalizzato nel mese di gennaio mentre a febbraio abbiamo recuperato registrando un buon numero di presenze. Ci aspettiamo, anche grazie al movimento turistico generato dal Parco Naturale delle Alpi Giulie e dal Parco Avventura, di chiudere con segno positivo anche la stagione estiva. Sappiamo che l'attività di gestione della Baita, considerando il progressivo spopolamento della montagna, non sarà un'impresa facile, soprattutto nei mesi a cavallo fra le stagioni estive e invernali, ma crediamo nel rilancio turistico di quest'area". Il locale, che organizza, su prenotazione, anche cene per gli sci alpinisti di ritorno dalle escursioni notturne, è aperto dal lunedì al giovedì dalle 10 alle 20 e il venerdì, sabato e domenica dalle 10 alle 22. Per le prenotazioni è possibile contattare lo 0433/54009.

Alessia Pittoni

foto di Marco Di Lenardo





Originalità ed attualità del lavoro della figura del socio lavoratore

Emanuele Menegatti

Professore aggregato di Diritto del lavoro
nell'Università degli Studi di Udine

Il modello cooperativo è in linea con le indicazioni fissate dall'Unione Europea per la crescita del sistema economico in chiave occupazionale, di produttività della manodopera e di lotta all'emarginazione sociale. A testimoniarlo sono alcuni dei dati che riguardano Legacoop Fvg, che conta, all'interno delle cooperative associate, il 60% di lavoratrici e il 33% di giovani al di sotto dei 34 anni. Il 90% di coloro che operano in queste strutture, inoltre, possiede un contratto a tempo indeterminato e il numero complessivo degli occupati di Legacoop Fvg è cresciuto, dal 2005 al 2006, di circa l'8%. A evidenziarlo è stato Emanuele Menegatti, nel suo intervento "Originalità ed attualità del lavoro della figura del socio lavoratore", pubblicato a seguire, presentato in occasione del convegno "Creatività imprenditoriale e stabilità occupazionale: coniugazione virtuosa in cooperativa", organizzato dalla Lega delle Cooperative Fvg durante Innovation.

LA MUTUALITA'

Lo scopo mutualistico – che in accordo alla storica definizione di cui alla relazione al codice civile del 1942, ripresa di recente dalla Commissione Zamagni ⁽¹⁾, consiste nello scopo di «fornire beni o servizi od occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più vantaggiose di quelle che otterrebbero sul mercato» - oltre a rendere peculiare la Società Cooperativa rispetto alle altre Società di capitali, ha tradizionalmente ed inevitabilmente plasmato la posizione del socio lavoratore della cooperativa, rendendola a sua volta peculiare rispetto a quella del lavoratore che possiamo definire "standard". Per lungo tempo, però, i tratti di peculiarità che hanno riguardato la figura del socio-lavoratore hanno significato assoluta incertezza intorno alla configurazione e, di conseguenza, regolamentazione del relativo rapporto. Infatti, il contraddittorio e frammentario dato legislativo aveva condotto gli interpreti a considerare il lavoro del socio di cooperativa come prestato nell'ambito di un rapporto puramente associativo, con l'impossibilità, quindi, di configurare anche la presenza di un ulteriore e distinto rapporto di lavoro. Ne conseguiva che a regolare il rapporto di lavoro del socio di cooperativa era il diritto commerciale (e quindi le norme del codice civile in tema di società), con esclusione, quindi, della legislazione lavoristica diretta a tutelare il lavoratore subordinato.

Un simile contesto implicava un pericoloso vuoto di tutela per il socio-lavoratore, soprattutto a fronte di diffusi fenomeni di falsa-cooperazione. Consapevole di ciò, il legislatore, aiutato anche dall'attività dei giudici e dalle ricostruzioni della dottrina, decise di estendere al socio alcune tutele proprie del lavoro subordinato. Basti ricordare come alla storica estensione della tutela dell'invalidità e della vecchiaia (art. 2 r.d. n. 1422/1924), dell'orario di lavoro (art. 2, r.d. 1955/1923), fecero seguito quella dell'assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (art. 9, d.p.r. n. 1124/1965), della tutela delle lavoratrici madri (art. 1, l.n. 1204/1971), disciplina prevista per i licenziamenti collettivi, mobilità e Cigs (art. 8, comma 3, l.n. 236/1993), dell'intervento del Fondo di garanzia del t.f.r. in caso di insolvenza del datore di lavoro (art. 24, legge n. 196/1997).

1 Incaricata nel 1997 di redigere un progetto di legge sulla revisione della figura del socio-lavoratore, da cui è poi scaturita la riforma di cui alla legge n. 142/2001.

LA LEGGE n. 142/2001

Con la riforma introdotta attraverso la **legge n. 142/2001** ⁽²⁾, pesantemente modificata dalla successiva legge n. 30/2003, con la quale si è deciso di fornire alla prestazione del socio-lavoratore una disciplina organica, il legislatore ha proseguito su tale linea, o forse potremmo dire completato il percorso intrapreso. Ha, infatti, configurato, a scanso di equivoci, l'esistenza di un doppio e distinto rapporto che lega il socio lavoratore alla società cooperativa: appunto, uno associativo ed uno di lavoro (sia subordinato che eventualmente anche autonomo o parasubordinato). Si tratta, in particolare, secondo la diffusa e condivisibile interpretazione, di due rapporti certamente distinti, ma anche strettamente connessi. Connessi al punto tale che, si è condivisibilmente affermato in dottrina, una volta ammesso il socio alla Cooperativa, non si può più procrastinare sine die la sua richiesta di instaurare l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato; al contrario, sorge un diritto soggettivo per il socio all'instaurazione del successivo contratto di lavoro subordinato, che al più presto deve essere soddisfatto. Ovviamente la regola vale per quelle società cooperative nelle quali il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Il rapporto di lavoro deve, in particolare, «contribuire al raggiungimento degli scopi sociali» (art. 1, comma 3) ed è, quindi, strumentale e subordinato al raggiungimento del fine mutualistico perseguito dai soci attraverso il rapporto associativo ⁽³⁾. Un rapporto di lavoro, quindi, subordinato, ma strumentale al rapporto associativo.

Tale configurazione, ed in particolare la presenza di un rapporto di lavoro, distinto da quello associativo, ha permesso, lo dice la stessa legge n. 142/2001, un'applicazione generalizzata, a scanso di abusi, delle regole del lavoro subordinato (ma anche autonomo o parasubordinato) al socio-lavoratore. Dall'altro lato, la strumentalità e, quindi, subordinazione del contratto di lavoro a quello associativo, ha però imposto un'applicazione di tali regole solo «in quanto compatibili con la posizione del socio-lavoratore» ⁽⁴⁾. Permane, anzi, viene riaffermata e salvaguardata dalla vigente legislazione un'originalità – ineliminabile a meno di non voler stravolgere la peculiarità stessa della Società Cooperativa - della figura del socio lavoratore nei confronti del lavoratore subordinato “standard”.

LE TUTELE

Vediamo, allora, **alcuni tratti peculiari che differenziano la figura del socio lavoratore da quella del lavoratore “normale”**; tratti peculiari che derivano dalla presenza in diversi aspetti della vita del socio lavoratore all'interno della Cooperativa di regole provenienti oltre che dalla legislazione lavoristica, da quella di diritto commerciale contenuta nel codice civile, a volte in un mix di regolazione.

Un mix di regolazione è presente, innanzi tutto, nella disciplina del licenziamento del socio lavoratore, aspetto tra i più dibattuti e controversi, in cui permangono ancora molti margini d'incertezza. L'anzidetta prevalenza del rapporto associativo su quello di lavoro produce qui i propri effetti. L'art. 5, comma 2, legge n. 142 dispone espressamente che con il recesso o l'esclusione del socio si estingue automaticamente il rapporto di lavoro, salvo che lo Statuto preveda diversamente. La presenza, quindi, di una delle cause di esclusione previste dal codice civile o dall'atto costitutivo o statuto, comportano l'automatica estinzione del rapporto di lavoro, senza che si possa discutere intorno alla sussistenza di una ragione idonea ai sensi della legislazione giuslavoristica ad estinguere il rapporto di lavoro (ossia, una giusta causa o di un giustificato motivo).

Per quanto concerne le conseguenze sanzionatorie ricollegabili ad un'esclusione successivamente giudicata illegittima, la legge n. 142/2001, dispone espressamente all'art. 2, comma 1, l'inapplicabilità del disposto di cui all'art. 18 St.lav. (il quale, come noto, in caso di licenziamento ingiustificato del lavoratore prevede reintegrazione del lavoratore, più pagamento di tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità e con il diritto per il lavoratore di optare per 15 mensilità in luogo della reintegrazione), ma necessariamente

2 Riforma applicabile non solo, come si potrebbe essere indotti a pensare, alle cooperative di produzione e lavoro, ma lo dice espressamente l'art. 1, comma 1, legge n. 142/2001, a tutte le cooperative in cui siano dedotte prestazioni lavorative in senso lato. Vi rientrano, dunque, a titolo esemplificativo, le cooperative agricole, quelle di trasporto e pesca, le cooperative sociali, eccetto per l'attività dei soci volontari.

3 Espressamente di “strumentalità” del rapporto di lavoro rispetto a quello associativo parla il Ministero del lavoro nella circolare 18 marzo 2004, n. 18.

4 In realtà, prescindono da una valutazione di compatibilità l'applicazione delle regole concernenti la tutela economica, le garanzie dei crediti retributivi, gli strumenti processuali, garanzie individuali e collettive di cui allo statuto dei lavoratori, seppur con qualche aggiustamento.

anche della più debole tutela di cui all'art. 8, legge n. 604/1966 (che limita le conseguenze sanzionatorie alla riassunzione del lavoratore o al risarcimento del danno compreso tra 2,5 e 6 mensilità), «ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo», ossia ogni volta che il lavoratore venga escluso dalla carica di socio.

Le disposizioni introdotte dalla legge n. 142/2001 hanno lasciato diversi commentatori molto perplessi ed hanno sollevato molte critiche, soprattutto perché, almeno a prima vista, parrebbero aver favorito una cattiva prassi, ossia quella adottata da alcune società cooperative che nell'intento di liberarsi facilmente di un lavoratore lo escludono direttamente dalla carica di socio, evitando, così, sia il sindacato sulla giustificata licenziamento, sia le eventuali forti conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo previste dall'art. 18 St.lav.

In realtà, una lettura più ponderata e ragionata della norma rivela come quella che a prima vista appare una limitazione di tutela, nella pratica finisce per configurare una situazione addirittura migliore rispetto ai lavoratori subordinati operanti al di fuori delle cooperative. Innanzi tutto, è bene considerare da subito come l'esclusione dalla carica di socio non sia per legge libera, ma connessa, ai sensi dell'art. 2533 c.c., a solidi presupposti, che razionalmente e ragionevolmente giustificano un'esclusione: si pensi alla mancanza e perdita dei requisiti previsti per la partecipazione alla cooperativa; al mancato pagamento delle quote associative; a condanne penali con interdizioni dai pubblici uffici; alle gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico (che, oltretutto, comprendono a detta di molti la giusta causa ed il giustificato motivo soggettivo di licenziamento). Al di fuori di queste ipotesi, anche gli ulteriori casi di esclusione del socio eventualmente previsti dall'atto costitutivo, debbono comunque riguardare inadempimenti del socio «di non scarsa importanza». In presenza degli anzidetti presupposti, occorre, poi, sempre e comunque una delibera degli amministratori o dell'assemblea, a seconda delle previsioni dell'atto costitutivo. Esistono, dunque, solidi requisiti sostanziali e formali, in assenza dei quali al socio viene dalla legge (sempre dall'art. 2533 c.c.) riconosciuto il diritto di rivolgersi al giudice ordinario (e non del lavoro) per richiedere l'annullamento della delibera d'esclusione.

Per quel che riguarda, poi, le conseguenze dell'intervenuto annullamento della delibera d'esclusione, sebbene non operanti le speciali tutele giuslavoristiche poste a presidio del recesso datoriale, vale comunque la tutela generale prevista dal codice civile di fronte agli atti illegittimi. Qualora si accerti in giudizio che l'esclusione non risponde ai canoni di cui all'art. 2533 c.c., il socio avrà diritto a rientrare nella propria posizione di socio e gli effetti del "rientro" si rifletteranno inevitabilmente anche sul rapporto di lavoro, che dovrà essere ricostituito (ex tunc) con il pagamento di tutte le retribuzioni maturate. Si tratta di una situazione nel complesso non molto peggiore di quella che si sarebbe ottenuta applicando l'art. 18 St.lav. ⁽⁵⁾. Addirittura migliore, invece, la situazione di quei lavoratori che, dipendendo da un'impresa al di sotto della fatidica soglia dei 15 dipendenti, non avrebbero comunque beneficiato dell'art. 18 St. lav.

Per l'ipotesi del licenziamento del lavoratore che non comporta anche l'esclusione dalla carica di socio, le regole applicabili sono soltanto quelle del lavoro subordinato.

Occorre la sussistenza dei presupposti di legittimità del licenziamento, quindi, di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo (ricollegato a comportamenti inadempienti del lavoratore) o oggettivo (ricollegato ad esigenze tecniche, organizzative, produttive dell'impresa); occorre seguire una determinata procedura formalmente delineata dalla legge. In assenza dei presupposti di legittimità, sostanziali o formali, scatteranno le conseguenze, già accennate, previste dall'art. 18 St. lav. o dell'art. 8, legge n. 604/1966.

In realtà, è bene preavvertire, in astratto i casi che possono legittimare un licenziamento senza condurre anche ad un'esclusione dalla carica di socio sono limitati. Infatti, come si è già anticipato, comportamenti del lavoratore idonei a concretare una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento sono automaticamente da considerarsi come «gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico», giustificanti, ai sensi dell'art. 2533 c.c., l'esclusione dalla carica di socio. In queste ipotesi, tra l'altro, l'ordine cronologico degli atti di recesso, non può avere alcun rilievo al fine di stabilire se il recesso

5 Viene meno soltanto il diritto alle cinque mensilità minime ed alle quindici mensilità che vengono concesse al lavoratore che rinuncia alla reintegrazione.



dal rapporto di lavoro sia o meno conseguenza dell'esclusione dalla carica di socio e, quindi, sia esente o meno da giudizio secondo i canoni della legislazione giuslavoristica. A prescindere dall'atto adottato prima – sia esso il licenziamento o l'esclusione dalla carica di socio – se questi sono collegati ad una medesima circostanza idonea a concretare una causa di esclusione dalla carica di socio, sono necessariamente collegati anche i due recessi, ed a prevalere, ai sensi dell'art. 5, comma 2, è sempre l'esclusione dalla carica di socio ⁽⁶⁾.

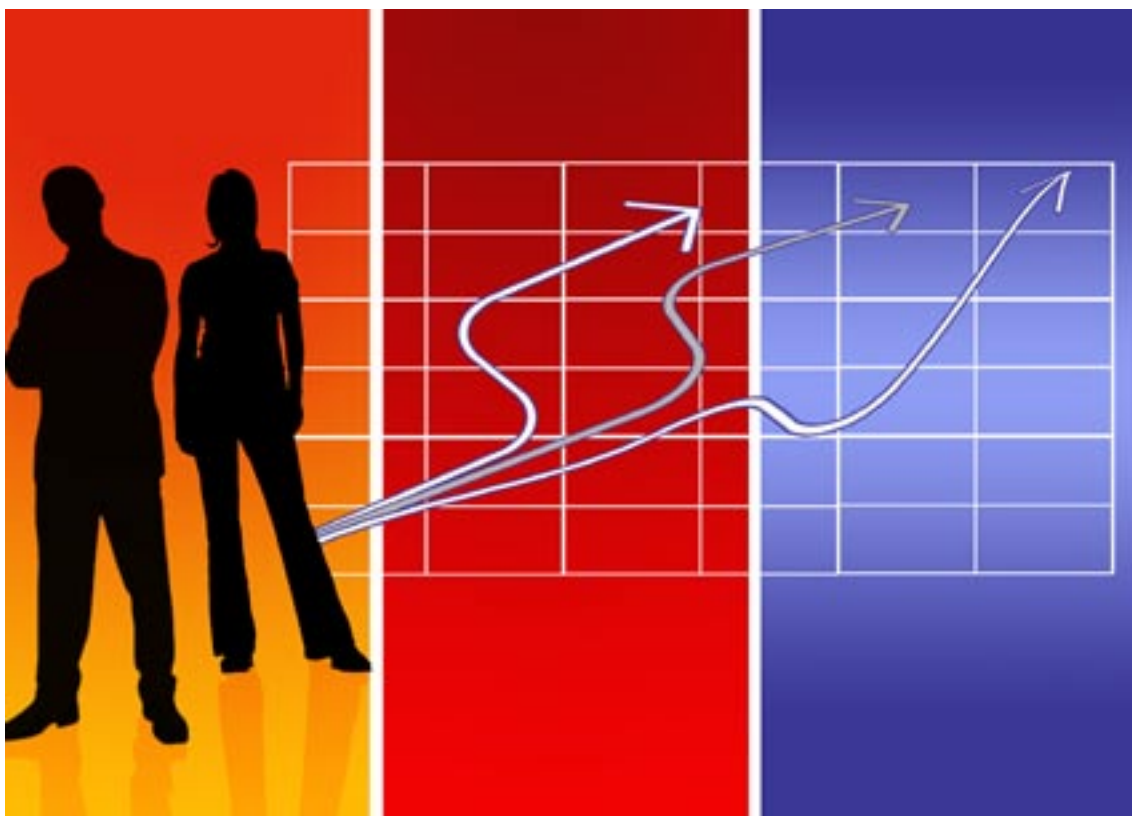
Esclusione dalla carica di socio e licenziamento rimangono, invece, separati nell'ipotesi del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ossia il licenziamento c.d. per motivi economici: crisi dell'impresa, ristrutturazione dell'impresa, o comunque tutti quegli eventi che conducono ad una contrazione degli organici. Sarebbe vessatorio ed oltretutto contra legem escludere, in queste ipotesi, un socio che nulla ha commesso, se non il fatto di trovarsi involontariamente in una situazione di esubero ⁽⁷⁾. Il socio può, dunque, proseguire il rapporto associativo, ed interviene qui la regola, diretta applicazione dello scopo mutualistico, secondo cui in presenza del rapporto associativo, il socio ha il diritto soggettivo a che sia stipulato anche un rapporto di lavoro subordinato; la società cooperativa dovrà, perciò, reperire al più presto una nuova occupazione al socio. Rimane, ovviamente, ferma la possibilità per il socio lavoratore di recedere per recuperare la quota associativa. Quindi, nessuna peculiarità riguarda il licenziamento del socio, che anzi conserva in questo caso intatte le tutele previste in ordine alla eventuale illegittimità del licenziamento dal diritto del lavoro, con in più l'ulteriore vantaggio di poter conservare il rapporto associativo e quindi sperare in una rapida ricollocazione.

Non resta che concludere come **il rapporto del socio e lavoratore subordinato della cooperativa** risulti tutt'altro che vulnerabile a fronte di arbitrari od immotivati recessi; al contrario, è **munito di un'altissima stabilità, conseguenza di una tutela "reale"** contro le esclusioni dalla carica di socio e contro i licenziamenti che, tranne alcuni casi, non si ferma ad un semplice risarcimento del danno, ma che prevede la ricostituzione del rapporto.

Ancora un misto di regolazione, parte proveniente dal diritto del lavoro parte dal diritto commerciale, concerne la disciplina della retribuzione del socio. Il trattamento economico del socio rappresenta, è bene evidenziarlo, un aspetto del complesso rapporto tra socio e cooperativa nell'ambito del quale lo scopo mutualistico è destinato a venire allo scoperto. Guardando il trattamento economico, si può cogliere la presenza o meno di un palpabile vantaggio mutualistico a favore dei soci, sotto forma, appunto, di migliori condizioni retributive rispetto a quelle proprie dei lavoratori "standard" in posizione analoga.

6 Non vale qui, per frodare la norma, licenziare il lavoratore con un atto separato dal recesso della carica di socio: il collegamento tra i due atti comporta, comunque, la prevalenza dell'esclusione dalla carica di socio. Non è nemmeno utile nello stesso senso licenziare il lavoratore senza escluderlo dalla carica di socio: poi, lo si dovrà ricollocare con preferenza a nuovi assunti, in virtù del principio di parità di trattamento tra i soci, che non può essere derogato solo perché il lavoratore è stato licenziato.

7 Quindi, clausole statutarie o regolamentari che prevedono l'automatica esclusione del socio per motivi oggettivi, a detta di un po' tutti gli interpreti, sono da ritenersi nulle perché contrarie ad un principio inderogabile di tutela del socio.



IL VANTAGGIO MUTUALISTICO

Che il vantaggio mutualistico a favore del socio lavoratore debba consistere principalmente in un miglior trattamento economico rispetto agli altri lavoratori era previsto espressamente dalla relazione al codice civile, che si ricollegava sul punto alle radici storiche del movimento cooperativo. In origine, infatti, i miglioramenti economici corrispondevano alla distribuzione del plusvalore generato dalla società, che anziché andare a remunerare il capitale investito, veniva restituito ai lavoratori quale premio per il loro sforzo.

In realtà, in un periodo più recente (il riferimento è ad alcune pronunce della Corte di Cassazione di fine anni '80) questa lettura dello scopo mutualistico era stata abbandonata, ritenendosi possibile un trattamento del socio anche inferiore a quello generalmente percepito dai lavoratori al di fuori della realtà della cooperative. Da questo punto di vista, il vantaggio mutualistico si riteneva potesse assumere la forma della sola ricerca e difesa del posto di lavoro del socio lavoratore.

La legge n. 142/2001 sembra aver abbandonato questa lettura, per ritornare all'originaria concezione. Lo si può dall'art. 3, come ci si appresta ad evidenziare, laddove **richiede comunque un rispetto dei minimi previsti dai contratti collettivi e "suggerisce" in più una maggiorazione retributiva, eventualmente in forma di ristorni.**

Il legislatore è intervenuto pesantemente con la legge n. 142/2001 sulle regole relative alla retribuzione del lavoratore al preciso scopo di superare incertezze ed anche ingiustizie del passato, soprattutto ad opera di quelle società cooperative che non essendo iscritte ad associazioni stipulanti i contratti collettivi, potevano permettersi di non seguire parametri retributivi prestabiliti. Si è così scelto di imporre una generale obbligazione di garantire a tutti i lavoratori soci di cooperativa il rispetto del trattamento retributivo complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto e comunque non inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi nazionali del settore o della categoria in cui operano le singole società cooperative⁽⁸⁾. Dunque, è garantita al socio di Cooperativa la parte retributiva che corrisponde alla parte c.d. fissa della retribuzione (minimi tabellari, contingenza, tredicesima mensilità) e probabilmente, anche se sul punto si dibatte ancora, tutte le indennità e maggiorazioni a vario titolo corrisposte (indennità di malattia, maggiorazione per lavoro straordinario, per lavoro notturno, per lavoro festivo, per lavoro a turni, ecc...) ⁽⁹⁾. Si cura di precisare il legislatore inoltre, come, a scanso di equivoci, nemmeno il regolamento interno possa andare a peggiorare tale situazioni, salvo il caso in cui venga deliberato un piano di crisi ⁽¹⁰⁾.

Da questo punto di vista, dunque, la tutela del socio lavoratore viene assimilata a quella del lavoratore subordinato “standard”.

Alla retribuzione, che possiamo definire base, così garantita, si aggiunge a favore dei soci di cooperativa, e questo appunto costituisce la concretizzazione del vantaggio mutualistico, e l’aspetto della disciplina che trascende il diritto del lavoro, un trattamento economico ulteriore ed eventuale. Si tratta di un vantaggio economico che si concretizza principalmente - lasciando da parte i dividendi che hanno rilievo minimale nelle società cooperative, specialmente se a mutualità prevalente - nei ristorni (ma potrebbero aversi anche semplici maggiorazioni retributive deliberate dall’assemblea secondo le modalità stabilite in accordi contrattuali collettivi), consistenti nella restituzione, almeno parziale, del plusvalore creato dalla società cooperativa, parametrato sulla differenza tra le minori retribuzioni già corrisposte ed i maggiori ricavi della Società Cooperativa (11). Da un punto di vista pratico, il ristorno si concretizza principalmente, così come previsto dalla stessa legge n. 142/2001, in una somma di denaro che va ad integrare la retribuzione del socio, oppure nell’aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, il tutto proporzionato alla retribuzione “base” percepita. Potrebbe ancora consistere nella distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa, prive del diritto di voto e privilegiate nella ripartizione degli utili e nel rimborso del capitale. La loro distribuzione non è resa obbligatoria dalla legge, ma viene condizionata ad una delibera assembleare in sede di approvazione del bilancio di esercizio. E questo è forse un limite della normativa.

Il trattamento economico complessivo del socio lavoratore subordinato si presenta dunque, in aderenza alla finalità mutualistica della Società Cooperativa, **come potenzialmente migliore rispetto a quello dei lavoratori operanti nei medesimi settori ma all’esterno del mondo delle cooperative.** Miglioramento, però, non automatico, bensì vincolato alle performance della propria società.

E’ evidente l’importanza ed opportunità di una simile configurazione del trattamento economico del socio lavoratore, che rende partecipe e protagonista il socio lavoratore del buon andamento della società, o meglio della realizzazione dello scopo mutualistico, da cui deriveranno migliori condizioni retributive; senza perdere, in ogni caso, la salvaguardia di un trattamento minimo sufficiente ed adeguato. Un incentivo, dunque, alla produttività del lavoratore.

Prettamente nell’area del diritto commerciale si colloca, invece, un ulteriore tratto che caratterizza il socio lavoratore di cooperativa rispetto al lavoratore “normale” rappresentato dalla partecipazione all’amministrazione della società. I soci di cooperativa, lo dice a scanso di equivoci l’art. 1 della legge n. 142/2001: concorrono alla gestione dell’impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell’impresa; partecipano alla programmazione dello sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche dell’impresa. Da un punto di vista pratico, il potere del socio di partecipare a tali decisioni è concretato principalmente dal diritto di partecipare all’assemblea. Vale a tale proposito la regola, che connota e distingue le società cooperative rispetto alle altre Società di capitali, secondo cui, ad eccezione di alcuni casi particolari, ogni socio esprime un voto, qualunque sia il valore della quota o il numero delle azioni possedute (art. 2538 c.c.). Si tratta del principio di democraticità c.d. “una testa un voto”, il quale rappresenta applicazione dello scopo mutualistico ed impedisce l’emergere di finalità prevalentemente speculative e lucrative. Infatti, invertendosi il principio valido per le società di capitali – numero di voti proporzionali al numero di azioni – viene sottolineato il rilievo della persona dei soci, i quali, con lo stesso peso degli altri, potranno decidere del funzionamento della società.

8 Obbligo che vale anche per i lavoratori autonomi o parasubordinati per i quali, in assenza di contratti collettivi specifici, vale il riferimento ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo. Diversamente, per le società cooperative della piccola pesca, si può invece derogare, garantendo ai propri soci un compenso proporzionato all’entità del pescato.

9 In quest’ultimo senso si è espresso tra l’altro il Ministero del Lavoro con la circolare 17 giugno 2002, n. 34.

10 Ipotesi in cui, ma non è pacifico, si può andare ad decurtare, oltre al trattamento ulteriore, anche il trattamento base.

11 Attenzione, è vicenda ben diversa dalla distribuzione degli utili propria delle società lucrative: gli utili sono diretti a remunerare il capitale versato; i ristorni, come detto, rimborsano il socio per il minor salario percepito rispetto ai maggiori ricavi ottenuti dalla Società e si conseguono in proporzione alla quantità del lavoro prestato

LA COOPERAZIONE SOCIALE

Fenomeno tutto peculiare ed originale è, poi, quello relativo alle cooperative sociali non tanto per le regole applicabili ai rapporti di lavoro, ⁽¹²⁾ quanto per gli scopi perseguiti. La legge attribuisce a tali cooperative lo «scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione e sociale dei cittadini attraverso [COOP SOCIALI DI "TIPO A":] la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi; [COOP SOCIALI DI TIPO B:] lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate».

Ora, non è questa l'occasione per approfondire questo rilevante e significativo fenomeno, sempre più in crescita e che occupa attualmente in Italia intorno alle 300.000 persone. Preme solo rimarcare la funzione svolta dalle Cooperative sociali c.d. di "tipo B", il cui connotato di socialità non è caratterizzato dall'attività svolta, come per quelle c.d. di "tipo A", bensì dallo svolgimento di ordinarie attività di mercato, però, almeno in parte, mediante lavoratori svantaggiati. Tali sono, a titolo puramente esemplificativo: invalidi fisici o psichici, tossicodipendenti ed ex-tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa ed in difficile situazione familiare, detenuti in istituti penitenziari. La legge n. 381/1991 ne impone, al fine di garantirne l'inserimento, la presenza all'interno della cooperativa in quota pari ad almeno 30% dell'organico complessivo. Gli ultimi dati ISTAT disponibili, riferiti al 2005, mostrano una realtà ben più rosea rispetto alle prescrizioni del legislatore: sono oltre il 55% le persone svantaggiate occupate rispetto al totale del personale retribuito.



ATTUALITÀ DELLA FIGURA DEL SOCIO LAVORATORE

Diversi e rilevanti, sono dunque i tratti di originalità della figura del socio cooperatore; tratti che costituiscono anche, come ci apprestiamo ad evidenziare, motivo di rilevante ATTUALITÀ di tale figura. Nell'ambito dell'ultimo decennio, come è arcinoto a tutti, le condizioni economiche e le condizioni del mercato del lavoro in Italia ma anche in Europa, ed, in particolare, la situazione occupazionale, sono sì migliorate, ma non hanno certamente fatto registrare prestazioni eccellenti. Ebbene, la figura del socio-lavoratore e più in generale il sistema del lavoro nelle società cooperative, come ci si appresta a dimostrare, ha fornito, in controtendenza rispetto al quadro delineato, ottimi segnali, tanto da mostrarsi in linea con le richieste europee ma anche le richieste provenienti dai lavoratori più giovani.

Procediamo per gradi ed iniziamo con le richieste ed istruzioni provenienti dalle istituzioni Comunitarie. Come noto, accanto ai tradizionali temi economici - ed in particolare lo scopo fondante la Comunità Economica Europea, ossia la creazione di un Mercato Unico Europeo - a far tempo dalla fine degli anni '80 prende piede l'idea secondo la quale la creazione di uno spazio sociale europeo costituisca un necessario completamento del Mercato Unico Europeo. Nasce da qui la

politica sociale europea; politica sociale che, dopo il Trattato di Amsterdam, comprende una sezione speciale dedicata alla c.d. Strategia Europea per l'Occupazione (SEO).

In particolare, se si vuol cercare un punto di partenza dell'interesse comunitario verso il campo sociale, questo è rinvenibile nella Carta Sociale Europea firmata a Strasburgo nel 1989, senza l'accordo della Gran Bretagna, in cui sono stati formalizzati uno zoccolo duro di diritti comuni a tutti i lavoratori comunitari. La vera svolta sulla politica sociale è segnata, però, dal Trattato di Amsterdam del 1997, dove prende avvio, nell'ambito della politica sociale, appunto la Strategia Europea per l'occupazione.

Nell'ambito della politica sociale ed in particolare, nell'ambito della sua strategia per l'occupazione, importante tappa fu rappresentata dal Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000 dove in un clima complessivo di ottimismo dovuto al crescita economica in corso, l'Unione si prefisse l'ambizioso obiettivo di diventare «l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo», «in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro ed una maggiore coesione sociale». In questo contesto, ci si prefisse di realizzare entro il 2010 un tasso di occupazione generale pari al 70%, nonché di occupazione femminile pari al 60%. L'ottimismo se ne andò ben presto, con i fatti dell'11 settembre 2001, e con l'ottimismo che se ne andava ci si rese conto dell'irrealizzabilità degli obiettivi di Lisbona. Si trattava di rivedere tutta la strategia occupazionale e di rilanciarla.

Dopo una serie di obiettivi prefissati e non raggiunti e dopo una serie di ridondanti indicazioni piovute verso i paesi membri con inutile insistenza e eccessiva frequenza, con il Consiglio Europeo di Bruxelles del 22 luglio 2003, si decise l'individuazione di **tre grandi obiettivi strategici** (c.d. tre pilastri), ripetuti e specificati dagli atti comunitari successivi:

- 1) la piena occupazione, con un rilancio degli obiettivi posti a Lisbona nel 2000 ed in particolare un tasso di occupazione femminile al 60 %;**
- 2) il miglioramento della qualità e della produttività del lavoro;**
- 3) il rafforzamento della coesione e dell'inclusione sociale, attraverso l'integrazione e l'occupazione di quanti incontrano particolari difficoltà sul mercato del lavoro (giovani che hanno lasciato la scuola precocemente, i lavoratori poco qualificati, le persone con disabilità, gli immigrati e le minoranze etniche).**

Si tenga presente che l'approccio attraverso cui la Comunità interviene sugli aspetti concernenti la politica sociale, compresa quella occupazione, è quello della c.d. soft law: nessun vincolo giuridico nei confronti dei paesi membri, ma soltanto indicazioni sprovviste di sanzione, con una valenza prettamente politica. A fianco di questi obiettivi, andava a collocarsi una brillante lettura della situazione economica europea operata dalla Commissione in un documento del 2005⁽¹³⁾, in cui riscontrava come negli anni successivi allo shock dell'11 settembre 2001 si fosse registrata una sottoprestazione prolungata dell'economia degli stati membri, al di sotto di quella che ci sarebbe aspettati a fronte di una crescita registrata a livello globale.

Il dato veniva imputato a due aspetti concernenti il contesto produttivo. Innanzi tutto, causa primaria veniva rivenuta in un impiego di manodopera relativamente basso: una fetta cospicua della manodopera che rimane inutilizzata, ed il riferimento era principalmente a donne e giovani, non può contribuire ad innalzare il tenore di vita complessivo.

In secondo luogo, si evidenziava un'esigua crescita della produttività. Riportava la Commissione come proprio nell'ultimo decennio in Europa la crescita della produttività su base oraria si fosse ulteriormente ridotta. Il dato, avvisava la Commissione, non andava sottovalutato, tutt'altro. Si pensi che, sempre secondo le stime della Commissione, il diverso tenore di vita tra Europa e Stati Uniti, risultava imputabile per più di un terzo alla differenza in termini di produttività oraria.

Tale quadro, segnala la Commissione, in un recentissimo documento⁽¹⁴⁾, è parzialmente migliorato a seguito della congiuntura economica favorevole instauratasi dopo il 2005: l'occupazione è cresciuta e la produttività del lavoro incrementata. Tuttavia, avvisa la Commissione, i segnali premonitori di un'evoluzione negativa, in parte già in atto, sono tanti e significativi. Viene, pertanto, richiesto agli stati membri di proseguire sulla strada intrapresa e vengono rilanciati i tre pilastri già indicati: occupazione, produttività, lotta all'emarginazione.

12 Come già anticipato (vedi nota 2) anche ai soci lavoratori delle cooperative sociali, salvo quelli "volontari", si applicano le generali regole poste dalla legge n. 142/2001.

13 Orientamenti integrati per la crescita economica e l'occupazione (2005-2008), reperibili all'indirizzo internet <http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c11323.htm>

14 Orientamenti integrati per la crescita economica e l'occupazione (2008-2010), reperibili all'indirizzo internet: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_it.pdf

Come si diceva, in linea con gli obiettivi comunitari appena illustrati si è dimostrato il modello proprio delle società cooperative. La risposta alle richieste dell'UE nasce proprio nei caratteri peculiari che prima abbiamo evidenziato, ed è confermata da alcuni dati statistici disponibili, anche grazie all'Osservatorio. Così, per quanto riguarda l'obiettivo dell'incremento del tasso di occupazione, qui i dati parlano chiaro, **le cooperative continuano a fornire nuove occasioni di lavoro**. Si pensi che su scala nazionale le sole cooperative sociali hanno incrementato dal 2003 al 2005 del 26% i propri dipendenti (da 210.000 circa a 280.000 circa – fonte Istat); si pensi ancora, passando ai dati delle affiliate alla Legacoop FVG, che gli addetti presso queste ultime tra il 2005 ed il 2006 sono aumentati da 12.000 a 13.000 unità circa, quindi quasi dell'8%. Ma non solo, le società cooperative sono in grado di fornire occasioni occupazionali a quelli che sono tradizionalmente tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro: donne, giovani, ma anche cittadini extra-comunitari. I dati raccolti dall'Osservatorio dimostrano che le Cooperative del Friuli Venezia Giulia impiegano: per il 60% donne; il 33% dei lavoratori ha meno di 34 anni; quasi il 10% dei lavoratori è costituito da immigrati extra-UE.

I RISTORNI

Per quanto concerne il secondo obiettivo posto dalle istituzioni comunitarie, è **connaturale al modello della cooperative di lavoro una maggiore produttività della manodopera**. Il perché non è difficile da cogliere ed è ricollegato a due caratteristiche peculiari: l'aspetto della partecipazione del lavoratore nella gestione della Società, da cui deriva una del tutto peculiare sovrapposizione e, quindi, comunanza di interessi tra le parti del rapporto di lavoro - lavoratore e imprenditore - (come si suol dire, nelle società cooperative «il lavoratore si fa imprenditore»); unito alla, forse ancora più stimolante, prospettiva di una maggiore retribuzione del proprio lavoro, vincolato alla performance dell'impresa. E', dunque, la presenza di un rapporto associativo e di uno scopo mutualistico – da intendersi essenzialmente come migliori condizioni retributive destinate a favore dei soci - a creare le condizioni di una potenziale maggiore produttività del lavoro.

Tuttavia, affinché una maggiore produttività possa realizzarsi, la presenza di un vantaggio mutualistico deve essere percepibile dal lavoratore. In particolare, il lavoratore deve essere sicuro del fatto che migliori condizioni retributive sono direttamente legate al suo impegno (alla sua produttività). **Ed in questo senso, una funzione chiave acquisiscono indubbiamente i ristorni.**

Questo è un aspetto su cui le Cooperative aderenti alla Legacoop FVG devono, invece, ancora lavorare. Dai dati raccolti attraverso l'Osservatorio risultano, infatti, ancora molte le Società che ancora non hanno nemmeno approvato un regolamento per la suddivisione dei ristorni e specularmente ancora poche le società che dividono effettivamente ristorni.

Del terzo pilastro, ossia della lotta all'emarginazione sociale, se ne fanno carico le cooperative sociali di tipo B. Considerata la loro già vista funzione, esse realizzano l'importante risultato di promuovere alla sfera lavorativa risorse umane che altrimenti rimarrebbero consegnate a quella socio-assistenziale, con un beneficio non solo per il singolo lavoratore, che può godere di un'occasione lavorativa e sentirsi realizzato, ma anche per la collettività, che vede un risparmio delle spese assistenziali ed una crescita del reddito complessivo prodotto dal paese.

I dati confermano il successo dell'inserimento di lavoratori svantaggiati sia a livello nazionale, che qui nel Friuli Venezia Giulia. Successo che può essere colto in tutta la sua portata se lo si confronta con i risultati ottenuti dal collocamento obbligatorio dei disabili. Si consideri da questo punto di vista che il numero di occupati nelle cooperative sociali (nel 2005 oltre 30.000 in tutta Italia ed oltre 370 nel FVG nel 2006) è approssimativamente equivalente al totale dei lavoratori avviati col collocamento obbligatorio. Si consideri, poi, che il sistema cooperative sociali riesce a dare lavoro a quei disabili c.d. “deboli”, che non riescono ad inserirsi tramite il collocamento obbligatorio. Quindi, un fenomeno, quello delle cooperative sociali, che non solo affianca e per certi versi supera quello del collocamento obbligatorio, ma che riesce a rimediare le inefficienze.

Si diceva che il mondo delle Cooperative ha dimostrato la capacità di assecondare un'altra richiesta, quella proveniente questa volta dal basso, ossia dai soggetti più giovani che si



affacciano sul mercato del lavoro i quali aspirano ad un'occupazione stabile. Ebbene i dati che emergono dall'osservatorio, che non si discostano sul punto rispetto ai dati ricavabili su scala nazionale, mostrano **che quasi il 90% dei lavoratori nelle Società Cooperative lavora con contratto a tempo indeterminato**. Soltanto il 10 % dei lavoratori ha un contratto a termine; lavoratori ai quali parzialmente si sovrappone la nuova figura del socio speciale ⁽¹⁵⁾; lavoratori che trovano una rapida conversione/stabilizzazione del proprio rapporto. Le altre forme contrattuali atipiche, sebbene espressamente ammesse dalla vigente legislazione anche per le società cooperative, non vengono minimamente in rilievo, fatta salva una trascurabile area (si parla di una cinquantina di contratti) di lavoro parasubordinato ed autonomo.

La regola nelle Società Cooperative è, dunque, il rapporto a tempo indeterminato; il rapporto a termine rimane, com'era nella storica disciplina introdotta dalla legge n. 230/1962, prima della sua modifica ad opera del D.lgs. n. 368/2001, l'eccezione. Rapporti a tempo indeterminato che, nonostante la peculiare configurazione del rapporto del socio di cooperativa, sono ben protetti ed altamente stabili. Come abbiamo prima accennato, è proprio la doppia veste di socio e lavoratore a garantire una sorta di doppia rete di protezione da recessi arbitrati o, comunque, facili, che conferisce per alcuni aspetti maggiore tutela rispetto ai lavoratori operanti al di fuori delle cooperative.

Conclusione

La figura del socio-lavoratore configura dunque, almeno in astratto, una risposta già pronta alle richieste dell'Unione Europea e dei lavoratori in cerca di stabilità. Attenzione, però, perché ciò possa avvenire, occorre che in concreto le società cooperative valorizzino il più possibile il proprio scopo mutualistico. Il lavoratore deve poter beneficiare di particolari e migliori condizioni rispetto al resto del mondo del lavoro. Se questo non succede, inutile dirlo, cade tutto il substrato che ha permesso di condurre il ragionamento prima illustrato ed il lavoro presso le società cooperative viene a configurarsi come l'esatto opposto di una buona occasione.

Emanuele Menegatti

15 Figura introdotta dalla riforma del diritto societario all'art. 2527, comma 2, c.c., con uno speciale rapporto finalizzato alla sua formazione e/o inserimento nella società cooperativa.