

# manifesto del lavoro cooperativo

Idee, contributi e proposte per il «buon lavoro»



I Quaderni della Fondazione Barberini | 06

**I Quaderni della Fondazione Barberini**

**06**

# Manifesto del Lavoro Cooperativo

Idee, contributi e proposte per il «buon lavoro»

A cura di  
**Michele Morrocchi**

Il presente lavoro raccoglie idee, proposte e riflessioni portate avanti dal gruppo Politiche del Lavoro della Direzione Nazionale di Legacoop arricchito da contributi e confronti con relatori esterni del mondo della politica, del sindacato e dell'accademia. Tali materiali e confronti sono stati la base per la realizzazione del documento «Un manifesto per il buon lavoro cooperativo» presentato e approvato dal 41° congresso di Legacoop del 2, 3 e 4 marzo 2023 svoltosi a Roma.

Progetto grafico a cura di *Be Open, Ideali per comunicare*

**Fondazione Ivano Barberini**  
www.fondazionebarberini.it  
info@fondazionebarberini.it  
via Mentana 2, 40126 Bologna  
tel. 051 231313

Presidenza – Simone Gamberini  
Direzione – Roberto Lippi

Archivio, biblioteca e patrimonio – Lorena Cerasi  
Open Innovation manager – Bibi Bellini  
Comunicazione e progetti – Andrea Nalin

## Indice

- 9 **Presentazione** di Simone Gamberini
- 13 **Prefazione: il valore del lavoro** di Rita Ghedini
- 19 **Introduzione**
- 23 **Il lavoro cooperativo come emerge dai dati INPS**
- 24 Confronto tra imprese cooperative Legacoop e «non associate» nei settori non agricoli
- 30 Le imprese cooperative Legacoop e «non associate» in agricoltura
- 32 I collaboratori nelle cooperative Legacoop e «non associate»
- 35 **Analisi dei contratti della cooperazione**
- 41 **Aspetti del lavoro cooperativo di ieri e di oggi**
- 57 **Conclusioni**
- 61 **Contributi**
- 61 Il lavoro in continuo cambiamento di Francesco Seghezzi
- 67 L'algoritmo non è un tornio di Manola Cavallini
- 71 Nuove tutele per un nuovo lavoro di Ivana Veronese
- 77 Osservazioni sul potere del CNEL di codificare i CCNL per i fini di certezza pubblica.  
Contro la retorica della tutela del pluralismo contrattuale di Michele Faioli
- 89 **Allegati**
- 89 Allegato A
- 99 Allegato B
- 102 Allegato C
- 105 Allegato D
- 125 **Contributori e ringraziamenti**

# PRESENTAZIONE

di Simone Gamberini<sup>1</sup>

Il lavoro nell'impresa cooperativa è un cardine.

È la ragione e l'oggetto dello scambio mutualistico nell'aggregato cooperativo più numeroso, quello in cui il bisogno di lavoro diventa impresa, per soddisfare quell'istanza, fondamentale per l'autonomia delle persone, e soddisfare i bisogni di altre persone, producendo merci o servizi.

È il fattore sostanziale della produzione in ogni altro tipo di impresa cooperativa, a proprietà collettiva diversa da quella dei lavoratori, in cui le ragioni dello scambio mutualistico risultano, comunque, soddisfatte dall'attività di lavoro svolta da soggetti diversi.

In entrambe le condizioni, il lavoro è centrale. Per la cooperazione il lavoro è, però, cardine non solo fattuale, ma valoriale.

Le ragioni costitutive, la storia del Movimento cooperativo sono intrecciate con la storia delle trasformazioni del lavoro e della sua rappresentanza, soprattutto nel nostro Paese.

I movimenti per la conquista e la dignità del lavoro, la proprietà dei mezzi, sono stati spesso agiti sinergicamente dalle organizzazioni sindacali e dalle organizzazioni cooperative; in un tempo non così lontano cronologicamente, ma che può apparire lontano culturalmente, cooperative sono nate in contesto sindacale e molte cooperatrici e operatori di settori mutualistici diversi erano iscritti al sindacato.

Anche oggi, in situazioni di crisi della proprietà privata, possono essere i lavoratori e le lavoratrici che ridanno prospettiva all'impresa, costituendosi in cooperativa ed assumendone la proprietà.

Il valore del lavoro è, infine, centrale nelle dimensioni della giustizia sociale e della partecipazione democratica, che guidano l'impresa cooperativa e che le istanze del cooperativismo sono impegnate ad agire e a promuovere nella società.

Oggi molte delle dimensioni in cui si declina il valore del lavoro appaiono in crisi.

La crisi si manifesta nella dimensione occupazionale, in direzioni apparentemente opposte: il rischio della sostituzione del lavoro con le tecnologie robotiche e digitali, ma anche la carenza di lavoratrici e lavoratori nella maggior parte dei settori produttivi, soprattutto in quelli ad alta intensità di lavoro.

<sup>1</sup> Simone Gamberini è presidente di Legacoop Nazionale.

È in crisi la dimensione economica del lavoro, la capacità di masse significative di lavoratori e lavoratrici di procurarsi, attraverso il proprio lavoro, le condizioni per *"un'esistenza libera e dignitosa"*. Questo limite all'autonomia, questo detrimento della dignità riguarda, soprattutto, le donne e i giovani.

È in crisi la dimensione esistenziale del lavoro: il fenomeno delle cosiddette *"grandi dimissioni"* seguito alla pandemia è certamente un fenomeno composito, ma denuncia una scissione tra le dimensioni esistenziali e sembra superare l'esperienza del lavoro come dimensione costitutiva dell'identità adulta delle persone.

È, infine, in crisi la dimensione sociale e politica del lavoro: la capacità di associare la rivendicazione di diritti e la crescita della coscienza collettiva sembra perduta; le organizzazioni di rappresentanza, quelle del lavoro, ma anche quelle della cooperazione, che ne colgono, per quanto detto, la dimensione collettiva e valoriale, non riescono più a catalizzare la rappresentanza della domanda, del bisogno di protezione e di cambiamento; è in crisi, in estrema sintesi, la dimensione della politica che dal valore del lavoro, strumento di giustizia sociale e pilastro della democrazia repubblicana, trae la propria legittimazione e la propria forza propulsiva.

In queste dimensioni di crisi, che risuonano con la condizione di *"crisi permanente"* con cui abbiamo descritto la situazione locale e globale degli ultimi anni, dalla pandemia, alle catastrofi generate dalla crisi climatica, infine, alla tragedia delle guerre, ci è sembrato naturale ispirarci alle parole di Ivano Barberini, quando dichiarava che nella crisi occorre *"interrogare i principi cooperativi e restare coerenti con i valori della cooperazione"*.

Quando abbiamo intrapreso il percorso che ci ha portati alla redazione del Manifesto per il buon lavoro cooperativo avevamo chiare molte delle dimensioni critiche descritte, ma nel contempo ci era evidente la forza che proprio nella tenuta del lavoro, nella capacità di essere coerenti con le sue ragioni, stava e sta gran parte della forza e del ruolo della cooperazione.

Ci siamo, perciò, dati il compito di conoscere meglio le caratteristiche del lavoro in cooperazione, per poterle migliorare e per potere, allo stesso tempo, acquisire gli elementi per progettarne il futuro, attraverso le grandi trasformazioni in corso.

Abbiamo intrapreso questo percorso, di cui questa pubblicazione rappresenta soltanto una tappa; consapevoli che solo nella relazione con le altre rappresentanze organizzate, del lavoro e dell'impresa, con le istituzioni e la politica, con le espressioni della ricerca è possibile costruire conoscenza vera. E solo nella relazione è possibile agire la trasformazione.

Voglio ringraziare qui tutti gli interlocutori che hanno accettato di confrontarsi con noi, di cui questo volume coglie solo alcune testimonianze.

Non da soli, dunque, siamo impegnati a conoscere e condividere le dimensioni critiche e le potenzialità del lavoro cooperativo, per progettare e proporre risposte che consentano alle persone, di cui è fatta la cooperazione, di sceglierla o di confermarla come strumento di miglioramento della propria vita, di realizzazione delle proprie aspirazioni, di trasformazione delle proprie comunità e della comunità nazionale e globale di cui tutti siamo parte attiva, impegnata, speranzosa nonostante tutto.

## PREFAZIONE: IL VALORE DEL LAVORO

di Rita Ghedini<sup>2</sup>

Qual è il valore del lavoro? Cosa significa attribuire valore al lavoro? Che posto occupa il lavoro nell'identità della cooperazione e nella pratica cooperativa?

Sulle domande che riguardano il lavoro e la cooperazione il repertorio potrebbe essere particolarmente lungo. È un repertorio che ha una declinazione storica, che pone in relazione il bisogno di lavoro, bisogno primario per le classi proletarie e borghesi nelle epoche in cui il concetto di classe aveva luogo e consistenza, con i percorsi di costituzione della forma e dell'economia cooperativa.

È un repertorio che ha una declinazione politica, che richiama ai movimenti collettivi che, dalla seconda metà dell'800 dello scorso Millennio, hanno trovato, anche nella forma del mutualismo cooperativo, oltre che nella lotta sindacale e politica, lo strumento migliore per affrancarsi e riscattarsi da condizioni di riscatto, di sottomissione e di sfruttamento.

È un repertorio che ha, naturalmente, una declinazione economica ed imprenditoriale, non solo nella costruzione della cooperazione di lavoro, ma anche nella costruzione di settori cooperativi, ad esempio quello delle mutue sanitarie, quello degli abitanti, quello della cooperazione tra imprenditori agricoli, artigiani e commercianti, in cui la forma cooperativa ha accolto, in diversi ambiti, le medesime istanze di tutela, valorizzazione, sviluppo del proprio lavoro.

Ritorna, in ciascuno di questi percorsi il tema del valore. Anche il concetto di valore ha una storia propria. Senza nessuna pretesa di analisi filologica, né storico politica od economica, colpisce la semplice lettura del succedersi del significato del termine riportata da un qualsiasi vocabolario. Per mera esemplificazione, il Vocabolario Treccani svolge il proprio repertorio di significato da *"possesso di doti intellettuali o morali o di alto grado di capacità professionali, virtù"* a *"coraggio, ardimento"* a *"valore economico, d'uso o di scambio"* secondo le varie declinazioni delle diverse teorie economiche del '900. Prosegue Treccani affermando: *"nel linguaggio economico contemporaneo il termine valore perde rilevanza"* in favore di una serie di specificazioni tutte diversamente riferite alla dimensione monetaria.

Concedendo una semplificazione certo un po' estrema, si può forse dire che il concetto di valore si è spostato dalla persona, alle relazioni – anche economiche – fra le persone (singole o aggregate in soggetti collettivi), alla dimensione impersonale delle transazioni finanziarie fra soggetti la cui personalità, anche quella giuridica oltre che geografica, è a volte di difficile ricognizione.

<sup>2</sup> Rita Ghedini è presidente di Legacoop Bologna e delegata per la Presidenza nazionale di Legacoop sul tema del "buon lavoro cooperativo".

Come sta in questa dimensione, quella del primato del valore finanziario, una forma d'impresa basata sulla proprietà collettiva, che ha ne "le persone al centro" uno degli slogan identitari più riconoscibili? E come definisce il valore del lavoro?

Le lavoratrici ed i lavoratori socie delle cooperative di produzione e lavoro, gli agricoltori, gli artigiani e i commercianti socie delle cooperative di conferimento ed utenza, le socie e i soci delle mutue, ma anche le ed i dipendenti della cooperazione di consumo, le e i soci abitanti della cooperazione di abitazione, le socie delle cooperative sociali e così declinando hanno un'idea precisa del valore del lavoro nella propria esistenza. Per la maggior parte è la ragione della partecipazione alla cooperativa, per altri ne è il presupposto, in quanto il lavoro fornisce i mezzi economici per sostenere la partecipazione all'impresa cooperativa destinata, in quei casi, a soddisfare bisogni diversi da quello del lavoro.

Qual è la dimensione prevalente nella determinazione di questo valore? Quella economica, certo, rimane centrale. Ma abbiamo appreso dall'esperienza degli ultimi decenni, specie degli ultimi due, in cui la disarticolazione o varietà delle forme di svolgimento delle prestazioni è aumentata esponenzialmente, che quel valore non è più tutto o solo ricompreso nello scambio tra prestazione e remunerazione, e che anche la misurazione di questo rapporto è sempre più complessa e limitante.

Da ultimo, il fenomeno delle cosiddette "grandi dimissioni", la difficoltà perdurante al reclutamento di lavoratrici e lavoratori che ancora caratterizza il mercato del lavoro, la necessità di accelerare i processi di trasformazione delle competenze, insieme, sul fronte opposto, allo spettro della sostituzione del lavoro in ragione dei processi di robotizzazione, digitalizzazione, transizione ecologica, alla formazione di una nuova working class (tale anche senza coscienza collettiva?) prodotta dalla gig economy, al fenomeno del lavoro povero, dell'occupazione che non garantisce i mezzi "per un'esistenza libera e dignitosa" (art 36 Cost), dei salari divorati dall'inflazione, stanno mettendo ulteriormente in discussione il concetto di valore del lavoro.

Quali sono, allora, le dimensioni sostanziali per definire un lavoro "di valore" e quelle per le quali la cooperativa possa essere il luogo in cui le dimensioni molteplici di valore e di senso del lavoro possano trovare il loro miglior riconoscimento, secondo la definizione contenuta in ogni Statuto cooperativo del riconoscimento alle socie e ai soci de "le migliori condizioni...".?

Temi di sempre sui quali, negli ultimi 3 anni, abbiamo fatto un lungo percorso, che certamente ci porta ad una risposta composita, multidimensionale, a questa domanda. Questa pubblicazione ne è il frutto e, come ogni frutto, è anche il seme per nuovi confronti e nuove strategie. Come descritto nell'introduzione a questo volume, dopo un lavoro di analisi e di discussione partecipata, che ha visto coinvolte cooperative e struttura associativa, abbiamo esposto la nostra fotografia del lavoro cooperativo, convinti che la scelta strategica di investire su percorsi di miglioramento del lavoro cooperativo debba essere basata su una base di cognizione precisa dell'esistente.

La fotografia del lavoro nelle imprese associate a Legacoop dice che le cooperative aderenti a Legacoop alla nostra Associazione si distinguono per capacità di garantire lavoro stabile e duraturo, anche in presenza di crisi aziendali o sistemiche, sono "resilienti" o, per utilizzare un concetto meno "di moda" e più coerente con la nostra missione, tutelano il lavoro prima del capitale, anche a discapito di quest'ultimo. Le cooperative aderenti a Legacoop si distinguono 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 in tutti gli ambiti che afferiscono al corretto trattamento del lavoro e alla sua promozione; non casualmente, le cooperative "non Alleanza" risultano dominanti in settori, quali la logistica o i servizi a basso valore aggiunto, in cui nel tempo si sono registrati i maggiori problemi legati alla "cattiva fama" cooperativa in ambito di lavoro. Questa constatazione richiama per Legacoop un tema di proselitismo, ma soprattutto il tema, da lunghissimo tempo dibattuto, di regolazione della rappresentanza.

Qualificazione specifica della rappresentanza e identità cooperativa sono dimensioni strettamente interrelate. Se per ragionare, in tutti gli ambiti del lavoro e dell'impresa, di miglioramento della regolazione contrattuale, di contrasto al dumping salariale, di minimi salariali, la riconoscibilità delle Parti comparativamente più rappresentative è elemento fondamentale, per la cooperazione arrivare alla qualificazione della rappresentanza, per le imprese e per il lavoro, è imprescindibile in forza della necessità di tutelare e valorizzare la distintività della cooperazione, costituzionalmente riconosciuta.

La qualificazione della rappresentanza è, inoltre, il presupposto per sostenere anche in cooperazione, in tutti i settori produttivi lo sviluppo della bilateralità, strumento specifico che può – come dimostrato nelle crisi dei settori in cui è presente – consentire forme importanti di protezione, di sostegno al reddito e che potrebbe essere "caricata" di ulteriori obiettivi di modulazione degli interventi di welfare lavorativo, dagli ammortizzatori alle forme di assistenza, in grado da garantire anche i passaggi intergenerazionali delle nostre cooperative.

Può, inoltre, favorire lo svilupparsi di pratiche di partecipazione organizzativa e gestionale dei lavoratori all'impresa. In questo ambito la cooperazione è naturalmente un modello nell'ambito della produzione e lavoro, dove pure esistono spazi di qualificazione ulteriore delle partecipe partecipative dei soci lavoratori e, proprio grazie a questo background, può essere ambito di sperimentazione di forme di partecipazione anche nei settori a diverso scambio mutualistico. Sono tutte strumenti che possono concorrere alla qualificazione del lavoro e al sostegno dei redditi, che è una priorità.

Dalla nostra analisi emergono, infatti, anche condizioni di debolezza. La questione salariale è anche per la cooperazione ambito di miglioramento necessario. 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 soprattutto 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 caratteristici della forma cooperativa, come il ristorno.

Questa criticità si inquadra in una condizione di debolezza salariale diffusa nel nostro Paese, di particolare rilievo in alcuni settori di presenza 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 scelta di investire su una nuova politica salariale per una piena valorizzazione del lavoro in cooperazione, per rendere la cooperazione maggiormente attrattiva e coerente con i propri valori, investe molti ambiti, alcuni dei quali di autonoma scelta imprenditoriale.

L'investimento sull'innovazione e la formazione a supporto dell'ingresso in mercati più qualificati, caratterizzati da produzioni a maggior valore aggiunto, è uno dei driver su cui puntare. Il maggior utilizzo di strumenti mutualistici, come il ristorno, richiede la ricerca determinata della profittabilità, ma anche la possibilità di accedere ad un utilizzo più equo ed appropriato della leva fiscale per una più giusta redistribuzione del valore prodotto. Su questo piano non è possibile per la cooperazione agire da sola.

Servono scelte politiche condivise, che portino il Paese verso una nuova valorizzazione del lavoro come elemento di realizzazione personale, di coesione sociale, di partecipazione civile e democratica. 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 una forte qualificazione della committenza pubblica, come strumento di orientamento del modello di sviluppo del Paese nella direzione dell'equità e della sostenibilità, intese come investimenti per la crescita, veri presupposti infrastrutturali, al pari delle opere di infrastrutturazione materiale del Paese.

Il primo passo è l'esclusione dagli appalti della valutazione del costo del lavoro, attraverso l'introduzione di gare a prezzo fisso e la valorizzazione di istituti concertativi, già previsti dalla normativa nazionale ed europea, ma assai poco praticati. Indispensabile, poi, definire meccanismi certi di riconoscimento del costo del lavoro all'atto dei rinnovi contrattuali in qualsiasi contratto pubblico, essendo palese dalla rilevazione delle banche dati ufficiali che la massima latenza nei rinnovi dei CCNL si ha nei settori che contraggono con la Pubblica Amministrazione, per evidente impossibilità di recuperare i maggiori costi da parte delle imprese. Il novero degli interventi in favore della valorizzazione del lavoro attraversa tutte le dimensioni dell'inclusione, a partire da quella di genere.

La parità salariale rappresenta un obiettivo anche in cooperazione, dove pure l'inclusione lavorativa delle donne è superiore a quella di qualsiasi altra forma di impresa. Pur in presenza di un'assoluta correttezza dell'applicazione del principio di parità retributiva a parità di mansione fra i generi, la maggior incidenza dei contratti part time fra le occupate, la maggiore presenza nei settori e nei contratti meno remunerativi, le minori opportunità offerte di progressione di carriera e la minore presenza nelle funzioni più qualificate e, conseguentemente, nei livelli retributivi più elevati, pone le donne in una condizione di penalizzazione reddituale.

L'investimento in politiche di welfare, anche a livello negoziale, l'infrastrutturazione dei servizi, in generale le politiche per la condivisione delle responsabilità e del valore della cura sono una scelta indispensabile sia nei processi di sviluppo cooperativo che negli obiettivi di rappresentanza della cooperazione.

Infine, una priorità: piani ed investimenti ingenti sulla formazione. L'adeguamento e l'elevazione delle competenze, per migliorare l'attrattività cooperativa e per garantirne la capacità di innovazione di fronte alle grandi transizioni in cui siamo immersi, è il tramite per affrontarle responsabilmente, generando valore e valorizzando il lavoro come leva sostanziale per il perseguimento di un modello di sviluppo sostenibile. Attraverso un'opera collettiva e cooperativa fondata sulla qualificazione del lavoro, la cooperazione può esprimere l'essenza del mutualismo, come processo di generazione di valore condiviso nelle relazioni tra persone e sistemi, produttivi e sociali, che superano la dimensione bidimensionale dello scambio, verso quella multidimensionale dell'impatto trasformativo.

## INTRODUZIONE

Il Team Lavoro si è proposto, tra i gruppi di lavoro costituiti dalla Direzione Nazionale di Legacoop, di utilizzare nuove metodologie di lavoro collaborativo per definire uno o più progetti innovativi e capaci di generare impatto su tutto il sistema cooperativo, nell'ambito di uno dei "pilastri" fondamentali per la cooperazione: il **lavoro di qualità**.

Tra gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, il Goal 8 è dedicato ad *"incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti"*. Si tratta di una delle motivazioni primarie che da sempre la cooperazione porta con sé, e il Team Lavoro si è interrogato, nel corso dei suoi lavori, su scenari possibili e sfide che potessero sollecitare una progettualità sistemica, collettiva e "attivante", capace di generare opportunità.

Sono state utilizzate, durante i lavori del Team, metodologie diverse, dal *foresight* e la prefigurazione di scenari possibili, al business design e la progettazione. Durante tutto il percorso, attraversato dalla pandemia e dalle relative misure restrittive e di prevenzione, si è passati da un lavoro iniziale "in presenza" alla riorganizzazione delle attività "online", consentendo una sperimentazione obbligata di nuove modalità e strumenti per il lavoro collaborativo e orientando o accelerando la percezione di urgenze di alcune sfide.

Ci siamo avvalsi per inquadrare il lavoro del gruppo dei dati INPS relativi alla Cooperazione messi a disposizione dell'Area Studi di Legacoop e del lavoro di ricerca ed analisi del Professor Reyneri, che si è poi concretizzato nel primo capitolo di questa pubblicazione.

Ulteriori analisi sono state prodotte dall'Ufficio lavoro di Legacoop Nazionale, al fine di consentire una riflessione sulla contrattazione della cooperazione, che formano il secondo capitolo del Manifesto. Successivamente il lavoro del gruppo è proseguito con l'ideazione e la realizzazione di webinar tematici in cui il gruppo si è confrontato con numerosi stakeholder provenienti dall'accademia, dal sindacato e dalle istituzioni. Le riflessioni emerse da questi incontri rappresentano il lavoro sintetizzato qui nel capitolo III.

Fin dal primo incontro, utilizzando la tecnica del foresight, il lavoro del Team è partito da una prima identificazione di 5 sfide:

1. Riconoscimento economico del valore sociale del lavoro.
2. Investimento nelle nuove competenze e nello sviluppo delle persone (formazione, ri-qualificazione, partecipazione, lifelong employability).
3. Forza e rappresentanza nei CCNL.
4. Coo-petizione, creazione di reti e condivisione di competenze, partecipazione cittadini e comunità
5. Nuove risposte per i nuovi bisogni dei lavoratori, nuova mutualità.

Dal confronto di tutte le sfide e dalla discussione tra i partecipanti è nata l'esigenza di tenere in considerazione due sfide trasversali a tutti i gruppi e integrate in tutte le progettualità, ovvero:

**Disegnare "Nuovi Modelli Cooperativi per creare valore":** innovare il modello cooperativo in funzione degli scenari contemporanei, interpretando in modo autentico e originale la capacità della cooperazione di rispondere ai bisogni – nuovi e attuali - di persone e comunità.

**Promuovere la reputazione e la visibilità del sistema cooperativo:** costruire una brand reputation del modello cooperativo, che ne renda visibile, 'leggibile' ed apprezzabile sia la dimensione valoriale che la qualità dell'azione imprenditoriale.

Dopo i primi mesi della pandemia, il Team ha ripreso il proprio lavoro, e le sfide precedentemente individuate, sono state poste alla prova di scenari - reali - che non erano stati neppure lontanamente prefigurabili. Si è quindi ripartiti dalla possibilità di ridefinire le sfide o identificarne di nuove e diverse, alla luce dei cambiamenti, molto profondi, intercorsi nel contesto. Le sfide sono state ridefinite in modo collaborativo, ma non stravolte: il gruppo le ha ritenute sempre valide - e quanto mai urgenti - e ha posto nuovi accenti su alcuni aspetti messi sotto la lente di ingrandimento dai primi effetti della pandemia.

In particolare, le riflessioni condivise hanno portato l'attenzione su alcuni aspetti riconosciuti come prioritari: nuove priorità, nuovi modelli di comportamento delle persone e nuovi paradigmi; la flessibilità, da parte delle nostre imprese, e la capacità di adeguarsi in tempi rapidissimi al cambiamento.

E' emerso come indispensabile utilizzare la trasformazione digitale per un lavoro cooperativo e una governance partecipata: accelerare nell'apprendimento e nell'utilizzo della tecnologia per un lavoro collaborativo, partecipativo, e per la relazione con i soci, la valorizzazione delle competenze delle persone e della partecipazione alla cooperativa, ponendo una particolare attenzione al lavoro poco qualificato, più a rischio.

Allo stesso tempo, è stato ritenuto dal Team indispensabile puntare sulla capacità di re-design dei servizi e delle organizzazioni: diventare sempre più capaci di inventare nuove modalità di progettazione ed erogazione di servizi che rispondano a bisogni nuovi che cambiano più velocemente, attraverso coinvolgimento, partecipazione, adattamento, flessibilità, cooperazione tra cooperative, best practices e progetti specifici, una migliore gestione del rischio e la preparazione a diversi scenari possibili.

Da questo processo creativo, il gruppo ha definito quale idea progettuale l'elaborazione di un Manifesto per il buon lavoro cooperativo.

Il lavoro di questo volume è dunque partito dalla considerazione che la forma cooperativa è, ad oggi, presente in tutti i settori della produzione e che in ciascuno di questi l'impatto della trasformazione digitale dei mercati e delle produzioni, accelerato dalla pandemia, ha già imposto ed imporrà una revisione dei modelli organizzativi determinante per il futuro del lavoro.

Si tratta di trasformazioni sostanziali per la qualità e la quantità della prestazione lavorativa necessaria a garantire il recupero dei livelli di produzione pre-pandemia e per accompagnare un modello di sviluppo certamente diverso, in ragione della trasformazione della domanda e della rivoluzione processuale.

Il lavoro nelle cooperative è stato e sarà impattato da queste trasformazioni, in misura diversa a seconda dei settori, ma certamente molto ampia.

La particolare presenza cooperativa nei settori *labour intensive* poi, costringe a considerare, in questa prospettiva di trasformazione, sia le necessità di tutela del lavoro, che quelle di evoluzione delle competenze necessarie per affrontare questi processi.

A fronte di ambiti in cui il lavoro in cooperativa risulta abilitante e tutelante, ve ne sono altri nei quali il fenomeno del cosiddetto "lavoro povero", con bassa occupazione e basso reddito, soprattutto fra le lavoratrici, sono prevalenti.

Altri ambiti di sviluppo, nella logistica e nei servizi, analogici o digitali, stanno generando opportunità di lavoro crescenti, spesso caratterizzate da rapporti non tutelanti, dal punto di vista dei diritti minimi. Si tratta di ambiti contigui a quelli in cui opera la cooperazione, a volte sovrapposti, generando quindi sia problemi di dumping competitivo, sia problemi prospettici di scelte di mercato.

Questi ed altri ambiti di cambiamento pongono questioni cruciali per il futuro della cooperazione. Esiste un'identità specifica del lavoro cooperativo? In che cosa si estrinseca? Cosa la definisce? Come si ridefinirà nelle nuove dimensioni del lavoro?

È su domande di questa natura - alla loro articolazione e specificazione nella legislazione cooperativa e del lavoro, nella struttura ed articolazione delle relazioni industriali, nell'organizzazione produttiva della cooperativa e nell'innovazione dei rapporti mutualistici - che questo lavoro prova a dare una, seppur parziale, risposta.

# Il lavoro cooperativo come emerge dai dati INPS<sup>3</sup>

I dati qui presentati in estrema sintesi, hanno recentemente favorito un primo ma consistente passo per colmare un grave vulnus di conoscenza relativo a un importante aspetto del movimento cooperativo italiano: ossia il lavoro in cooperativa

Una collaborazione con l'INPS, infatti, ha permesso di studiare e impostare una banca dati contenente le maggiori variabili occupazionali relative ai lavoratori occupati nelle imprese cooperative; di conseguenza, in una fase preliminare è stato possibile ricostruire dimensioni e tendenze del quinquennio (2015-2019), per poi proseguire con l'aggiornamento annuale al fine di stratificare una base dati che integri le informazioni esistenti nelle banche dati già disponibili, e permetta di seguire nel tempo l'evoluzione di questa struttura fondamentale.

Elemento rilevante di tale svolta nella ricerca è stato determinato dalla possibilità di distinguere tutte le principali variabili statistiche ora disponibili, per imprese associate e non associate.

Sul piano metodologico, occorre sottolineare che la fonte amministrativa INPS, comune anche nell'analisi delle imprese non cooperative, si basa sul numero di lavoratori complessivo impiegati durante l'anno in ogni impresa, territorio e settore. Questo, oltre a permettere comparazioni essenziali per comprendere sempre meglio il lavoro in cooperativa in modo non autoreferenziale, in definitiva permette di misurare e comprendere il numero e la qualità di tutte le occasioni di lavoro fornite dal sistema cooperativo in un dato anno.

<sup>3</sup> Il presente capitolo si basa essenzialmente sul lavoro di analisi e ricerca portato avanti a partire dai dati INPS sulla cooperazione dal Professor Emilio Reyneri, professore emerito di sociologia del lavoro, Università di Milano Bicocca.

## Confronto tra imprese cooperative Legacoop e «non associate»<sup>4</sup> nei settori non agricoli

### 01. Le aziende

Il dato numerico delle imprese cooperative aderenti a Legacoop è risultato stabile nel triennio 2015-2017, con un leggero calo nel biennio successivo, accentuato nel 2020 come naturale conseguenza della pandemia da Covid. Seppur con differenti vicende, però, nell'intero arco temporale suddetto, l'incidenza di cooperative Legacoop sul totale delle imprese private, extra-agricole, registrate presso l'Inps, comprese dunque le aziende unipersonali, rimane stabile a circa il 0,3%, in linea con quello generale alle altre imprese.

Al contrario, le molto più numerose ed in genere molto più piccole cooperative non associate a nessuna centrale ACI, dopo il continuo aumento tra il 2015 e il 2018, registravano già nell'anno successivo una riduzione fino al sensibile arretramento del 2020. La loro incidenza sul totale delle imprese, partita da 1,7% nel 2018, scendeva a 1,6% nell'anno successivo per arrivare a 1,5% nel 2020. Le conseguenze della crisi pandemica su queste imprese, quindi, sono state di fatto più marcate rispetto a quelle del mondo Legacoop<sup>5</sup>.

### Le differenze territoriali

Anche all'interno di ciascuna delle tre grandi aree territoriali del nostro Paese, Nord-Centro-Sud, gli effetti della crisi sulla consistenza numerica dei due mondi oggetto della nostra analisi è tendenzialmente in linea a quella rilevata dal dato nazionale, considerando che la differenza tra il numero di cooperative Legacoop e quello delle non associate, più contenuta al Nord, molto rilevante al Centro, risulta certamente ancora enorme al Sud ma con una piccola significativa riduzione nella sproporzione<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> All'interno del presente documento per imprese «non associate» si intendono tutte le imprese cooperative non associate alle centrali dell'Alleanza Cooperative Italiane (ACI).

<sup>5</sup> Si veda Allegato A tabella 1 e figura 1.

<sup>6</sup> Si veda Allegato A tabella 2 e figura 2

### 02. Numero medio di posizioni lavorative nel corso dell'anno

Il numero medio delle posizioni lavorative nel corso dell'anno è calcolato per valutare la consistenza dell'occupazione stabile nelle aziende. I dati Inps tra il 2015 e il 2020, rilevano che gli andamenti sono più netti e divergenti tra le cooperative Legacoop rispetto a quelle non associate. Infatti, nelle cooperative non associate l'occupazione cresce sino a un massimo nel 2018 per poi crollare già nell'anno successivo, fino a perdere nel 2020 il 17% del valore massimo raggiunto, arrivando alla cifra di 347.937 posizioni lavorative. La loro percentuale sul totale delle posizioni lavorative, che aveva raggiunto il 3,1% nel 2017, scende dunque al 2,8% nel 2019 e al 2,5% nel 2020, segnalando un impatto molto significativo su di esse della crisi pandemica.

Al contrario, l'occupazione nelle cooperative Legacoop, cresciuta un po' più lentamente sino al suo massimo di 355.922 nel 2019, arriva a cedere neppure il 3% nel 2020, confermando la stessa percentuale pre-crisi del 2,5% sul totale delle posizioni lavorative nelle imprese non agricole. Possiamo quindi affermare che l'impatto pandemico ha avuto un riflesso sul mondo Legacoop tendenzialmente identico a quello dell'universo delle imprese private<sup>7</sup>.

### Le differenze territoriali

È noto che l'occupazione nell'impresa cooperativa sia molto più presente nelle regioni settentrionali del nostro Paese, sia pure con notevoli differenze di dimensione del fenomeno nel rapporto tra mondo Legacoop e della cooperazione non associata. Infatti, mentre nelle regioni settentrionali prevale di gran lunga l'occupazione di matrice Legacoop, in quelle centrali ma soprattutto in quelle meridionali prevale, con un rapporto di oltre 3 lavoratori a 1, l'occupazione nelle cooperative non associate.

Nelle regioni settentrionali, tra l'altro, nel 2020 è stata più netta la riduzione, soprattutto per le cooperative non associate, del numero di posizioni lavorative, confermata, anche se in termini più contenuti, nelle regioni del Centro. Invece, nel Mezzogiorno, ove l'occupazione nelle cooperative è più limitata, soprattutto per quelle Legacoop la tendenza rimane quasi fissa dal 2016 con addirittura una crescita, seppur modesta, nel 2020<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Si veda Allegato A tabella 3 e figura 3.

<sup>8</sup> Si veda Allegato A tabella 4 e figura 4.

### 03. Le dimensioni aziendali

Dividendo il numero medio di posizioni lavorative per il numero di aziende si ottiene il numero medio di posizioni lavorative. Esiste un'enorme differenza tra le cooperative associate a Legacoop e quelle non associate, in termini di dimensione d'impresa. La differenza risulta evidente dall'aumento costante nel corso degli anni dal numero medio di posizioni lavorative per azienda, passato, nelle cooperative di Legacoop, da 56 del 2015 a 66 nel 2020, mentre il numero medio delle cooperative non associate è rimasto comunque stabile tra 14-15 posizioni<sup>9</sup>.

### 04. Numero di dipendenti con un rapporto di lavoro nel corso dell'anno

Non pochi lavoratori hanno avuto un rapporto di lavoro con una cooperativa che non è durato un anno intero. Il numero dei lavoratori dipendenti che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro, anche di breve durata è quindi parecchio superiore al numero medio di posizioni lavorative nel corso dell'anno<sup>10</sup>. La percentuale sul totale dei dipendenti nelle imprese private non agricole per le cooperative Legacoop rimane stabile sul 2,6%, mentre per quelle non associate, dopo un massimo di 3,9% raggiunto nel 2017, la percentuale si riduce progressivamente sino al 3% nel 2020. Le variazioni negli anni considerati non differiscono granché da quelle viste per il numero medio di posizioni anche per quanto riguarda le differenze territoriali. Degno di nota il fatto che il Nord, nel 2020, registra un ribaltamento nelle posizioni di vantaggio sui numeri di rapporti di lavoro da parte delle cooperative Legacoop su quelle non associate e la conferma di una enorme sproporzione sui numeri, a favore delle cooperative non associate nel Mezzogiorno, nonostante il loro tracollo in termini di rapporti di lavoro per l'anno 2020<sup>11</sup>.

In ogni caso, l'aspetto più significativo sta nel fatto che il rapporto tra il numero dei lavoratori dipendenti anche per un solo giorno e quello delle posizioni lavorative medie nel corso di un anno costituisce un indice della frequenza più o meno grande dei rapporti di durata inferiore all'anno. E qui la differenza è significativa sia tra le cooperative Legacoop e non associate, sia per aree territoriali. Infatti, nel periodo tra 2015 e 2020, mentre nelle aziende di Legacoop la fascia di lavoratori che ha avuto un rapporto di lavoro inferiore a un anno si aggirava a circa il 15-16%, nelle cooperative non associate questa fascia nella maggior parte degli anni considerati ha superato il 40% e solo nel 2020 è scesa al 35%. Dato da imputare alla crisi pandemica che ha fatto sì che la più parte delle imprese riducesse i contratti a tempo determinato. Questa netta differenza mostra che le cooperative Legacoop non soltanto sono molto più grandi di quelle non associate, ma assicurano anche un'occupazione più stabile<sup>12</sup>. Tuttavia, questa differenza non emerge in maniera omogenea in tutta Italia ma è casomai la fotografia di quanto accade nelle sole regioni settentrionali, in quanto nelle regioni dell'Italia centrale non vi è quasi differenza tra le cooperative Legacoop e quelle non associate, mentre in quelle del Mezzogiorno sono addirittura le cooperative Legacoop che presentano una più elevata quota di lavoratori con rapporti inferiori a un anno<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> Si veda Allegato A tabella 5.

<sup>10</sup> Si veda Allegato A tabella 6.

<sup>11</sup> Si veda Allegato A tabella 7.

<sup>12</sup> Si veda Allegato A tabella 8.

<sup>13</sup> Si veda Allegato A tabella 9.

### 05. Le giornate lavorate nel corso dell'anno

La sopra citata differenza nella stabilità dell'occupazione è confermata dalla netta differenza nel numero di giornate lavorate nel corso dell'anno<sup>14</sup>: sino al 2019 sono poco meno di 240 giornate per le aziende cooperative aderenti a Legacoop contro un valore che oscilla sulle 180 giornate per le cooperative non associate.

Nel 2020 la crisi dovuta al Covid ha costretto non poche cooperative a mettere in Cassa integrazione per alcuni giorni parecchi dipendenti e ciò spiega la netta riduzione del numero medio di giornate sia per le cooperative aderenti a Legacoop, sia per quelle non associate, pur rimanendo netta la differenza tra le due tipologie di cooperative. Tale differenziazione appare marcata in tutte le regioni, tranne che nelle due regioni a statuto speciale, Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige, dove le cooperative non associate hanno evidentemente un maggiore radicamento<sup>15</sup>.

### 06. La retribuzione media giornaliera

Il valore medio della retribuzione giornaliera di un lavoratore ovviamente dipende dalla composizione dell'occupazione. I dati che caratterizzano principalmente questo dato sono: settore economico, qualifica professionale e orario di lavoro, ma anche fattori meno legati alla posizione contrattuale, quali l'età, il genere, la cittadinanza. Tuttavia, anche una media generica, rivela una netta differenza a favore delle cooperative aderenti a Legacoop. Seppur con piccole variazioni da un anno all'altro un dipendente di una cooperativa aderente a Legacoop guadagna in media circa 7 euro in più al giorno di un dipendente di una cooperativa non associata<sup>16</sup>.

Ipotizzando per semplicità di analisi che la composizione dell'occupazione non vari e non differisca per zona territoriale possiamo individuare due elementi significativi:

- Il primo e più indicativo è il fatto che in sei anni l'incremento della retribuzione ammonti soltanto a poco più di 1 euro al giorno.
- Il secondo elemento emerge dal confronto tra le retribuzioni percepite dai lavoratori di cooperativa nelle diverse zone territoriali del Paese. Da questo raffronto risulta che le differenze retributive tra Nord e Sud sono rilevanti sia per le cooperative Legacoop, sia per quelle non associate e rimangono abbastanza stabili nel corso degli anni intorno ai 13 euro al giorno<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Si veda Allegato A tabella 10.

<sup>15</sup> Si veda Allegato A tabella 10 e figura 5.

<sup>16</sup> Si veda Allegato A tabella 11.

<sup>17</sup> Si veda vedi Allegato A tabella 12.

## 07. La diversa composizione dei lavoratori dipendenti da cooperative Legacoop e non associate per settori economici e zone territoriali

La composizione settoriale dei lavoratori dipendenti da cooperative aderenti a Legacoop è molto diversa da quella dei lavoratori dipendenti da cooperative non associate. Legacoop, per esempio, è molto più presente nelle cooperative sociali e nel commercio, mentre le cooperative non associate sono soprattutto molto più presenti nella logistica e i trasporti, ma anche nel settore degli altri servizi di mercato, che comprende le attività immobiliari e professionali e i servizi di supporto alle imprese<sup>18</sup>.

Abbastanza significativo è anche il diverso radicamento territoriale. Infatti, mentre la percentuale di dipendenti occupati nelle regioni del Centro è abbastanza simile, le cooperative Legacoop sono molto più presenti nelle regioni settentrionali, mentre quelle non associate sono molto più presenti nelle regioni meridionali<sup>19</sup>.

Se si combinano le differenze territoriali con quelle settoriali, le differenze settoriali si ritrovano senza differenze significative in tutte e tre le zone in cui si suole dividere le regioni italiane. Una sola eccezione riguarda il Mezzogiorno, ove le cooperative Legacoop sono molto meno presenti nel commercio e per contro più presenti negli altri servizi di mercato<sup>20</sup>.

## 08. Alcune caratteristiche personali dei dipendenti: genere e tipo di contratto

Le cooperative Legacoop impiegano molte più donne rispetto a quelle non associate. Ciò si deve essenzialmente alla molto maggiore presenza di donne nelle cooperative Legacoop che lavorano nei settori del commercio, degli alberghi e ristoranti, mentre negli altri settori la presenza femminile non è molto diversa e nelle cooperative sociali è quasi eguale<sup>21</sup>.

Considerando le differenze territoriali, le differenze settoriali tra Legacoop e cooperative non associate rimangono sostanzialmente le stesse. Tuttavia, la presenza femminile nelle cooperative Legacoop del Mezzogiorno si riduce in misura significativa (soprattutto nei settori del commercio e degli alberghi e ristoranti), mentre per le cooperative non associate le differenze territoriali sono minime<sup>22</sup>.

Infine, un'altra importante differenza tra le cooperative Legacoop e quelle non associate concerne la diffusione dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Nelle cooperative Legacoop, infatti, la percentuale di assunti a tempo determinato è di poco superiore al 20%, mentre nelle cooperative non associate è superiore al 34%. Nel complesso ad alcuni settori a bassa presenza di tempi determinati (industria e commercio), se ne contrappongono altri ove il lavoro a termine è molto diffuso (cooperative sociali e altri settori dei servizi). Quanto alla differenza tra cooperative Legacoop e non associate, risulta particolarmente forte nel settore degli alberghi e ristoranti (oltre 28 punti percentuali), mentre è debole nel settore delle cooperative sociali e nulla in quello degli altri settori (attività immobiliari e professionali, noleggio e servizi di supporto alle imprese)<sup>23</sup>.

Quanto alle differenze territoriali, nel complesso non risultano significative né per le cooperative Legacoop né per quelle non associate. Tuttavia, per due settori, le differenze appaiono invece rilevanti. Sia per le cooperative Legacoop, sia per quelle non associate nel settore degli alberghi e ristoranti e in quello delle cooperative sociali, infatti, nel Mezzogiorno la percentuale dei tempi determinati è molto maggiore rispetto al Nord e al Centro Italia<sup>24</sup>.

Degno di interesse e contrariamente a quanto ci si poteva attendere, i dati rivelano che nel complesso non vi sono differenze di genere a sfavore delle donne. Infatti la percentuale di rapporti a tempo determinato è identica per le cooperative non associate, mentre per quelle Legacoop è addirittura più elevata per i maschi<sup>25</sup>.

La differenza settoriale, rispetto al genere, è invece significativa, ma il confronto tra le cooperative Legacoop e quelle non associate non muta. Infatti, nelle costruzioni la percentuale di tempi determinati è molto maggiore tra i maschi, che sono per lo più operai, rispetto alle femmine, che sono più spesso impiegate. Negli altri settori non si notano, invece, situazioni che differiscono dal quadro complessivo<sup>26</sup>.

<sup>18</sup> Si veda Allegato A tabella 13.

<sup>19</sup> Si veda Allegato A tabella 14.

<sup>20</sup> Si veda Allegato A tabella 15.

<sup>21</sup> Si veda Allegato A tabelle 16 e 17.

<sup>22</sup> Si veda Allegato A tabella 18.

<sup>23</sup> Si veda Allegato A tabella 19.

<sup>24</sup> Si veda Allegato A tabella 20.

<sup>25</sup> Si veda Allegato A tabella 21.

<sup>26</sup> Si veda Allegato A tabella 22.

## Le imprese cooperative Legacoop e «non associate» in agricoltura

### 01. Le aziende

Nel settore dell'agricoltura le cooperative aderenti a Legacoop sono relativamente poche, lo 0,5% del totale delle aziende che occupano operai agricoli ed il loro numero è abbastanza stabile nel corso degli anni considerati, tranne una leggera riduzione nel 2020, come accade a tutte le aziende agricole. Leggermente maggiore è la percentuale di cooperative non associate sul totale delle aziende agricole: 1,7% anche in questo caso senza variazioni significative nel corso degli anni considerati anche se appare lievemente maggiore la riduzione delle cooperative non associate dal 2017, ma comunque in linea con l'andamento generale del settore<sup>27</sup>.

### 02. Il numero medio annuo di posizioni lavorative

Un poco diverso è l'andamento del numero medio annuo di posizioni lavorative. Infatti, le cooperative non associate mostrano una discreta tendenza all'aumento che culmina nel 2018 mentre quelle associate a Legacoop avvertiamo una debolissima tendenza all'aumento che culmina nel 2019. L'anno del Covid invece segna solo un'infima riduzione, in linea con quanto avviene per tutto il settore<sup>28</sup>.

La divisione per zone territoriali rivela altresì una fortissima differenza tra cooperative Legacoop e non associate. Le posizioni lavorative delle cooperative agricole non associate si concentrano soprattutto nel Mezzogiorno, mentre quelle delle cooperative Legacoop sono più presenti nelle regioni settentrionali<sup>29</sup>. Un'altra importante differenza concerne la dimensione delle aziende: la dimensione media delle cooperative agricole aderenti a Legacoop è di fatto doppia di quella delle cooperative non associate<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Si veda Allegato B tabella 1 e figura 1.

<sup>28</sup> Si veda Allegato B tabella 2 e figura 2.

<sup>29</sup> Si veda Allegato B tabella 3.

<sup>30</sup> Si veda Allegato B tabella 4.

### 03. Gli operai agricoli

L'Inps fornisce ugualmente i dati sugli operai che hanno avuto un rapporto di lavoro con un'azienda agricola anche per un solo giorno. Anche in questo caso, il loro numero è perciò molto maggiore di quello medio annuo delle posizioni lavorative e il loro andamento nel corso degli anni non differisce da quello delle posizioni lavorative<sup>31</sup>.

Anche le differenze per zone territoriali sono simili a quelle viste per il numero medio di posizioni lavorative: forte concentrazione nelle regioni meridionali per le cooperative non associate, maggiore presenza nelle regioni settentrionali per quelle Legacoop<sup>32</sup>.

Invece, nel confronto tra percentuale di occupati nelle cooperative sul totale degli operai agricoli con la percentuale di cooperative agricole sul totale delle aziende agricole, troviamo un risultato molto interessante. Le percentuali degli occupati nelle cooperative sono infatti molto superiori a quelle delle cooperative sul totale delle aziende: per Legacoop intorno al 2,3% contro lo 0,5% e per le non associate intorno al 5,9% contro l'1,7%. Ciò significa che entrambe le tipologie di cooperative hanno dimensioni medie molto superiori a quelle delle aziende agricole non cooperative<sup>33</sup>.

Infine, dal confronto tra il numero di operai che hanno avuto un rapporto di lavoro anche di un solo giorno e quello medio annuo delle posizioni lavorative risulta che nelle cooperative agricole associate a Legacoop la fascia di lavoratori che hanno avuto un rapporto di lavoro inferiore a un anno oscilla su valori di poco superiori al 40%, mentre nelle cooperative non associate raggiunge o addirittura supera il 100%<sup>34</sup>.

### 04. Le giornate lavorate

La differenziazione descritta nel precedente paragrafo, è confermata dalla altrettanto forte differenza nel numero medio di giornate lavorate nel corso dell'anno. Infatti, nelle cooperative associate a Legacoop il numero medio si attesta su valori prossimi a 160 giornate, mentre nelle cooperative non associate, a stento si superano le 100 giornate<sup>35</sup>. Sia pure su valori molto diversi, invece, le differenze territoriali appaiono simili: sia per le cooperative Legacoop, sia per quelle non associate il numero medio di giornate lavorate è analogo nel Nord e nel Centro, mentre è parecchio inferiore nel Sud<sup>36</sup>.

<sup>31</sup> Si veda Allegato B tabella 5 e figura 3.

<sup>32</sup> Si veda Allegato B tabella 6.

<sup>33</sup> Si veda Allegato B tabella 7.

<sup>34</sup> Si veda Allegato B tabella 8.

<sup>35</sup> Si veda Allegato B tabella 9.

<sup>36</sup> Si veda Allegato B tabella 10.

## I collaboratori nelle cooperative Legacoop e «non associate»

Il numero di collaboratori nelle imprese cooperative è crollato nel 2015 a causa delle modifiche legislative che ne hanno drasticamente ridotto le possibilità di utilizzo<sup>37</sup>. Nelle cooperative non associate si è avuta una ripresa negli anni 2018 e 2019, per poi riavere una caduta netta nel 2020. Invece nelle cooperative aderenti a Legacoop il ricorso a prestazioni da parte di collaboratori è praticamente stabile dal 2016 e non sembra risentire della crisi Covid nel 2020<sup>38</sup>.

Procedendo invece ad un confronto con il numero medio di posizioni lavorative nelle imprese cooperative dei settori non agricoli, le cooperative non associate ne fanno un uso molto più ampio (circa il doppio negli anni più recenti) rispetto alle cooperative Legacoop.

Le differenze territoriali rimangono stabili nel corso degli anni per le cooperative Legacoop, che ne fanno un uso maggiore nelle regioni settentrionali, ove sono peraltro più presenti. Invece, le non associate fanno ricorso a collaboratori in misura altrettanto rilevante nelle regioni settentrionali che in quelle centrali<sup>39</sup>.

I compensi percepiti dai collaboratori nel corso di un anno poi, risultano in media molto modesti, con una minima tendenza all'aumento dal 2015 al 2020, e le differenze tra cooperative aderenti a Legacoop e cooperative non associate sono quasi irrilevanti nei livelli medi. Tuttavia, si registra una interessante differenza: nelle cooperative non associate la variabilità delle somme percepite è molto maggiore che non in quelle aderenti a Legacoop. Ciò significa che nelle non associate più spesso compensi bassi si accompagnano a compensi relativamente elevati, mentre in quelle Legacoop le somme percepite dai collaboratori sono meno differenziate<sup>40</sup>.

Infine, esiste un'altra interessante differenza. Nel 2015, quando le collaborazioni erano frequenti, le somme percepite erano molto più basse nelle regioni meridionali sia per le cooperative Legacoop che per quelle non associate. Invece, negli anni successivi questo divario permane soltanto per le collaborazioni con le cooperative non associate, mentre scompare pressoché del tutto per quelle aderenti a Legacoop<sup>41</sup>.

<sup>37</sup> i tratta delle modifiche introdotte dal Decreto Legislativo 81/2015.

<sup>38</sup> Si veda Allegato C tabelle 1 e figura 1.

<sup>39</sup> Si veda Allegato C tabella 3.

<sup>40</sup> Si veda Allegato C tabella 4.

<sup>41</sup> Si veda Allegato C tabella 5.



# Analisi dei contratti della cooperazione<sup>42</sup>

## Durata dei contratti e rinnovi

La cooperazione, ed in particolare Legacoop, sigla ad oggi oltre 20 CCNL tra contratti specifici della cooperazione, contratti siglati assieme alle altre controparti datoriali. In tutti i casi le tre centrali cooperative di Alleanza siglano ad oggi contratti esclusivamente con le tre confederazioni sindacali principali, CGIL, CISL e UIL. Va poi segnalato che a partire dalla sottoscrizione del nuovo accordo interconfederale relativo agli assetti contrattuali, dal 2018 la durata dei contratti prevede, di norma, quattro anni di vigenza. Nel corso degli ultimi anni l'andamento dei rinnovi contrattuali è stato piuttosto regolare, cioè entro pochi mesi o al massimo un anno dalla scadenza. Questa tendenza è ancor più marcata laddove la parte datoriale è esclusivamente cooperativa, con particolare riferimento ai contratti della filiera agroalimentare e come unica eccezione il settore della cooperazione sociale.

**Tabella 1: durata e rinnovi dei CCNL<sup>43</sup>**

CCNL	Da	A	Durata	Anni	Numero di rinnovi 2010-2020	Scaduto
Coop Agricole	01/01/2020	31/12/2023	47	4	4	no
Metalmeccanici	31/05/2021	30/06/2024	36	3	4	no
Edili	01/03/2022	30/06/2024	27	2	3	no
Merci e Logistica	18/05/2021	31/03/2024	34	3	4	no
Multiservizi	09/07/2021	31/12/2024	41	3	1	no
Vigilanza	01/02/2013	31/12/2015	34	3	1	trattativa in corso
Culturali*	01/01/2019	31/12/2022	47	4	2	si
Distribuzione**	01/01/2011	31/12/2014	47	4	2	trattativa in corso
Sociali	01/01/2017	31/12/2019	35	3	2	trattativa in corso

\* Il CCNL Cooperative Culturali è stato siglato per la prima volta nel 2014

\*\* Rinnovata parte economica nel 2019 e 2022

<sup>42</sup> I dati dei valori dei CCNL analizzati sono stati tratti dalle tabelle di Toplavoro-il sole 24 ore.

<sup>43</sup> Per l'analisi delle tabelle di questo capitolo sono stati selezionati 9 CCNL tra quelli più significativi per numero di Cooperative e di addetti tra quelli sottoscritti da Legacoop, le relative schede di sintesi sono riportate nell'allegato D.

Anche laddove la cooperazione non è addivenuta al rinnovo completo del contratto (parte economica e normativa) si è comunque proceduto a rinnovi o della parte economica (CCNL Distribuzione cooperativa) o della parte previdenziale o assistenziale (CCNL Agenzie assicurative o dirigenti).

Più difficoltosa la sottoscrizione dei contratti che la cooperazione sigla assieme alle altre parti datoriali. In questi casi si è assistito da un lato ad un rinnovo a quasi un decennio di distanza, come nel caso del CCNL Multiservizi o alla infinita e, fino ad ora sterile, prosecuzione delle trattative come nel caso del CCNL Vigilanza privata e Servizi fiduciari. Caso a parte il CCNL logistica e trasporti dove la cooperazione ha sottoscritto separatamente e successivamente due rinnovi (2013, 2017) mentre ha sottoscritto congiuntamente alle altre associazioni datoriali l'ultimo rinnovo di carattere solo economico (2021). Diversamente, la Cooperazione sociale ha sottoscritto un rinnovo contrattuale nel 2019 con vigenza triennale (2017-2019) ed ha avviato le trattative, il 17 novembre 2022, per ulteriore rinnovo.

Quella dei rinnovi soltanto economici e non riguardanti quindi la parte normativa è una tendenza che è andata accentuandosi negli ultimi anni in particolare in coincidenza con il quadro di incertezza legato alla pandemia prima e alla spinta inflattiva successiva. Scelta peraltro resa ancor più necessaria in alcuni casi dai precedenti periodi di vacanza contrattuale.

Tuttavia, in prospettiva, tale tendenza pare perdurare portando ad accordi "ponte" (come ad esempio quello sottoscritto dalla distribuzione cooperativa nel dicembre 2022), che possono dare un parziale sollievo economico, demandando la definizione complessiva del rinnovo sia per parte economica che per parte normativa, a periodi di maggiore stabilità economica.

Per quanto palese ed ovvio possa apparire, è comunque opportuno sottolineare che i fattori che concorrono a rallentare o ostacolare un rinnovo contrattuale possono essere molteplici, per cui non sempre un mancato rispetto delle scadenze contrattuali è da addebitarsi alla sola volontà della parte datoriale.

## Il trattamento economico

Quello del dato economico delle retribuzioni è uno degli aspetti principali della contrattazione collettiva. Storicamente infatti il contratto collettivo nazionale svolge la funzione, nel nostro Paese, di determinare e regolare il salario e dunque il reddito dei lavoratori subordinati, lasciando un ruolo marginale, su questo aspetto, alla contrattazione decentrata sia essa territoriale che aziendale.

Tuttavia in molti settori recentemente la contrattazione decentrata si è molto sviluppata portando significative modificazioni ai salari dei lavoratori dipendenti, sia con elementi aggiuntivi della retribuzione che, soprattutto, con premi di risultato. Per quanto riguarda la cooperazione appare significativo in questo senso, il caso della distribuzione cooperativa dove la contrattazione aziendale interviene significativamente sulle retribuzioni dei lavoratori di queste cooperative.

Al fine di una prima e sommaria analisi delle retribuzioni dei contratti analizzati si è dunque proceduto all'individuazione dei minimi tabellari conglobati a cui si sono aggiunte la tredicesima mensilità e la quota parte del TFR accantonato mentre, per una comparazione maggiormente omogenea, non si è invece tenuto conto dell'eventuale mensilità aggiuntiva presente in molti dei contratti analizzati (quattordicesima mensilità).

Non si è, infine, tenuto inoltre conto dei valori economici derivanti dalla parte normativa (quali ad esempio, ferie, permessi, ROL) mentre le parti inerenti al welfare contrattuale sono state valutate a parte e perciò oggetto di un successivo paragrafo.

I dati mensili così ottenuti sono stati quindi divisi per il moltiplicatore contrattuale previsto dal CCNL stesso<sup>44</sup> ottenendo un valore orario lordo indicativo anche ai fini della possibile individuazione di un salario minimo come analizzato nel paragrafo successivo "Lavoro e giusto salario".

**Tabella 2: Valore orario minimi tabellari**

CCNL	Livello	Minimo conglobato al 01/01/2023	Minimo conglobato più istituti di legge	Divisore	Valore orario
Agricoltura	7	€ 1.348,14	€ 1.572,83	169	€ 9,31
Metalmeccanici	D1	€ 1.509,07	€ 1.760,58	173	€ 10,18
Edili	1	€ 1.489,14	€ 1.737,33	173	€ 10,04
Merci	6	€ 1.485,02	€ 1.732,52	168	€ 10,31
Multiservizi	7	€ 1.182,87	€ 1.380,02	173	€ 7,98
Vigilanza	F	€ 797,14	€ 930,00	173	€ 5,38
Culturali	6	€ 1.373,25	€ 1.602,13	169	€ 9,48
Distribuzione*	IV	€ 1.261,30	€ 1.471,52	165	€ 8,92
Sociali	A1	€ 1.254,62	€ 1.463,72	165	€ 8,87

\* Il dato del divisore differisce in base all'orario settimanale del lavoratore

I dati che emergono, relativi alle classificazioni più basse dei CCNL analizzati (che necessariamente non rappresentano le categorie più numerose dei contratti stessi) mostrano valori piuttosto diversi a seconda dei settori merceologici a cui fa riferimento il contratto con un appiattimento verso il basso dei contratti ad alta intensità di manodopera – con la significativa eccezione del CCNL logistica e trasporti – ed in particolare quelli alla committenza pubblica (multiservizi e cooperative sociali). Caso a parte quello dei servizi fiduciari il cui livello più basso presenta un valore orario ben al di sotto dei principali indicatori di un salario dignitoso. Un dato che non è spiegabile solo con il ritardo nel rinnovo di tale CCNL e che imporrebbe un rapido superamento di tale livello, come già avvenuto nella maggior parte delle cooperative aderenti a Legacoop.

<sup>44</sup> Nel caso del CCNL della distribuzione, che presenta più divisori, si è fatto riferimento al divisore per i lavoratori con contratto settimanale a 38 ore.

## Gli elementi di welfare contrattuale

Infine, l'ultimo dato preso qui in considerazione riguarda quegli elementi di welfare contrattuale che possono caratterizzare il reddito immediato dei lavoratori (assistenza sanitaria integrativa) o quello differito (previdenza integrativa). In tutti i contratti analizzati gli strumenti di welfare contrattuale sono stati oggetto degli ultimi rinnovi intercorsi, andando molto spesso ad innalzare i valori delle quote di sanità e previdenza a carico del datore di lavoro. Oltre a questo si è assistito, nel caso del contratto dei metalmeccanici, all'individuazione di un valore economico da destinare al secondo welfare, aggiuntivo agli strumenti di previdenza e sanità integrativa.

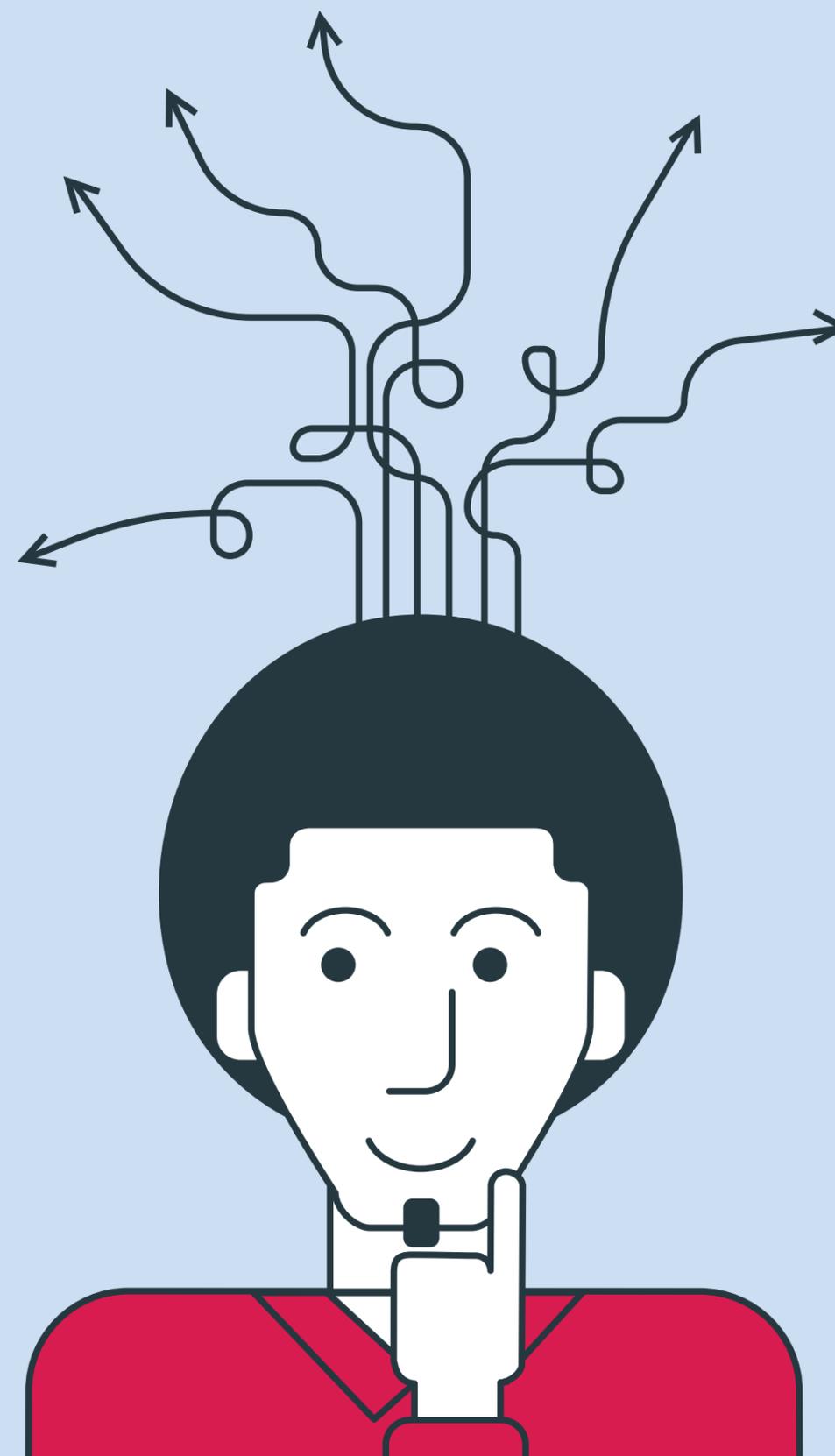
**Tabella 3: Welfare contrattuale**

CCNL	PREVIDENZA		SANITÀ
	Lavoratore	Impresa	Impresa
Agricoltura*	1%	1,50%	€ 186,00
Metalmeccanici	1,20%	2,00%	€ 156,00
Edili	1,10%	1,10%	0,60%
Merci	1%	1%	€ 120,00
Multiservizi	1%	1%	€ 72,00
Vigilanza	0,50%	0,50%	€ 144,00
Culturali	1%	1%	€ 60,00
Distribuzione	0,55%	1,55%	€ 132,00
Sociali	1%	1,50%	€ 60,00

\* Il 50% del valore per la sanità integrativa è a carico del lavoratore. I valori si riferiscono agli Impiegati Agricoli. Per gli operai la contribuzione è di 52 euro dei quali il 50% è a carico del lavoratore.

Purtroppo agli sforzi della contrattazione collettiva non è seguito, a livello aziendale, un analogo sviluppo degli strumenti di welfare sia in termini di adesione alla previdenza complementare, sia di utilizzo degli strumenti di sanità integrativa che di adozione di vere e proprie piattaforme di welfare per l'utilizzo di servizi preferendo, come nel caso dei metalmeccanici, il ricorso ai cosiddetti buoni spesa. Esiste invece una potenzialità di sviluppo per la cooperazione in tale settore che potrebbe da un lato sostenere, a costi ridotti per l'impresa, il reddito dei propri lavoratori soprattutto in un periodo di alta inflazione come quello attuale<sup>45</sup> e dall'altro rappresentare per molte nostre cooperative un settore di sviluppo di servizi (cooperazione sociale) e di prodotto.

<sup>45</sup> In questo senso si è mosso il Governo innalzando per il 2022 la soglia di esenzione dei fringe benefits a 3.000 Euro e la possibilità, per la prima volta in assoluto, di remunerare direttamente con denaro il pagamento delle utenze di acqua, luce e gas. Il provvedimento è contenuto nel D.L. 176/2022 (cosiddetto aiuti-quater) che interviene sulla norma già modificata dal decreto aiuti bis dell'agosto 2022.



# Aspetti del lavoro cooperativo di ieri e di oggi

## Lavoro e genere

Le cooperative associate a Legacoop sono un importante soggetto per l'occupazione femminile: nel 2020 la percentuale di donne occupate era del 60,4%, contro il 52,1% della media Paese nello stesso anno e contro il 42,9% del tasso di occupazione femminile nelle cooperative non associate alle Centrali.

Non disponiamo dei dati degli anni precedenti, perciò non siamo in grado di osservare la dinamica temporale del dato, soprattutto con riferimento al primo anno di pandemia, che nel Paese ha visto un calo dell'occupazione femminile di 2,3 punti, invertendo la tendenza crescente dal 2015 e riportando l'occupazione femminile nell'area della "fragilità", insieme a quella dei giovani, dei lavoratori stranieri e dei lavoratori nelle aree del Mezzogiorno.

Il maggior tasso di occupazione rispetto alle cooperative non aderenti è rilevabile in quasi tutti i settori, fatta eccezione per l'industria, ma è particolarmente significativo nei settori del commercio, degli alberghi e dei ristoranti. La differenza, pur rimanendo significativa, tende a ridursi nelle cooperative associate delle Regioni del sud.

Un dato certamente significativo rispetto alla qualità del lavoro garantito alle occupate è l'incidenza dei contratti a tempo determinato, considerando la continuità dell'occupazione non solo una garanzia in sé, ma il presupposto per potere nel tempo migliorare le proprie posizioni reddituali, oltre che garanzia per poter progettare le proprie scelte individuali.

Riguardando questo parametro possiamo dire che le cooperative Legacoop sono un buon datore di lavoro, perché i contratti a termine si attestano intorno al 20% e riguardano le donne in misura minore rispetto agli uomini (19,6 vs. 21,3%), distinguendosi anche in questo caso dalle cooperative non associate alle centrali dove la percentuale dei rapporti a termine sfiora il 35%, senza distinzione di genere. Non disponiamo di altri dati recenti ed omogenei, ma per precedenti analisi parziali sappiamo che permane ancora forte la verticalizzazione settoriale dell'occupazione femminile, con una prevalente concentrazione nel commercio e nei servizi.

Allo stesso modo la distribuzione per livelli di inquadramento, pur migliorata nel tempo, è lontana dal raggiungimento dell'obiettivo di parità.

Infine, l'analisi degli assetti contrattuali, ci dice di una buona diffusione degli accordi di welfare aziendale e ciò fa presumere che la presenza di misure di sostegno alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e alla condivisione dei carichi di cura abbia nelle cooperative Legacoop imprese attente ed impegnate, come dimostrato nel tempo anche da alcune ricerche specifiche dedicate al tema (cit. E. Pavolini *Welfare aziendale e conciliazione* Ed. Il Mulino 2016).

Un elemento di osservazione interessante della trasformazione del lavoro indotto dall'utilizzo accelerato del digitale in pandemia e del suo impatto di genere è fornito dalla ricerca *Smart working di genere? No, grazie!*, realizzata dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop Emilia Romagna, con il supporto metodologico di Quadir e pubblicata ne *I Quaderni dalla Fondazione Barberini*.

La ricerca ha riguardato 23 cooperative di tutte le dimensioni, che occupano complessivamente oltre 80mila lavoratori e lavoratrici, in settori diversi.

La ricerca ha indagato le trasformazioni indotte nell'approccio di genere dall'utilizzo obbligato da parte numerose imprese (dal 4% al 61% nel confronto pre e in pandemia, al 57% in condizioni di continuità post pandemica) e di larghe popolazioni lavorative di donne e di uomini del lavoro da remoto o, più specificamente, del lavoro da casa (dallo 0,26% prepandemia, all'8% durante, al 6% successivamente alla fine del lock down)

Questi pochi dati riassumono brevemente l'impatto massiccio sull'organizzazione aziendale della sperimentazione forzata del lavoro da remoto. Dal punto di vista del genere, l'effetto è ancor più dirompente.

Pre Covid, rispetto al campione, le richieste di smart working provenivano dalle donne per motivi personali, familiari o di rientro dalla maternità nell'88% dei casi; post lockdown, nella fase finale della pandemia, le richieste riguardano donne nel 54% dei casi e nel 46% uomini, con un significativo riequilibrio di genere. Emergono dalla ricerca molti elementi di attenzione per lo sviluppo della qualità del lavoro in cooperativa in generale e per un corretto approccio di genere.

Il lavoro remotizzato pone temi che vanno dalla qualità dell'organizzazione dei processi produttivi, alle forme di valutazione del lavoro, fino a porre in discussione il sinallagma tempo/retribuzione, ponendo le basi per far emergere nuovi schemi di organizzazione per obiettivi e di valutazione per risultati. Vi sono poi tematiche legate all'attrattività, generazionale, territoriale, professionale.

Infine, la cultura organizzativa nella definizione dei processi di attenzione alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e ai processi di delega, può, utilmente, risultarne rivoluzionata.

Ma ciò che emerge, soprattutto, è il superamento dello stereotipo che collega la presenza nel luogo di lavoro e la produttività, alla disponibilità piena, fisica, del lavoratore alla prestazione, con ciò implicando una scelta a favore del lavoratore maschio "sempre presente e disponibile" e perciò stesso maggiormente idoneo a percorsi di crescita e di carriera.

Reciprocamente, emerge con nettezza il rifiuto da parte delle lavoratrici all'utilizzo del lavoro da remoto come forma di *welfare sostitutivo*, di scambio tra tempo e lavoro non retribuito, secondo lo schema classico della divisione del lavoro di genere.

Il ritorno alla condizione e disciplina "ordinaria" può, e quindi, deve essere un'opportunità per una rinnovata attenzione all'interno delle pratiche aziendali e della contrattazione collettiva a forme di regolazione che facciano crescere qualità della partecipazione delle donne, diritto di scelta e qualità dell'organizzazione aziendale in direzione di una sempre maggiore inclusività, buon uso di forme di mutualità di cui la cooperazione è ricca (dai Fondi Bilaterali agli accordi di welfare aziendale).

## Lavoro e digitale

Da anni il mondo del lavoro e, al suo interno, la cooperazione si interrogano sulle conseguenze della trasformazione digitale sul lavoro e, in ambito mutualistico, sul ruolo della cooperazione nella trasformazione digitale delle relazioni economiche e sociali.

Le manifestazioni dell'economia digitale dell'ultimo ventennio hanno fatto emergere enormi capacità di sviluppo e, ad un tempo, enormi polarizzazioni, nella distribuzione del reddito e nella qualità del lavoro.

La cooperazione, con poche eccezioni, pur essendo pienamente coinvolta nel flusso, rapidissimo, delle trasformazioni produttive indotte dal digitale, acquisendone i vantaggi di innovazione ed efficienza, nonché di realizzazione di nuovi prodotti-servizi e di nuovi mercati, in ambito di lavoro si è trovata spesso nella parte meno ricca della sub-fornitura, in cui la digitalizzazione ha spinto le funzioni a minor valore aggiunto.

Alcune significative, ma ancora episodiche, eccezioni ci hanno visto protagonisti nell'organizzare il lavoro digitale, con l'obiettivo di tutelarlo, difendendo i diritti e promuovendo partecipazione e nuovo mutualismo. Il quadro normativo nazionale ed europeo è in evoluzione e la sua definizione è e sarà sostanziale per consentire alla cooperazione di svolgere a pieno il proprio ruolo.

In ambito europeo sono alla discussione due direttive che trattano il tema del lavoro per le piattaforme digitali e più, in generale, il rapporto tra i cittadini, intesi sia come lavoratori ma anche come fruitori, e i dati che continuamente produciamo e scambiamo.

La direttiva che si occupa prevalentemente di aspetti lavoristici, oltre che di gestione dei dati, è quella che vorrebbe definire dispositivi normativi atti a garantire per i lavoratori delle piattaforme i diritti previsti nel nostro Paese dagli art. 35-37 della Costituzione.

Gli elementi oggetto di garanzia considerati in premessa vertono su:

- Trattamento equo e paritario, diritti sociali e formazione.
- Conformità CCNL e Leggi Nazionali.
- Flessibilità ai datori di lavoro per affrontare cambiamenti.
- Promozione forme innovative di lavoro.
- Incoraggiamento all'imprenditorialità e il lavoro autonomo.
- Agevolazione della mobilità professionale.

La parte "dispositiva" della direttiva (nei limiti della normativa UE) è imperniata in primis sulla classificazione dell'attività lavorativa e dello status giuridico del lavoratore come elemento di discriminazione, atto a garantire la salvaguardia dei diritti del lavoratore stesso, in secondo luogo sulla corretta gestione dei dati dei lavoratori.

La direttiva si occupa, quindi, assai limitatamente della natura, struttura e regolazione delle attività delle piattaforme, se non nella parte in cui menziona gli obblighi di trasparenza relativamente all'algoritmo di calcolo che risiede alla base del funzionamento della piattaforma stessa. La direttiva pone quindi al centro i lavoratori, la cui attività è regolata attraverso le piattaforme, quale strumento organizzativo utilizzato dai datori di lavoro/proprietari e/o gestori dello strumento di intermediazione della prestazione costituito dalla piattaforma, prevedendo forme di garanzia relativamente alla corretta gestione dei dati.

Emerge quindi con chiarezza l'opportunità, fornita dalla proposta di Direttiva, di superamento di condizioni di sfruttamento, di standardizzazione alienante, di negazione dei diritti fondamentali, fungendo non solo da strumento di tutela, ma come strumento di deterrenza verso i comportamenti estrattivi, fino all'abuso delle libertà individuali.

In misura altrettanto rilevante si pone però in evidenza innanzitutto il rischio di "attribuzione di personalità/identità" che prescinde dalla proprietà: "la piattaforma" è definita come soggetto in sé, a prescindere dagli elementi identificativi della natura della stessa (trasparenza, identificazione, ecc.).

Questo elemento appare limitativo della possibilità di utilizzare la forma mutualistica come elemento distintivo, di contrasto alla concentrazione proprietaria, monopolistica, sia dei dati che dei loro strumenti di gestione (le piattaforme, appunto), coinvolgendo nella proprietà e, quindi, nella regolazione i cittadini e gli stessi lavoratori, secondo le forme del prosumerismo e della partecipazione democratica alla gestione della forma economica.

In questo senso la Direttiva rischia di produrre un effetto paradossale, passando dalla valorizzazione alla standardizzazione del lavoro, presumendo, salvo prova del contrario, che il rapporto di lavoro tra operatore e piattaforma abbia natura subordinata.

Le ragioni "difensive" di tale approccio sono evidenti e condivisibili: subordinazione senza diritti e correlate conseguenze; tuttavia il rischio è quello di non valorizzare – pur richiamandolo – il valore dell'azione negoziale previsto costituzionalmente come specifico e inclusivo dell'art. 39 della nostra Costituzione. Riteniamo che sia necessaria una normazione che promuova la gestione dei dati come elemento in grado di generare ricchezza, attraverso meccanismi cooperativi di redistribuzione del valore prodotto, valorizzando anche le cooperative come strumento mutualistico (Legge 142/01) di organizzazione e tutela del lavoro (es. cooperative tra professionisti in ambito culturale, cooperative fra tassisti) e considerando il potenziale di strumenti societari in grado di favorire e promuovere l'equa distribuzione della ricchezza prodotta e garantire una corretta gestione dei dati, attraverso la mutualizzazione della proprietà.

La Cooperazione sostiene la necessità di sviluppare una cultura digitale cooperativa, valorizzandone la specificità nella nuova economia digitale, strutturando percorsi e servizi non come una mera traslazione e applicazione dei criteri e delle dinamiche dell'economia e della società digitale al mondo cooperativo, ma come processo autonomo e differenziante del mondo cooperativo al digitale fondato sui valori di mutualismo, democrazia economica, trasparenza, collaborazione e condivisione.

Tre quindi possono essere gli ambiti complessivi di questa sfida: a) l'evoluzione della cultura del dato verso una cultura mutualistica dello stesso, b) lo sviluppo di piattaforme digitali cooperative, c) la definizione dei tratti e delle peculiarità di una nuova cultura mutualistica digitale.

## Lavoro e giusto salario

Il tema del salario minimo, per la cooperazione, è un tema ineludibile, sia in termini di risposte all'attuale fotografia del lavoro in cooperativa, che in termini di elaborazione sul futuro del lavoro cooperativo con riferimento ai settori e alle professioni su cui investire. Si tratta di immaginare quali risposte potrà dare la cooperazione in termini di lavoro in una stagione guidata da driver differenti: l'ambiente, l'innovazione tecnologica, le trasformazioni demografiche e sociali.

La cooperazione, e Legacoop in questo non fa eccezione, con le altre centrali cooperative di Alleanza, è da sempre impegnata nella contrattazione collettiva "di qualità", avendo da tempo praticato la scelta, unica nel suo genere per parte datoriale, di siglare contratti con i soli sindacati confederali. Una platea di oltre 20 contratti, che spaziano su numerosi settori merceologici, dall'agricoltura alla pesca, dalla logistica alle pulizie, passando per la distribuzione e la cooperazione sociale.

È però evidente che il tema del salario minimo riguarda in modo particolare quei contratti, e quei settori, oggi ad alta intensità di manodopera e basso valore aggiunto, dove la cooperazione è fortemente presente e sconta un tema reputazionale frutto della proliferazione delle false cooperative e dei bassi margini che le committenze, pubbliche e private, destinano a loro.

È altrettanto evidente, che il tema salariale non è solo un tema contrattuale. I fattori posti in campo sono molteplici, a più riprese intrecciati tra di loro fino a creare un quadro complesso di non facile lettura. Se è vero che i salari nel nostro paese sono cresciuti in misura estremamente limitata rispetto alla crescita occorsa in altri paesi dell'eurozona (volendo rimanere nel solo contesto del vecchio continente), è altrettanto vero che tale stagnazione è anche frutto di una scarsa capacità di perseguire gli obiettivi di produttività verso i quali, anche le parti sociali, attraverso una fitta rete di relazioni industriali, hanno spinto fin dall'inizio del nuovo millennio.

Tali elementi sono confermati anche da una ricerca svolta da Legacoop Toscana<sup>46</sup> sulle proprie cooperative di lavoro in cui emerge chiaramente la perdita del potere d'acquisto diretta e indiretta dei soci e dei dipendenti nel decennio 2010-2020 e di come tale perdita derivi, nei settori caratterizzati dal rapporto con le committenze pubbliche, dalla progressiva compressione della marginalità nelle gare d'appalto attraverso il ricorso a gare al massimo ribasso e più in generale all'insufficiente finanziamento delle gare stesse.

In questo scenario, a tratti sconcertante, la contrattazione collettiva ha cercato di definire i termini di incontro tra la difficoltà delle imprese di navigare in mercati stagnanti (tra una crisi e l'altra) e la necessità delle organizzazioni sindacali di mantenere ancorato il potere di acquisto dei lavoratori in un periodo "ad inflazione zero", spingendosi ben oltre i valori tracciati dal noto indicatore preso a riferimento, l'IPCA.

<sup>46</sup> Giovanni Chiesi, La cooperazione di lavoro in Toscana. Analisi delle condizioni lavorative 2010 - 2020, Legacoop Toscana, 2022.

Il dibattito politico poi ha acceso (o meglio, nuovamente acceso) i propri riflettori puntandoli sul tema del Salario Minimo, alimentato da una posizione europea determinata attraverso una specifica Direttiva, che contrappone modelli differenti. Da un lato i paesi ove la determinazione del Salario minimo avviene per mezzo della contrattazione collettiva messa in campo dalle parti sociali. Dall'altro, la determinazione per legge di un minimo al di sotto del quale non è possibile scendere. Sono innumerevoli gli studi che dimostrano come entrambi i modelli presentino aspetti sia positivi che negativi. Risulta comunque palese che, se il confronto tecnico difficilmente è in grado di orientare il dibattito nettamente e chiaramente su un modello piuttosto che su un altro, dal punto di vista politico, la determinazione per legge di un livello salariale minimo sottrarrebbe, per la prima volta nel nostro paese, il potere di regolazione salariale alle parti sociali., peraltro statuito nel suo potere regolatorio universale dal secondo comma dell'Art. 39 della Costituzione, di fatto inattuato.

Per questo, come Legacoop e come Alleanza delle Cooperative Italiane ci siamo fin dalle prime battute, detti favorevoli ad un intervento del Governo in grado di restituire con chiarezza il potere contrattuale e regolatorio alle parti sociali.

In questo ambito l'approccio ad un salario minimo che viene fissato attraverso la contrattazione collettiva è sempre stato, per noi, la soluzione più adatta per quella che è la storia, anche felice, della contrattazione nel nostro Paese, i risultati raggiunti con le organizzazioni sindacali, confermati dai numeri che CNEL e Fondazione di Vittorio hanno, recentemente, presentato. Dai dati infatti emerge che alla grande maggioranza dei lavoratori italiani viene applicato un contratto collettivo e che, in via prioritaria, è un contratto collettivo siglato dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative.

Tuttavia anche questi contratti, se facciamo riferimento alle mansioni più basse, ad oggi non sempre rappresentano un valore economico che si possa considerare sufficiente e dignitoso, così come prevede la Costituzione. Ancor di più se poniamo tale valore in relazione a contratti part time o lunghe sequenze di contratti a tempo determinato. Oggi, la riflessione appare ancor più attuale e rilevante, in relazione al costo dell'energia ed al prepotente ritorno dell'inflazione, in grado di erodere in misura significativa il potere di acquisto dei lavoratori.

Quali saranno le strategie e le conseguenti risposte che il sistema cooperativo deciderà di adottare e porre in campo nel prossimo futuro? Quale è il posizionamento? Queste alcune domande sulle quali il nostro sistema dovrebbe riflettere per affrontare la sfida del prossimo mandato in un contesto complesso come quello attuale.

Partendo dall'assunto che la cooperazione nasce e si sviluppa per rispondere ai bisogni dei propri soci e che, in particolar modo nella cooperazione di lavoro, lo scambio mutualistico si concretizza attraverso il lavoro "alle migliori condizioni", ne deriva che per la cooperazione, la questione salariale, pur tenendo ben presente il tema della sostenibilità nel medio lungo periodo delle nostre cooperative, non è eludibile e può essere affrontato solo attraverso uno sforzo per l'innalzamento dei valori economici delle retribuzioni.

In questa ottica, il tema del salario minimo rappresenta quindi, a nostro avviso, una delle azioni da intraprendere, considerando che il tema delle basse retribuzioni ha come cause spesso altre dinamiche distorsive, quali il part time involontario o, pensando soprattutto all'occupazione femminile o alle giovani coppie, l'assenza di reti di welfare che consentano piena occupazione.

Per questi contratti l'innalzamento del valore economico della retribuzione deve, per noi, passare attraverso la contrattazione, che è l'unico modo per trovare una sintesi tra le esigenze dei lavoratori e la preservazione delle imprese, il taglio delle tassazioni sul lavoro, l'incentivazione del secondo welfare e la retribuzione variabile legata alla produttività e ai risultati dell'impresa, la valorizzazione, incentivata fiscalmente, di un istituto esclusivo della cooperazione, il ristorno.

Sia dunque la contrattazione collettiva a stabilire il benchmark del salario minimo, in modo che questo sia variabile in funzione delle fasi economiche, dei settori merceologici, delle specificità delle imprese (cooperazione e artigianato, per esempio).

Un modello che si estenda poi anche a quei lavoratori esclusi dalla contrattazione collettiva, ma anche a quelli non coperti dalla contrattazione maggiormente rappresentativa, estendendo ciò che già oggi avviene per i contributi per le cooperative di lavoro.

Ciò non di meno, anche quando tale modello dovesse venir approvato ed esteso, insieme ad una definizione chiara della rappresentanza come vedremo nel paragrafo successivo, il lavoro per un innalzamento delle retribuzioni dei lavoratori non potrà dirsi concluso.

Come Legacoop e come Alleanza delle Cooperative Italiane, abbiamo da sempre sostenuto che una situazione come quella attuale richieda un intervento complessivo dell'intero sistema, dove ogni soggetto sia in campo per contribuire al miglioramento del sistema. Anche le Istituzioni ed il Governo dovranno fare la loro parte.

Occorre, infatti, intervenire sulle altre cause che producono i cosiddetti working poors. Da una parte, inserire in Legge delega sul riordino del codice dei contratti il costo del lavoro come variabile da rinegoziare nei contratti pubblici, insieme alla crescita delle capacità delle stazioni appaltanti, pubbliche e private, \*, di elaborare bandi che escludano ogni forma esplicita o implicita di offerte al massimo ribasso e tengano di conto dell'organizzazione del lavoro, di monte ore certi e adeguati escludendo la flessibilità esasperata, che oggi produce incertezza nelle aziende di servizi. Una incertezza che in molti, troppi, casi si scarica sul lavoratore, attraverso contratti part time di poche ore, rispondendo con il lavoro supplementare e straordinario alla flessibilità imposta dalla stazione appaltante.

Più in generale, sul tema dell'organizzazione del lavoro, sarebbe auspicabile uscire dall'impostazione iper-regolatoria che ha caratterizzato alcuni dei provvedimenti, per esempio sul tema del lavoro a tempo determinato, proseguendo su una strada di confronto tra le parti sociali e di premialità, attraverso abbattimenti selettivi di imposte, per quelle pratiche virtuose che consentano sia creazione che stabilizzazione dei posti di lavoro, che, più in generale, occupazione di qualità.

## Lavoro e rappresentanza

Il tema della rappresentanza delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro è stato a lungo oggetto del dibattito tra le forze sociali e quelle politiche. Lungo il corso della vita della Repubblica molti sono stati i tentativi, fin dagli albori, di legiferare sul tema, senza però che essi abbiano ottenuto un esito positivo. In parallelo, le parti sociali hanno, tempo per tempo, cercato di intervenire sul tema attraverso lo strumento degli Accordi Interconfederali, con esiti diversi. Più strutturati ed incoraggianti sul versante delle organizzazioni sindacali, pressoché inesistenti per la parte datoriale.

Tuttavia, il momento attuale presenta, soprattutto a seguito della già citata direttiva europea sul cosiddetto salario minimo, alcuni aspetti peculiari che potrebbero rendere la fase propizia all'adozione di un provvedimento che regoli questo aspetto, metta fine alla moltiplicazione di sigle e contratti collettivi che non favoriscono né lo sviluppo di un mercato equo e libero, né condizioni dignitose, economicamente e normativamente per i lavoratori.

Se per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali in impresa il modello di rappresentanza da noi ipotizzabile ricalca quanto già indicato nell'accordo interconfederale siglato da CGIL, CISL e UIL e Centrali Cooperative, prevedendo in futuro anche un coinvolgimento dell'INPS e del CNEL per la raccolta dei dati e la certificazione della rappresentanza, rimane ancora da chiarire quali sigle sindacali possano essere ammesse alla contrattazione nazionale. Tema che inevitabilmente dovrà essere affrontato in primis dalle OOSS, così come i meccanismi di estensione della titolarità della contrattazione territoriale.

Per la misurazione della rappresentanza datoriale, su cui peraltro il CNEL ha avviato ripetuti tentativi di mediazione tra le principali organizzazioni sindacali e datoriali – abbiamo espresso più volte parere favorevole per l'utilizzo degli indici previsti dall'art. 4 della legge 936/1986 già ampiamente impiegati dal Ministero del Lavoro e dai giudici per acclarare quali siano le organizzazioni più rappresentative a livello nazionale (es. numero dei lavoratori occupati, numero delle imprese associate, articolazione settoriale/territoriale).

Laddove, invece, in presenza di una pluralità di CCNL applicabili, si debbano individuare le parti comparativamente più rappresentative, abbiamo avuto modo di esprimere le nostre perplessità rispetto alle soluzioni prospettate recentemente da alcune proposte di legge volte a misurare le organizzazioni datoriali attraverso il rinvio, quali unici indicatori, al numero complessivo di imprese associate e al relativo numero di occupati. Ipotesi tra l'altro paventata anche dal recente accordo di collaborazione interistituzionale tra INPS e CNEL per lo scambio dei dati.

Per la misurazione comparativa della rappresentanza datoriale riteniamo indispensabile tener conto – come previsto insieme a CGIL CISL e UIL nel nostro recente accordo interconfederale del 2018 – della tipologia e forma giuridica di impresa, nel nostro caso quella cooperativa, peraltro tutelata a livello costituzionale.

Per questo occorrerebbe perciò meditare, come del resto già paventato da alcune forze politiche, l'estensione del principio di cui all'art. 7, comma 4, della legge 31/2008, che ha imposto in favore dei soci lavoratori di cooperative l'applicazione dei minimi contrattuali previsti dai CCNL leader, a tutte le forme di impresa.

## Lavoro e transizioni

Le profonde trasformazioni delle nostre società, il cambiamento climatico, la consapevolezza postpandemica, oltre alla pesante fase congiunturale presente impongono e sempre più imporranno trasformazioni al mondo del lavoro, che potranno avere dimensioni storiche.

Da un lato il progresso tecnologico, l'automazione e la digitalizzazione, dall'altro la transizione energetica rappresentano, anche per imprese e lavoratori, contesti di trasformazione e di sfida che avverranno comunque e per i quali, dunque, occorre essere preparati.

Sul piano delle opportunità le transizioni occupazionali, figlie delle grandi trasformazioni sociali e tecnologiche, devono vedere la cooperazione in prima fila nell'individuare e favorire quei settori, quelle idee imprenditoriali, quelle cooperative che possono intercettare i nuovi bisogni e le nuove opportunità offerte dalle transizioni e immaginare e anticipare alcuni dei processi in atto.

La cooperazione può uscire da una rappresentazione di sé stessa che la vede come una Cenerentola delle imprese, residuale rispetto alle forme di impresa, antica e lenta. I dati e le esperienze delle tante start-up cooperative sorte negli ultimi anni dimostrano, invece, che la cooperazione può operare (come del resto ha sempre fatto) in ogni settore anche quelli più innovativi ed evoluti.

Accanto a questa sfida ne esiste, però, a nostro avviso, anche un'altra egualmente importante, ed è quella di trasmettere, trasformandoli, i valori competitivi nel nuovo mercato del lavoro. Cooperazione al posto della competizione, sostenibilità e non egoismo, responsabilità e non indifferenza; sono cardini da sempre del movimento cooperativo e rappresentano valori sempre più ricercati dalle nostre società e da consumatori attenti e responsabili. Se il capitale sempre più scopre, convintamente o meno, la responsabilità sociale, la sostenibilità ambientale ed etica, apparirebbe incomprensibile che la cooperazione, che ha tali risorse nel proprio DNA, non fosse capofila di tali processi.

Questo significa dunque investire e sostenere lavoro di qualità, parità tra i generi e le generazioni, formazione continua, vera partecipazione nelle imprese, secondo un'impostazione coerente con i valori ed i principi cooperativi. Nessuna transizione, tuttavia, è mai stata indolore. Anzi, se vogliamo guardare indietro nel nostro passato, la Cooperazione ha avuto il suo senso iniziale nel sostenere gli ultimi, i lavoratori, all'interno delle rivoluzioni industriali, nel sostenere e immaginare per loro e le nostre società futuri diversi e migliori.

Ancora oggi questo accompagnamento è un dovere della cooperazione, sia per le nostre radici costitutive, sia perché oggi, nel nostro paese, tanti dei settori ad alta intensità di manodopera o dei settori che saranno oggetto delle transizioni, sono il contesto di lavoro di migliaia di nostri soci e dipendenti. A loro dobbiamo, insieme alle istituzioni, garantire tutele e diritti, ma anche l'opportunità di non essere abbandonati ed espulsi da un mondo del lavoro che cambierà così tanto.

Non viene mai detto, anche dai più ottimisti, quelli che parlano di un saldo occupazionale positivo al termine delle transizioni tecnologica e ambientale, che i nuovi lavori in questi settori, se non porremo risorse e rimedi, saranno trasferimenti di posti da lavoro da una generazione ad un'altra, da un'area geografica ad un'altra. Questa enorme rimozione di chi perderà un lavoro e non sarà in grado di trovarne un altro per mancanza di competenze e opportunità non deve essere un incubo realizzato.

Questo comporta per le nostre cooperative investimenti nella formazione. Immaginare già oggi percorsi di reskilling e upskilling, legare i WBO che arriveranno sempre più numerosi ai processi di crescita individuali e di impresa, perché salvare oggi un'impresa che chiude non basterà più se non saremo capaci di dargli l'orizzonte di sopravvivenza di medio periodo.

Legare finanziamenti, piani di salvataggio, aiuti a imprese che si porranno l'obiettivo di salvare posti di lavoro anche, e soprattutto, per il domani.

Ma l'impegno delle imprese e della cooperazione in genere non può essere sufficiente se mancano a livello di Paese efficaci politiche attive e investimenti adeguati a supportarle.

In Italia da sempre abbiamo assistito ad un grande dispendio di risorse verso le politiche di assistenza, in particolare in termini di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto. Un modello che si è rivelato spesso indispensabile ma che ha dietro di sé una visione difensiva piuttosto che di sviluppo. Le riforme di questi anni, dall'introduzione di una indennità di disoccupazione (ASPI e poi NASPI), di un reddito minimo garantito (Rei e poi RdC) fino alla recente riforma degli ammortizzatori sociali hanno avvicinato il nostro Paese ai modelli presenti negli altri principali paesi europei, salvo che sul punto delle politiche attive, dove continuiamo a scontare un ritardo di pensiero, risorse e politiche.

Su tali punti, oltre agli investimenti in strutture e formazione, è tempo di superare la diversità territoriale dovuta alla competenza regionale in materia di formazione professionale, mantenere e potenziare la partnership tra imprese, associazioni, sindacati e istituzioni in materia di formazione e recruiting, perché solo così si eviteranno mismatch fra domanda e offerta di lavoro o si eviterà di continuare a formare nelle nostre scuole per lavori che le nostre imprese non svolgono più.

Come associazione però avremmo il dovere di accompagnare queste richieste con un nostro maggiore impegno anche sui territori, accompagnando le imprese verso la trasformazione.. Per esempio, potremmo raccogliere la sfida degli ITS, la cui recente riforma potrebbe essere l'occasione per la cooperazione di entrare in questo progetto, contribuire al loro sviluppo e contemporaneamente selezionare quelle competenze necessarie al futuro delle cooperative su quel territorio.

## Lavoro e ammortizzatori sociali

In materia di politiche attive e passive del lavoro, sia nella predisposizione di nuove normative che nell'efficacia di quelle esistenti, già prima della pandemia il nostro Paese sapeva di essere in grave ritardo rispetto alla media degli altri paesi europei. La pandemia da COVID-19 ha messo a nudo, nella sua piena e drammatica portata, i limiti di un sistema di politiche non in grado di dare piena copertura a tutti i lavoratori appartenenti ad un sistema produttivo strutturato sulla piccola e media impresa.

Il fiato corto dimostrato dal Decreto Legislativo 150 del 2015, che avrebbe dovuto riordinare complessivamente la disciplina in materia di disoccupazione e di incentivi all'occupazione, risulta oggi ancora più evidente innanzitutto dall'indebita interferenza del reddito di cittadinanza, da riportare invece al suo fondamentale ruolo di contrasto alla povertà e dall'altro dalla crisi di missione e di governance di ANPAL, originariamente concepito come il soggetto promotore delle politiche nazionali di promozione del lavoro. L'eredità consegnataci dal combinato disposto della crisi ultradecennale, della pandemia, ma anche del protagonismo di nuove forme di impresa green e ad alta tecnologia è un mercato del lavoro che ha l'esigenza di nuove competenze con nuovi profili professionali.

Da qui, l'esigenza, palesata dal Governo con il Piano GOL, in particolare con la Legge di Bilancio del 2022, di procedere verso una riforma degli ammortizzatori sociali che, senza stravolgere nelle fondamenta l'attuale impianto, fosse in grado di centrare più obiettivi: 1) garantire l'universalità dei trattamenti, intervenendo anche a favore dei lavoratori impiegati nelle micro imprese (meno di 5 dipendenti); 2) estendere la portata delle misure, cercando di rendere coerenti gli strumenti a disposizione con le esigenze di un mercato del lavoro in profonda trasformazione, laddove i processi di trasformazione digitale, la necessità di evoluzione delle competenze dei lavoratori impongono sempre più frequentemente trasformazioni aziendali, che necessitano di essere supportate anche dalle istituzioni; 3) procedere verso un sistema di semplificazioni, ponendo a frutto le esperienze maturate in epoca di pandemia con la cassa Covid-19.

Nel 2023 è previsto il primo monitoraggio sull'andamento di Gol nelle prime applicazioni delle diverse regioni, intanto permane qualche dubbio sul fatto che possa esperire la sua massima efficacia in un contesto di sistema che non è stato modificato. L'attuale riforma degli ammortizzatori sociali ha fortemente impattato l'universo cooperativo, così come del resto tanti altri settori produttivi del nostro paese. Per sua natura, però, essendo quest'ultimo concentrato in modo rilevante nel settore terziario, ha sicuramente risentito maggiormente delle modifiche introdotte dalla riforma, non ultima l'effetto negativo, e in controtendenza rispetto a quanto dichiarato dal Governo, di aumento del costo del lavoro conseguente all'aumento delle aliquote ordinarie.

La riflessione che sottoponiamo muove da alcune questioni rilevanti:

- In primis, se la funzione degli ammortizzatori sociali possa in futuro essere considerata rilevante anche per aziende di micro e piccole dimensioni, in conseguenza di una mutata "confidenza" con gli strumenti esistenti sviluppata durante il periodo pandemico.
- Se in settori noti per lo scarso appeal verso gli strumenti ordinari e straordinari di cassa integrazione, in futuro si possa immaginare un accesso ben più significativo.
- In un'ottica di universalismo differenziato, dove ad essere differenti sono gli strumenti che possono essere messi in campo per erogare le prestazioni, non le prestazioni stesse piuttosto che la platea dei destinatari, quale strumento possa meglio rispondere alle esigenze del sistema cooperativo tra le possibilità ad oggi esistenti.
- Quali ulteriori interventi di manutenzione ordinaria si potrebbero immaginare, nel check up previsto, trascorso il primo anno (2022) di vita della riforma.

## Lavoro ed economia sociale

L'impatto della pandemia sulle economie della UE ha portato, prepotentemente, alla ribalta la discussione sul modello di sviluppo sostenuto con le politiche dell'Unione, che ne ha proposto una revisione sostanziale con i programmi *Recovery* e *Next Generation EU*, attraverso un passaggio sostanziale, già anticipato dalle politiche della BCE, dalle politiche della riduzione del debito a quelle espansive, per contrastare prima la stagnazione e poi la recessione provocata dalla pandemia e dall'alterazione degli equilibri geopolitici internazionali, di cui la guerra è il fenomeno più eclatante.

Queste scelte, riferendosi ad un nuovo e diverso modello di sviluppo orientato alla ricerca della sostenibilità nella dimensione economica, sociale ed ambientale, ha riproposto in maniera molto significativa il dibattito sul ruolo dell'Economia Sociale, bloccato da quasi 10 anni, come *driver* per uno sviluppo sostenibile.

Senza entrare ulteriormente nel merito, in questa sede preme porre l'attenzione sulle dimensioni che interessano il lavoro nella declinazione di questo "modo" di definire le forme di produzione di valore (*economia*).

I documenti del Parlamento e della Commissione UE<sup>47</sup>, dell'ILO<sup>48</sup> e dell'OCSE<sup>49</sup> individuano, non senza contraddizioni e limiti, i soggetti e, soprattutto, gli obiettivi dell'economia sociale, indicandoli prioritariamente nel perseguimento di un migliore equilibrio nella distribuzione del valore prodotto tra le persone (membri) e i territori (comunità), in un minor impatto delle produzioni sull'ambiente, nel governo democratico e partecipativo.

Considerando come assunto che la Cooperazione sia, in tutte le forme di scambio mutualistico che contempla, a tutti gli effetti soggetto protagonista dell'Economia Sociale, in quanto le sue finalità distintive assorbono e contemperano quelle ad oggi definite come caratteristiche del modello SEE, la relazione con il lavoro cooperativo è declinabile in molte dimensioni.

La prima è senz'altro quella della valorizzazione del lavoro dal punto di vista dell'**inclusività**.

In questo senso, la cooperazione in generale, e la cooperazione sociale in particolare, risultano certamente i soggetti economici di mercato con maggiore capacità inclusiva sia in relazione ai tassi di occupazione femminile, significativamente superiori rispetto a quelli dell'impresa privata, sia in relazione all'inclusione lavorativa dei cd "soggetti fragili".

<sup>47</sup> COM(2021)778, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Creare un'economia al servizio delle persone: un piano d'azione per l'economia sociale" e COM(2011)682, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Iniziativa per l'imprenditoria sociale. Costruire un ecosistema per promuovere le imprese sociali al centro dell'economia e dell'innovazione sociale". Si fa riferimento ai seguenti settori industriali: edilizia; industrie digitali; sanità; agroalimentare; energie rinnovabili; industrie ad alta intensità energetica; trasporti e industria automobilistica; elettronica; tessile; aerospaziale e difesa; cultura e industrie culturali e creative; turismo; commercio al dettaglio.

<sup>48</sup> ILC.110/Resolution II, Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy.

<sup>49</sup> OCSE: Raccomandazione del Consiglio sull'economia sociale e solidale e sull'innovazione sociale, OECD/LEGAL/0472.

Sul piano dell'inclusione lavorativa dei giovani, che correla direttamente con il tema dell'**attrattività** della cooperazione come contesto di lavoro e della intergenerazionalità, la situazione risulta decisamente meno favorevole, rilevandosi dati in linea o peggiori di quelli dell'impresa privata ed una diffusa difficoltà, soprattutto nella ripresa post pandemica ad attrarre lavoro giovanile e, in generale, a promuovere il ricambio generazionale anche nelle compagini sociali.

Su questo piano, in particolare, emerge come l'obiettivo di massimizzare l'uso degli strumenti specifici della cooperazione, quali il ristorno o le APC, in funzione di migliorare l'attrattività per i soci ed i soci lavoratori in particolare, possa essere qualificato come strategia utile sulla quale concentrare impegno sul piano della revisione normativa e della diffusione delle buone pratiche fra le cooperative.

Possano, poi, essere valutate forme specifiche di utilizzo, quali il cd. "ristorno inverso", declinato in rapporto proporzionalmente inverso alle retribuzioni o all'età (con parametri spesso convergenti) per declinare in forma mutualistica l'obiettivo di sostenere maggiormente i redditi più bassi e l'inclusione delle giovani generazioni.

La partecipazione dei lavoratori è già stata utilizzata, nell'azione proposta dalla cooperazione, per qualificarsi, distintivamente, nei confronti dell'Impresa Sociale e "proteggersi" da possibili fenomeni di *dumping*, facendo leva sulla natura democratica della governance dell'impresa cooperativa, che per la cooperazione di lavoro è pienamente esercitata dai soci.

Un miglioramento dell'attrattività cooperativa può essere realizzato attraverso forme di attuazione del modello cooperativo, capaci di esaltarne le caratteristiche, nel rispetto scontato degli obblighi di legge e di contratto.

La possibilità di incidere sulle scelte aziendali e, conseguentemente, sulle dinamiche che contraddistinguono i rapporti mutualistici è un elemento centrale: il rapporto di lavoro (nelle cooperative tra lavoratori), così come il rapporto contrattuale che intercorre nelle cooperative tra imprenditori o nelle cooperative tra utenti.

Le declinazioni di questa affermazione investono sia la questione del migliore trattamento possibile da riservare ai soci lavoratori o imprenditori (remunerazione della prestazione, ristorno, trattamento normativo, welfare aziendale), sia in quella del coinvolgimento dei lavoratori o degli imprenditori nei processi decisionali della cooperativa, indipendentemente dal fatto che essi siano soci (strumenti finanziari, azionariato dei dipendenti, coinvolgimento dei lavoratori e degli stakeholders alla stregua di quanto previsto dalla legge sulle imprese sociali).

Si tratta di logiche coerenti fra loro e col modello dell'Economia Sociale (SEE), perché una governance partecipata dai soci sulla qualità/quantità dei servizi mutualistici delle loro cooperative significa avere la possibilità di rendere più efficacemente conto delle performance imprenditoriali e mutualistiche agli stakeholders, che siano finanziatori, terzi utenti, imprenditori o lavoratori.

Può significare - con maggiore probabilità di successo - rendere più aperta e appetibile la cooperativa a questi ultimi soggetti, impostare il modello cooperativo non più solo nella logica del perseguimento di un unico servizio mutualistico, ma anche in quella dello scopo plurimo, capace di "servire" più bisogni o aspirazioni dei cittadini.

È probabilmente la risposta più efficace che il movimento cooperativo può dare per competere e collaborare con il mondo emergente dell'impresa sociale e del Terzo Settore, così come delle società benefit, la cui meritevolezza -agli occhi del sistema- risiede nello svolgere attività di interesse generale senza fini di speculazione privata. Con quale forma di governance o di assetti proprietari tali interessi generali vengono perseguiti e praticati è del tutto indifferente agli occhi del Legislatore.

In tale indifferenza si pone la nostra forza (o debolezza) nel proporci ai nostri stakeholders, ai soci attuali o potenziali.

Vi sono altri due piani indispensabile per qualificare il ruolo dell'impresa cooperativa nell'ambito dell'economia sociale:

- I redditi ed il benessere lavorativo.
- il profilo della committenza, in particolare della committenza pubblica.

Si tratta di due piani certamente interrelati, soprattutto per la cooperazione di lavoro (dipendente o autonomo), ma non solo.

Per quanto attiene il primo, rinviamo allo specifico paragrafo (Cap 3, Par 3), oltreché a quanto detto in materia di strumenti mutualistici per la distribuzione del valore prodotto e il miglioramento dell'inclusione.

Con riferimento al benessere lavorativo, nonché all'inclusività e alla parità tra i generi ci limitiamo a riportare qui lo stimolo a progettare, in materia di welfare, un sistema di servizi che consenta di valorizzare le risorse presenti nel movimento Legacoop a partire da quanto possono svolgere i fondi sanitari integrativi, le società di mutuo soccorso, le cooperative sociali, le cooperative tra medici, etc., potenziando le sinergie tra questi strumenti e lavorando per renderli disponibili a tutte le cooperative. La questione della qualità della committenza è centrale sia in relazione alla correttezza e alla qualità delle relazioni fra soggetti nello sviluppo dell'Economia Sociale, sia nella determinazione delle risorse necessarie per migliorare i redditi da lavoro in cooperativa.

In questa sede ci limitiamo a sottolineare come la battaglia per eliminare la valutazione del costo del lavoro dalle valutazioni degli appalti sia pubblici che privati sia, al contempo, una battaglia per la sostenibilità economica delle imprese, la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e del giusto compenso, la legalità e il contrasto ad ogni forma di concorrenza sleale.

In più, nell'ambito delle politiche pubbliche, la qualità del cd public procurement, è determinante per disegnare il modello di Economia Sociale elettivo. Essa passa attraverso la piena attuazione delle norme già previste dalla legislazione nazionale in materia di co-programmazione e co-progettazione, scommettendo sulla formazione congiunta degli apparati pubblici e privati per attuare una diversa dimensione del rapporto in funzione dell'attuazione di una nozione di interesse generale inclusiva, che ben contempli chi e ciò che determina il bene comune.



## CONCLUSIONI

La volontà di produrre una sintesi di questo percorso implica, innanzitutto, la constatazione della sua necessità. Molti mesi di lavoro e di confronto fra componenti diverse della rappresentanza e della tecnostuttura associativa hanno consentito un lavoro approfondito e articolato, al di fuori ed oltre le forme strutturate dell'organizzazione per settori e territori, che ha mobilitato energie, aperto scenari, condiviso conoscenze che, nell'ordinaria articolazione associativa emergono con maggiore difficoltà.

Inoltre, la possibilità di accedere a fonti e a supporti tecnico-documentali e scientifici si è rivelata fondamentale per costruire una rappresentazione veritiera del lavoro garantito dalle cooperative associate a Legacoop, conoscerne e valorizzarne i punti di forza e individuarne le criticità.

Da ultimo, la scelta di sviluppare confronti di merito su tematiche di interesse per la vita imprenditoriale e sociale delle cooperative aprendo il confronto a stakeholders esterni, portatori delle istanze del lavoro, della ricerca e delle Istituzioni ha consentito lo sviluppo di un confronto dialettico articolato, foriero di sviluppi proattivi e di possibili sinergie e alleanze. Per tutte queste ragioni è auspicabile che questa attività possa proseguire e svilupparsi, sia come metodo, sia nel merito.

Dal punto di vista metodologico, la costituzione di una «funzione di osservatorio stabile» sul lavoro cooperativo, che raccolga l'evoluzione dei fenomeni e dei comportamenti, consentendo di progettare le politiche e di confrontarle sistematicamente con le imprese associate, con cooperatrici e operatori e con tutti gli stakeholders della cooperazione potrebbe essere un sostegno sostanziale alla promozione di processi e progetti di trasformazione cooperativa ed associativa, nonché alla costituzione di alleanze strategiche.

Dal punto di vista del merito, si valuti l'opportunità di assumere, per il prossimo mandato, i contributi fin qui prodotti, traducendoli in azioni associative. Se questo sarà l'indirizzo adottato, i principali ambiti di impegno possono essere qui sinteticamente rappresentati. Il lavoro di qualità è elemento sostanziale della forma cooperativa dell'impresa e della distintività cooperativa.

La capacità del lavoro cooperativo di generare e distribuire reddito in misura adeguata a consentire la vita autonoma e dignitosa e a valorizzare l'apporto di ciascuno e ciascuna in ragione della professionalità espressa, ad includere in termini paritari donne, uomini di tutte le generazioni in età lavorativa, con particolare attenzione alle giovani generazioni, sono condizioni essenziali per rendere il lavoro cooperativo desiderabile e socialmente riconosciuto.

La capacità dell'impresa Cooperativa di affrontare in modo generativo le grandi trasformazioni in corso, demografica, ambientale, digitale, tenendo il lavoro al centro del proprio interesse, adeguando le professionalità, innovando l'organizzazione e generando nuove opportunità di sviluppo sono elementi sostanziali dell'essere e del fare cooperazione.

Le cooperative associate a Legacoop si distinguono per la 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, seppur in termini differenziati nel Paese.

In questo senso, le cooperative associate in Legacoop sono un datore di lavoro buono, la cui fama è offuscata dalla presenza nel Paese di cooperative non associate alle centrali dell'Alleanza delle Cooperative Italiane, i cui comportamenti in relazione alle medesime dimensioni del lavoro sono di gran lunga peggiorative. È necessario, quindi, proseguire ed allargare la battaglia per il contrasto alle false cooperative e alle false imprese, rinnovando ed estendendo le alleanze a sostegno di un obiettivo di qualificazione di tutto il mercato e garantendo comportamenti coerenti con questa finalità all'interno di tutte le filiere, a partire da quelle cooperative.

L'impegno per il riconoscimento, sul piano normativo, della rappresentanza imprenditoriale basata su criteri trasparenti e solidi di individuazione della distintività cooperativa e di valutazione qualitativa del valore e dei valori rappresentati, deve accompagnare il sostegno al riconoscimento della rappresentanza del lavoro, secondo le forme previste dall'accordo interconfederale sottoscritto con CGIL, CISL e UIL. Su questo piano il riconoscimento di reciprocità è l'elemento fondativo di relazioni industriali qualificate ed evolutive, che possono e devono sostenere le transizioni nel lavoro.

Questione centrale è 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 derivante dalla 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, dall'analisi dei dati e dai confronti svolti una condizione di debolezza salariale diffusa nel nostro Paese e di particolare rilievo in alcuni settori della cooperazione, con impoverimento delle persone occupate, riduzione dell'attrattività e paradossali effetti di dumping competitivo e di ulteriore depauperamento delle risorse a disposizione dell'investimento sui redditi.

Queste alcune delle ragioni per cui si valuta favorevolmente l'introduzione di un salario minimo a condizione che sia definito con riferimento alla contrattazione fra le Parti comparativamente più rappresentative. Le retribuzioni orarie minime dei CCNL cooperativi sono – nella mediana – sostanzialmente allineate con la soglia ipotizzata per il salario minimo, ma il range intorno alla mediana è ampio. La "fragilità" che emerge da questo dato è temperata dalla diffusione in tutti i contratti, della previdenza e della sanità integrativa (seppur quest'ultima per importi molto differenziati) mentre sono presenti in diversi contratti anche i flex benefit ed è abbastanza diffusa la contrattazione di secondo livello.

Appare tuttavia forte la necessità di investimento su una nuova politica salariale, che consenta la 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, valorizzando (o quantomeno non penalizzando) gli strumenti mutualistici caratteristici destinati alla redistribuzione, come il ristorno.

Data la significativa presenza della cooperazione nelle filiere pubbliche, risulta imprescindibile una forte qualificazione della committenza pubblica, più che mai nella fase attuale di impegno di ingenti risorse pubbliche in attuazione del PNRR, che veda concretamente e omogeneamente praticati meccanismi di gara che escludano dalla valutazione il costo del lavoro, l'introduzione di gare a prezzo fisso e l'automatismo nel riconoscimento del costo dei rinnovi contrattuali. Ma serve anche l'impegno ad una migliore distribuzione del valore nelle filiere private e cooperative. La qualificazione dei redditi, del mercato e della concorrenza passa anche attraverso una qualificazione della contrattazione.

Di nuovo la definizione normativa della rappresentanza, che contrasti la proliferazione dei contratti – 1010 quelli depositati al CNEL al 30 giugno 2022- è indispensabile per rendere praticabile il mercato e promuove nel Paese un profilo di sviluppo che non sia basato sulla sostanziale compressione del costo del lavoro. 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 la bilateralità cooperativa in diversi ambiti, dall'integrazione del reddito (come avviene in alcuni comparti), al welfare, agli ammortizzatori sociali.

Anche la sperimentazione di forme di partecipazione dei lavoratori non soci, in cooperative a scambio mutualistico diverso dal lavoro, può essere una modalità utile a migliorare la gestione, l'attrattività e la distribuzione del valore prodotto. Insieme questi strumenti possono risultare particolarmente idonei a modulare politiche inclusive, in particolar modo verso le donne ed i giovani.

Su questo piano deve essere, inoltre, assunto l'impegno a garantire alle donne piena occupazione; troppo impattante risulta, infatti, l'incidenza di part-time, anche di poche ore settimanali, 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, devono essere superati a favore di reali politiche di sostegno alla condivisione delle responsabilità di cura, potenziando l'offerta di servizi di welfare per la condivisione, infrastruttura essenziale alla piena occupazione, oltre che occasione di sviluppo imprenditoriale per le cooperative stesse. Infine, il lavoro e le trasformazioni.

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 la necessità di un impegno straordinario e duraturo per la formazione continua, anche attraverso un rafforzamento del protagonismo del sistema cooperativo (cooperative e Legacoop) nell'uso degli 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, attraverso l'introduzione dello scambio mutualistico in tali settori e la promozione di nuova cooperazione.

Riportare con forza l'approccio prosumeristico nella gestione dei dati e nello sviluppo delle piattaforme, promuovendo la proprietà e l'utenza cooperativa, può essere un modo potente per promuovere la cooperazione in questa dimensione, garantendo maggiore equità e democrazia.

# Contributi

## IL LAVORO IN CONTINUO CAMBIAMENTO

di Francesco Seghezzi<sup>50</sup>

In Italia quello delle politiche attive del lavoro è un tema del quale si discute da oltre vent'anni. Nel frattempo il mercato del lavoro è cambiato profondamente, rendendo ancor più urgente facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, che spesso non avviene. È infatti sempre più frequente di sentire casi apparentemente paradossali di imprese che faticano a trovare il personale adatto ai loro processi e, allo stesso tempo, la presenza di persone (spesso giovani) che non riescono a trovare lavoro. Parlare di politiche attive vuol dire parlare di occupabilità delle persone.

E sono molti gli aspetti sui quali occorre ancora lavorare affinché le politiche attive rappresentino un insieme di strumenti di garanzia per le persone che si trovano di fronte ad un mercato del lavoro più mutevole. Il primo driver di cambiamento è dato dalle rapide trasformazioni tecnologiche. Non c'è dubbio che il tema della digitalizzazione abbia contribuito a rimettere al centro quello del lavoro, già prima della pandemia. Molto spesso però i due fronti sono stati affiancati come stessi lati di una calamita che si respingono, come se l'aumento di uno implicasse l'automatica riduzione dell'altro.

Complice di questa visione sensazionalistica è stata anche una certa pubblicistica che ha basato il suo successo sull'allarmismo provocato dai propri risultati. Si è così diffusa la vulgata che le nuove frontiere della digitalizzazione, spesso dipinte come *"le magnifiche sorti e progressive"* altro non fossero che un concetto altisonante utile per indorare la pillola di una massiccia perdita di posti di lavoro. Negli ultimi tempi però diverse analisi stanno contribuendo a riportarci alla realtà, aiutandoci a spostare il punto di osservazione. Questo non significa rispondere agli allarmi apocalittici con un altrettanto esagerato ottimismo cieco, quanto piuttosto riconoscere che non siamo di fronte ad un fenomeno caratterizzato unicamente dalla distruzione, quanto soprattutto dalla trasformazione.

Basti pensare che in Italia abbiamo oggi, nel pieno di una complessa e variegata serie di trasformazioni tecnologiche, il più alto numero di occupati da quando esistono le serie storiche. In effetti la sfida di un ricercatore oggi dovrebbe essere quella di passare dall'affermazione "la tecnologia distrugge lavoro" a "la tecnologia distrugge lavori, trasformando il lavoro". Sembra poco ma tutto si racchiude in questa piccola differenza sostanziale. Che le professioni siano state rese obsolete dall'avvento

<sup>50</sup> Francesco Seghezzi è Presidente di Adapt e ricercatore presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

di tecnologie che, in particolare relativamente all'utilizzo della forza fisica, potevano sostituire con strumenti meccanici il lavoro umano non è certo una novità. Così come non è una novità il calo della percentuale di lavoratori occupati nel settore industriale, costante in Italia dal 1980 e già dagli anni Cinquanta negli Usa.

Recentemente uno studio OCSE ha mostrato come, a differenza di altri studi che prevedevano l'elevato rischio di scomparsa per la metà delle professioni attuali, il rischio di totale eliminazione riguarda il 9% dei lavori mentre percentuali molto maggiori (circa il 35%) sarebbero quelle che andranno incontro ad una profonda trasformazione derivante dall'automazione di determinate mansioni al loro interno. Non sono poche le evidenze empiriche sul passato né le previsioni sul futuro disponibili che mostrano come la tendenza sia stata e probabilmente sarà quella di una trasformazione e una sostituzione. La differenza con il passato si dovrebbe riscontrare in due elementi: da un lato tempi di sostituzione molto più rapidi, dall'altro la potenzialità di sostituire attività un tempo considerate un porto sicuro in quanto non-routine e a forte valore aggiunto intellettuale.

A fronte di questo scenario probabile il concetto stesso di rivoluzione digitale acquista un valore particolare. Inteso all'interno di un contesto più generale il fenomeno tecnologico innanzitutto acquista il proprio spazio all'interno di una complessità di fattori che spesso vengono dimenticati, come quello del contesto internazionale e quello demografico. Inoltre risulta più semplice abbattere muri e confini propri di un modello di impresa novecentesco che incideva non poco nel pensare e organizzare il lavoro.

Il lavoro in questo contesto sembra acquistare un valore differente a seconda dei modelli produttivi che si sviluppano. La digitalizzazione dei processi accresce, come ormai avviene dagli anni Settanta, la componente intellettuale della prestazione e con essa qualifica in tal senso le professionalità richieste. L'evoluzione degli occupati in Italia mostra come nel corso degli ultimi quindici anni siano le professioni intellettuali, più ancora di quelle tecniche specializzate, ad essere cresciute parallelamente ad una diminuzione del numero degli operai e a una crescita, in una dinamica di polarizzazione a vantaggio anche dei lavori manuali non automatizzabili, delle professioni poco qualificate. Questo richiede rapide e precise azioni di riqualificazione e formazione continua per poter adattare la forza lavoro ai nuovi processi.

E proprio su questo aspetto emerge una delle caratteristiche più interessanti della trasformazione contemporanea. Se infatti le tecnologie si evolvono molto rapidamente, con essere aumenta il rischio di obsolescenza di competenze fino a poco tempo prima fondamentali. Ciò fa sì che una eccessiva attenzione sull'iper-specializzazione della forza lavoro, in particolare di quella in entrata che si riflette sui contenuti della didattica nei percorsi formativi, rischi di generare un effetto negativo. Risulta infatti più importante la capacità di adattamento e di apprendimento di nuovi processi che nel corso del tempo si affermano rispetto alla conoscenza dettagliata di strumenti che in pochi anni scompaiono. In questo senso sia le preferenze delle imprese che le indagini scientifiche mostrano come l'esigenza sia quella di soggetti integrali piuttosto che di specialisti.

Lo scenario di complessità che la trasformazione digitale rappresenta in modo efficace esige soggetti in grado di sapersi orientare all'interno di tale complessità, e questo riguarda sia la gestione dei processi ma anche dimensioni più personali come la gestione di tempi e luoghi di lavoro all'interno di una dimensione che rischia di fagocitare le persone all'interno di un circolo di iper-connessione costante. La formazione dei giovani quindi deve concentrarsi su quegli elementi di base necessari per potersi muovere in un mercato del lavoro in cui la tecnologia è sempre più centrale ma allo stesso tempo è necessaria una relazione costante tra ambiente di lavoro e formazione così da apprendere

quelle competenze trasversali e quelle abilità che difficilmente possono essere trasferite. Inoltre studi pedagogici mostrano come l'apprendimento in situazione di compito contribuisca alla costruzione di ulteriori elementi della personalità che vanno nella direzione di un empowerment che non si riduce unicamente alle competenze ma riguarda l'intera personalità.

La sfida resta dunque quella relativa a quale mondo e quale società vogliamo costruire. Troppo spesso ci dimentichiamo che la tecnologia non è un destino ma uno strumento ed una opportunità, scartando così su un progresso cieco ed eterodiretto (da chi non si sa) le responsabilità che sono di tutti, oggi più che mai. A questo si aggiunge un ultimo rovesciamento della narrazione che ha dominato gli anni recenti. Stanno arrivando al pettine infatti alcuni nodi legati ai cambiamenti demografici che portano a pensare che più che la scomparsa del lavoro a causa della tecnologia il problema oggi sia quello della scomparsa dei lavoratori a causa dello svuotamento delle coorti anagrafiche più giovani.

Una dinamica che potrebbe incidere notevolmente sulla qualità del lavoro in quanto le persone più competenti da un lato, ma anche quelle meno competenti e che svolgono lavori routinari dall'altro, potrebbero richiedere maggiori standard di qualità (non solo salariale ma anche in termini di organizzazione del lavoro, orari, turnistica ecc.) spendendo il maggior potere contrattuale da essi posseduto in virtù proprio del fatto che i lavoratori potenziali sarebbero di numero ridotto rispetto all'offerta di lavoro. Un fenomeno che si inizia ad osservare seguendo la dinamica del fenomeno, invero ancora limitato in Italia ma costante, della crescita delle dimissioni che si sposano con una crescita delle nuove attivazioni di contratti di lavoro a dimostrazione di una crescita del turnover e dei flussi tra diversi posti di lavoro. In questo la domanda di lavoro generata dalle nuove tecnologie rende le competenze dei lavoratori una merce rara e aumenta ulteriormente il loro potere contrattuale, con quali conseguenze ancora non lo sappiamo, ma potenzialmente interessanti. Si comprende così come uno sguardo verticale sul fenomeno tecnologico che non tenga conto di aspetti variegati come quello demografico o come le rinnovate preferenze individuali, in ambito lavoro, delle persone, rischi di essere miope e di non leggere tutta la complessità che stiamo vivendo.

C'è poi il tema centrale del cambiamento demografico e dell'invecchiamento della popolazione italiana, inclusi i lavoratori. Il fatto che la riforma del sistema pensionistico sia tema quasi ogni anno al centro di un acceso dibattito pubblico significa che non è sostenibile perché genera debito e non riesce a tutelare i pensionati attuali, le persone vicine alla pensione e chi si è affacciato da poco nel mercato del lavoro. Questa verità è spesso nascosta dall'esigenza di individuare vie per rendere sostenibile il passaggio da lavoro e pensione, soprattutto per alcune categorie di lavoratori. Esigenza portata avanti quasi sempre al di fuori di una logica di solidarietà intergenerazionale. Sullo sfondo c'è il timore di uno scontro generazionale tra chi è prossimo alla pensione o chi in pensione c'è già e i più giovani, che vedono la pensione come un miraggio tanto da aver rinunciato a lottare per questo, forse presi da problemi più contingenti. Lo scontro generazionale (o almeno un forte dualismo) però, almeno nei dati, è una realtà. Il sistema pensionistico italiano funziona a ripartizione: la pensione di chi è pensionato è pagata con i contributi versati da chi sta lavorando.

Se si rompe questo equilibrio il sistema non funziona più. Le crepe sono già molte, con un numero di lavoratori che non cresce e un numero di pensionati che cresce, e con salari che non crescono e pensioni invece calcolate con il sistema retributivo che valgono più di molti salari dei più giovani. Il futuro non è sostenibile. Eurostat calcola l'old-age dependency ratio, il rapporto tra le persone con più di 65 anni (per la maggior parte percettori di pensione) e le persone nella fascia 20-64 anni (che lavorano in parte e che quindi pagano le pensioni con i loro contributi). In Italia questo rapporto nel 2020 era circa del 40 per cento: meno di tre adulti in età lavorativa per ogni persona over 65.

Considerando che l'Italia ha un tasso di occupazione del 58 per cento, ossia 58 persone su 100 in età da lavoro che lavorano (di cui diversi part-time, contratti con bassi salari ecc.), è facile comprendere come si sia vicini ad un rapporto uno ad uno tra lavoratori effettivi e persone over 65. Ma il dato cresce notevolmente nelle proiezioni di Eurostat relative al 2050, superando il 70 per cento nella maggior parte delle regioni d'Italia, con le conseguenze che è facile immaginare. La causa è il calo demografico unito all'aumento dell'aspettativa di vita media, un calo che è solo parzialmente compensato (ma con un saldo negativo) dai lavoratori stranieri. Anche a fronte di una inversione, improbabile, del trend demografico sarebbe impossibile recuperare quanto già perso.

Per questo è urgente individuare politiche che consentano di non tradurre in vuoti contributivi le transizioni occupazionali a cui oggi i giovani sono soggetti e occorre muoversi lungo più binari. Uno di questi è tra gli argomenti che è quasi impossibile introdurre nel dibattito pubblico: la sostenibilità del lavoro anche in età matura. Bisogna individuare modalità che consentano ai lavoratori over 60 di continuare a lavorare, magari con orari ridotti ma con contribuzione piena. Questo significa intervenire sull'organizzazione del lavoro, significa investire (e non invece temere) in tecnologie che alleggeriscano la fatica fisica del lavoro, significa consentire una vera evoluzione delle carriere dei lavoratori in modo che possano nella vita cambiare lavoro andando verso mansioni più sostenibili e conciliabili con l'età.

La sfida difficile di queste epocali trasformazioni, e i loro impatti sulle transizioni occupazionali e sulle difficoltà che le persone potranno incontrare nel mercato del lavoro, non può essere vinta se affidata unicamente alla struttura pubblica dei servizi al lavoro che, come mostrano gli ultimi monitoraggi Anpal, ha ancora molta strada da fare per riuscire ad offrire quel livello di personalizzazione dei percorsi che è necessaria soprattutto per accompagnare le persone più in difficoltà. Per questo motivo occorre un approccio territoriale, che attivi tutti gli attori che hanno a che fare con il lavoro e con la formazione, a partire dalle imprese, le loro realtà di rappresentanza e dai rappresentanti dei lavoratori che dovrebbero avere una diretta conoscenza dei bisogni.

Passando poi per le scuole e le università, gli Irs, i centri di ricerca, le pubbliche amministrazioni, le agenzie per il lavoro. In questo sforzo la dimensione territoriale è centrale per poter costruire un vero e proprio ecosistema che metta in comune i bisogni, le persone e gli strumenti per farli incontrare a beneficio di tutti. Il mondo della cooperazione può avere un ruolo centrale in tutto questo, sia per il suo ruolo di accompagnamento delle persone e del loro inserimento, sia per la portata che il settore ormai ricopre nel tessuto economico italiano, che porta alla necessità di considerarlo come un attore fondamentale del mercato del lavoro.

## L'ALGORITMO NON È UN TORNOIO

di Manola Cavallini<sup>51</sup>

Ho partecipato con piacere al webinar di Legacoop del settembre 2022 sul tema del lavoro attraverso le piattaforme digitali. L'Algoritmo è infatti un sistema di profilazione che vale per utenti e per lavoratori; un sistema che opera secondo il pregiudizio di chi l'ha creato. Non è solo uno strumento neutro, per così dire, alla fonte ci sono donne e uomini che lo scrivono, e lo fanno in modo tale che sia capace di aggiornare sé stesso sulle base dei dati che acquisisce.

Si tratta di un tema centrale dunque per la rappresentanza che deve essere affrontato e, come prova a fare l'Unione Europea, regolamentato e governato.

Noi, come CGIL, siamo favorevoli al fatto che la direttiva sul lavoro in piattaforma si ponga il problema di riconoscere il lavoro prestato come subordinato, siamo consapevoli che esiste una parte di lavoro indiretto che va salvaguardato, ma la battaglia principale è quella sul falso lavoro autonomo. In questo senso è per noi essenziale che non sia il lavoratore a dover dimostrare se il rapporto di lavoro sia o meno subordinato, per questo non abbiamo condiviso quanto previsto nella bozza all'art.4 sui 5 criteri per dimostrare la subordinazione: deve essere la piattaforma a dimostrare che il lavoratore è autonomo e non subordinato, mai viceversa.

Il testo proposto nel dibattito affrontato da Legacoop presume che il lavoro sia subordinato.

Si vincolano dunque gli stati membri ad adottare un quadro di misure in linea con il quadro giuridico e giurisdizionale nazionale e in questo ambito resta sempre necessario che sia previsto il ruolo del sindacato nel supportare in giudizio i lavoratori come già stiamo facendo in Italia nelle molte cause che sono sorte in questi anni.

Venendo alla legislazione italiana il decreto trasparenza – d.lgs 104/2022 – all'art. 1bis introduceva temi importanti anche per il lavoro in piattaforma, per conoscere i sistemi usati, per conoscere l'algoritmo, riconoscendo che non basta l'informativa prevista in materia di privacy e che i grandi player delle piattaforme digitali si nascondano dietro il fatto che l'algoritmo è proprietà industriale.

È necessario sempre distinguere fra cosa è effettivamente solo un oggetto (proprietà industriale) e cosa invece produce effetti sulle persone. L'algoritmo non è neutro come può essere un tornio. In questo schema è anche importante capire cosa significa la responsabilità del lavoratore in un processo guidato da un algoritmo, automatizzato, rispetto alla macchina che agisce secondo istruzioni che non sono controllabili dai lavoratori. Era per noi importante inserire nella prima parte dei contratti, il sistema di informazioni, il diritto a conoscere l'algoritmo, mentre oggi il governo con il decreto lavoro – D.L. 48/2023 – torna indietro proprio su questo punto.

<sup>51</sup> Manola Cavallini è funzionaria politica area contrattazione della CGIL nazionale. Consigliera del CNEL.

Tuttavia conoscere, essere informati, non è più sufficiente: anche il sindacato, le parti sociali, devono entrare nella logica di prevedere gli effetti di questa pervasività della digitalizzazione.

Prende evidenza dunque il tema della proprietà dei dati: possiamo continuare arricchendo questi player o ci possiamo dire che ci vuole una autorità pubblica che li raccoglie, li gestisce e ne beneficia.

In Italia abbiamo già un sistema consolidato per esempio attraverso i contratti collettivi di settore: nel Ccnl logistica sono stati inseriti anche i rider disciplinando l'art. 47 bis del D.lgs 81/2015. Introducendo diritti e divieto di cottimo, per esempio.

Abbiamo poi una legislazione che consente di normare anche il lavoro autonomo attraverso la contrattazione collettiva, penso ad accordi fatti nei call-center outbound, ma abbiamo anche tanto lavoro povero irregolare sotto gli occhi di tutti noi senza protezioni, o con protezioni arrivate solo dopo sentenze di tribunali: penso ad un caso in Sicilia sui dispositivi di protezione dal caldo, dove si prevede che vada aggiornato il DVR.

La causa più importante per noi è stata quella di Bologna dove il giudice ha riconosciuto il comportamento discriminatorio dell'algoritmo: lavoratori che dopo aver scioperato si sono visti ridurre le consegne.

Il tema riguardava la consegna del cibo, ma tanti altri settori servizi in generale, vigilanza, trasporto di personale, affitto di case, sanità, assistenza alla persona, editoria e grafica, etc. per non parlare dei colossi dell'e-commerce, che usano gli stessi sistemi in un ambito lavorativo più protetto dove prevale la subordinazione o al più la somministrazione.

Sappiamo che la digitalizzazione ci costringe tutti ad individuare nuovi diritti o diritti declinati in modo diverso, al sindacato forse anche di ripensare il proprio modello organizzativo.

Quanto potranno contare ancora i livelli gerarchici nei luoghi di lavoro se tutto si basa sulla lettura delle profilazioni, il rapporto umano, la sensibilità, la solidarietà e mutualità tipica del mondo cooperativo?

Si tratta di temi centrali, sempre più presenti e pressanti, che ci dovrebbero vedere, almeno questo è l'auspicio, trovare soluzioni condivise e comuni e un altro pezzo di strada da fare insieme.

# NUOVE TUTELE PER UN NUOVO LAVORO

di Ivana Veronese<sup>52</sup>

## **Premessa**

La crisi economica e sociale causata dall'emergenza sanitaria ha messo a dura prova l'intero sistema di welfare del nostro Paese e, nei primi due anni della pandemia, sono state varate misure straordinarie che, nel complesso, sono riuscite a dare una risposta sufficientemente adeguata ad una domanda di tutele che proveniva da tutti i settori produttivi ed in misura mai sperimentata. L'emergenza sanitaria ha però messo in luce i limiti e le criticità dei nostri ammortizzatori sociali e, come già accaduto in passato, ha riaperto il dibattito, mai sopito, sulla necessità di riformare il nostro sistema di protezione sociale con l'obiettivo di costruirne uno compiutamente universale, più equo e sostenibile.

## **La riforma degli ammortizzatori sociali (Legge n. 234/2021)**

Sulla base di questi principi si è avviato sin dai primissimi mesi del 2021 un confronto con il Ministro del Lavoro, Andrea Orlando, un confronto che non sempre ha permesso il necessario grado di approfondimento dei temi e sulla cui base si è introdotta nel nostro ordinamento una riforma degli ammortizzatori sociali incardinata all'interno della Legge di Bilancio 2022 (Legge n. 234/2021). A tal proposito e sotto il profilo metodologico, l'aver scelto di intervenire con integrazioni ed abrogazioni sul testo della previgente disciplina non sembra essere una scelta funzionale alla complessità dell'intervento di riordino realizzato ed alla sua doverosa articolazione, generando difficoltà di raccordo normativo ed interpretative.

## **Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

Rispetto alle misure riguardanti le integrazioni salariali, gli obiettivi di fondo che la nostra Organizzazione considerava irrinunciabili sono stati sostanzialmente accolti. La riforma realizza, infatti, un sistema di protezione sociale universale che prescinde dalla dimensione aziendale o dal settore di appartenenza e assicura, a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie. Sotto questo profilo è apprezzabile l'estensione degli interventi alle piccole e piccolissime aziende con almeno un dipendente che, anche attraverso il mantenimento ed il rafforzamento del Fondo di Integrazione Salariale (FIS), potranno ridurre o sospendere le attività fino ad un massimo di 13/26 settimane.

Positive le semplificazioni per l'accesso alle prestazioni i cui importi registrano un parziale aumento, attraverso la definizione di un unico massimale. Viene, inoltre, confermata e valorizzata l'esperienza dei Fondi di Solidarietà Bilaterali, compresi quelli c.d. "alternativi", istituiti nei settori dell'Artigianato e della Somministrazione di lavoro, per i quali viene formalmente riconosciuta l'obbligatorietà del versamento contributivo, la cui regolarità sarà necessaria per il rilascio del Durc. Per le integrazioni salariali straordinarie (Cigs) si realizza una maggiore flessibilità sia in termini di durate massime, per le ristrutturazioni più complesse, che di riduzione dell'orario di lavoro per il contratto di solidarietà.

<sup>52</sup> Ivana Veronese è Segretaria Confederale della UIL nazionale.

Inoltre, l'istituto viene ulteriormente rafforzato con l'introduzione dell'accordo di transizione occupazionale che consente l'accesso ad un ulteriore periodo di Cigs, fino ad un massimo di 12 mesi, finalizzato al recupero di lavoratrici e lavoratori a rischio di esubero e strettamente collegato con le misure di politiche attive previste dal programma Gol e con lo stretto coinvolgimento delle Regioni interessate.

A tale riguardo, nonostante le assicurazioni ricevute, suo tempo, durante il confronto con il Ministro, non è stata resa strutturale la Cigs per cessazione dell'attività che rimane, pertanto, un obiettivo da raggiungere e un istituto da ripristinare. Non appare invece del tutto convincente l'estensione generalizzata delle integrazioni salariali straordinarie ad imprese e datori di lavoro con più di 15 dipendenti, a prescindere dai settori di appartenenza, compresi quelli che hanno costituito un proprio Fondo di Solidarietà Bilaterale.

In questo quadro, i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, soggetti alla disciplina del Fis, saranno attratti nella sfera di applicazione della Cigs e degli obblighi contributivi che ne derivano e, paradossalmente, saranno destinatari di una prestazione ordinaria che non potrà superare le 26 settimane e di un intervento straordinario che invece potrà arrivare sino a 36 mesi. Infine, anche i Fondi di Solidarietà Bilaterali, superata la soglia dei quindici dipendenti, dovranno garantire una prestazione di durata pari a quelle erogate dalla Cigs in ragione della causale invocata.

Il nuovo assetto normativo renderà pertanto necessaria un'attenta verifica della sostenibilità economica dei bilanci dei Fondi di Solidarietà in relazione alle nuove aliquote contributive da adottare, fermo restando che tutti i Fondi continueranno ad avere "l'obbligo di bilancio in pareggio e non potranno erogare prestazioni in carenza di disponibilità". L'intervento di riordino della disciplina ha determinato quindi un importante aumento della contribuzione per imprese e datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fis e dei Fondi di Solidarietà Bilaterali che è stato parzialmente mitigato da una misura di accompagnamento che ne ha ridotto i costi per il solo anno 2022.

Un aumento della platea delle imprese destinatarie della misura ed un aumento delle aliquote stessa che ha già determinato per il Fondo di Integrazione Salariale un importante avanzo patrimoniale e che onestamente appaiono troppo alte sia rispetto alle necessità di imprese e datori di lavoro che alla volontà del legislatore di disporre di risorse tali da costituire un adeguato Fondo di riserva. Troppo poco è stato fatto per semplificare tutta la prassi amministrativa che regola le causali di accesso alle prestazioni che andrebbe opportunamente diversificata rispetto ai singoli settori e alla classe dimensionale dell'azienda.

Sotto questo profilo, le modifiche introdotte dal Ministero del Lavoro ai criteri di esame delle domande di accesso all'Assegno di Integrazione Salariale per causali straordinarie non raggiungono l'obiettivo di una sostanziale semplificazione, con l'unico vantaggio di poter presentare la relazione tecnica, che definisce le "cause" sulle quali si fonda la richiesta dell'ammortizzatore, su modelli standardizzati messi a disposizione dall'INPS. Sarebbe invece necessario che le regole per le piccole e piccolissime aziende vengano radicalmente riviste e semplificate, in maniera tale da poter essere gestite in autonomia e senza dover necessariamente ricorrere ad un consulente.

### **Ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria**

Nell'ambito del più vasto riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, la legge 30 dicembre 2021, n. 234 interviene anche in materia di disoccupazione involontaria, ritoccando e ricalibrando gli istituti delle indennità Naspi e Dis-Coll. In particolare, ricordiamo l'estensione della Naspi anche gli operai agricoli assunti a tempo indeterminato (Oti) delle "cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

Importante, ma non sufficiente, l'intervento sul meccanismo di riduzione della Naspi (c.d. décalage): la prevista riduzione, pari al 3% dell'indennità, non partirà più dal primo giorno del quarto mese ma dal sesto mese di fruizione della Naspi, mentre per le lavoratrici ed i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età, alla data di "presentazione della domanda", la riduzione dell'indennità partirà invece dal primo giorno dell'ottavo mese.

Si tratta di modifiche che sono state in più occasioni rivendicate da parte della nostra Organizzazione e che sono state solo parzialmente accolte: in particolare riguardo al c.d. décalage, che avremmo preferito partisse solo dal dodicesimo mese, come pure rispetto alla necessità di definire durate dell'intervento più favorevoli in presenza di carriere discontinue e frammentate, lavoratrici e lavoratori ultracinquantacinquenni e disoccupati residenti nelle aree svantaggiate del mezzogiorno.

Per quanto riguarda la Dis-Coll si introduce, dopo anni di richieste da parte di tutte le Organizzazioni Sindacali, la contribuzione correlata alla prestazione (c.d. figurativa) accompagnata da un aumento della durata dell'indennità; non abbiamo, invece, ottenuto risposte positive in merito all'automatismo delle prestazioni che rappresenta un traguardo su cui sarà necessario lavorare ancora. D'altro canto, il legislatore per finanziare le nuove misure introdotte ha più che raddoppiato l'aliquota contributiva: un aumento che appare sproporzionato e che dovrà essere attentamente monitorato al fine di proporre la revisione.

### **Politiche attive per il lavoro**

Gli anni della pandemia, scanditi dai decreti legati all'emergenza sanitaria, hanno alterato profondamente il funzionamento del nostro mercato del lavoro. "Niente sarà più come prima", è stato detto e il ritorno alla "normalità", grazie al consolidamento della ripresa economica, sarà determinato dalla capacità con la quale il nostro Paese utilizzerà l'enorme dote finanziaria messa a disposizione dal programma Next Generation EU. Ed è proprio in questo ambito che si colloca il piano Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL): un vasto ed ambizioso intervento in materia di politiche attive che nell'arco di cinque anni dovrà coinvolgere tre milioni di lavoratrici e lavoratori in percorsi di formazione, riqualificazione e di reinserimento occupazionale.

Ma l'intero intervento, in realtà, non realizza un ridisegno complessivo del sistema e l'impianto del "vecchio" DLgs. 150 del 2015 rimane sostanzialmente immutato, portando con sé tutti i ritardi e le difficoltà che ben conosciamo. Il piano GOL rimanda sostanzialmente alle Regioni ed alla loro programmazione il raggiungimento dei risultati attesi all'interno di una cornice Nazionale ancorata ad una serie di servizi che vanno garantiti uniformemente in tutto il Paese.

Il nostro sistema delle politiche attive continuerà ad essere caratterizzato da grandi disomogeneità e da lacune organizzative che invece andrebbero rapidamente colmate e per le quali, ora che abbiamo a disposizione le risorse necessarie, non ci sono più alibi. Una distonia che non possiamo più permetterci visto che anche i servizi per lavoro, pubblici e privati, dovranno fronteggiare i cambiamenti strutturali del mercato del lavoro che deriveranno dalla transizione "verde" e quella digitale che imporranno cambiamenti radicali nelle modalità di produzione, con il rischio di ampliare ulteriormente la forbice tra domanda ed offerta di lavoro.

Per quanto riguarda i servizi pubblici vanno raggiunti rapidamente ed in tutte le Regioni gli obiettivi previsti dal piano straordinario di rafforzamento dei Centri per l'impiego, implementando il numero degli operatori e le loro professionalità, avviando gli interventi formativi necessari, ammodernando le infrastrutture materiali ed immateriali, creando le condizioni per favorire l'offerta di servizi di qualità. Allo stesso tempo il Ministero del Lavoro dovrà realizzare rapidamente il processo di riorganizzazione da tempo annunciato.

Ci sono le condizioni per realizzare un miglioramento sostanziale che renda i nostri servizi per il lavoro più vicini ai cittadini ed in grado di offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori servizi di qualità, riconquistando la necessaria autorevolezza. Naturalmente è necessario il coinvolgimento di tutta la rete degli operatori dei servizi al lavoro, pubblici e privati, in modo uniforme su tutto il territorio nazionale e le risorse della Next Generation EU sono una grande opportunità storica e irripetibile per ridisegnare e riformare il nostro sistema delle politiche attive.

# OSSERVAZIONI SUL POTERE DEL CNEL DI CODIFICARE I CCNL PER I FINI DI CERTEZZA PUBBLICA. CONTRO LA RETORICA DELLA TUTELA DEL PLURALISMO CONTRATTUALE

di Michele Faioli<sup>53</sup>

## **Il problema da gestire. Pluralismo contrattuale incontrollabile e concorrenza al ribasso sul salario. Il DDL CNEL che modifica il decreto trasparenza.**

Nel Rapporto sul mercato del lavoro del CNEL del 2022 ci sono almeno due indicazioni da tenere in considerazione per costruire nuove politiche del lavoro. La prima riguarda un dato sul numero dei contratti collettivi nazionali. Dal 2022, anche in ragione della piena applicazione del codice unico alfanumerico del CCNL, si hanno i dati più puliti: i CCNL sottoscritti dalle grandi organizzazioni datoriali con CGIL, CISL, UIL sono 208 a fronte dei circa 1000 depositati presso il CNEL.

I CCNL sottoscritti da sindacati che non siedono al CNEL sono 347. La seconda indicazione riguarda la cd. copertura dei contratti collettivi misurata con riferimento agli UNIEMENS e in relazione all'obbligo di inserimento del codice unico alfanumerico: i CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL coprono circa il 97% dei lavoratori. Il che ovviamente va sempre tarato rispetto al dato di effettiva applicazione dei CCNL per fini anche giuslavoristici. Cioè, esiste certamente uno iato tra percentuali di applicazione derivanti dal codice unico alfanumerico, il quale rileva ai fini del minimale contributivo, e percentuali di effettiva e completa applicazione del CCNL in relazione a salario, orario, classificazione, sicurezza, malattia, etc.

La tabella dei dati è stata ri-elaborata dal CNEL nel gennaio 2023 ed è qui di seguito riportata.

Positive le semplificazioni per l'accesso alle prestazioni i cui importi registrano un parziale aumento, attraverso la definizione di un unico massimale. Viene, inoltre, confermata e valorizzata l'esperienza dei Fondi di Solidarietà Bilaterali, compresi quelli c.d. "alternativi", istituiti nei settori dell'Artigianato e della Somministrazione di lavoro, per i quali viene formalmente riconosciuta l'obbligatorietà del versamento contributivo, la cui regolarità sarà necessaria per il rilascio del Durc. Per le integrazioni salariali straordinarie (Cigs) si realizza una maggiore flessibilità sia in termini di durate massime, per le ristrutturazioni più complesse, che di riduzione dell'orario di lavoro per il contratto di solidarietà.

<sup>53</sup> Michele Faioli è professore associato all'Università Cattolica del Sacro Cuore.

#### N° CCNL sottoscritti dal CGIL, CISL, UIL depositati al CNEL

211 (su un totale di 957), che coprono 12.463.736 lavoratori su un totale di 13.697.850.

#### N° CCNL sottoscritti dal CGIL, CISL, UIL depositati al CNEL e scaduti alla data del 16 gennaio 2023

145, che coprono 7.477.569 lavoratori.

Fra questi 145 CCNL ci sono quelli dell'agricoltura e del lavoro domestico, di cui non conosciamo il numero dei lavoratori perché il flusso UNIEMENS non copre, o copre solo in parte, questi settori.

\* Il CNEL ha una fotografia retrodatata di circa due mesi della contrattazione nazionale, perché le parti firmatarie hanno tempo 30 giorni dalla data di stipula per depositare gli accordi di rinnovo e in genere lo fanno dopo che sono concluse le procedure di consultazione dei lavoratori. Dopo un paio di mesi dalla stipula procediamo a richiedere il deposito degli accordi non ancora depositati.

Questa fotografia ci insegna che esiste un pluralismo contrattuale incontrollabile che deriva una forma indiretta di "aziendalizzazione" della contrattazione nazionale. Spiego meglio l'apparente ossimoro. Ci sono CCNL che si applicano a poche unità di datori di lavoro. Organizzazioni minori, datoriali e sindacali, stipulano CCNL a basso contenuto protettivo e di costo del lavoro che sono applicati a pochi o a pochissimi datori di lavoro di una certa zona geografica del paese, che operano in un certo settore. Non c'è più bisogno di un contratto aziendale che deroghi in modo incontrollato il CCNL: si può costituire un'organizzazione sindacale, una datoriale, stipulare un CCNL al ribasso e farlo applicare a una dozzina di datori di lavoro!

Tali organizzazioni sindacali e datoriali, tra l'altro, pubblicizzano senza pudore il social dumping (riduzione del costo del lavoro che si ottiene dal vincolo a quel CCNL) e iniziano a operare a danno dei lavoratori, incidendo sulla competizione al ribasso nell'ambito salariale. Posto ciò, dobbiamo chiederci cosa si può fare adesso. Da una parte, bisognerebbe consolidare il sistema di coordinamento digitale delle banche dati pubbliche che sono riferibili all'art. 16 quater, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 (decreto semplificazioni), il quale ha disposto, su indicazione del CNEL, che il contratto collettivo nazionale, identificato mediante un codice unico alfanumerico per tutta la PA, fosse indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nelle trasmissioni mensili UNIEMENS.

A oggi il ministero del lavoro che gestisce le comunicazioni obbligatorie non ha ancora trovato il modo per agganciare il proprio dataset sulle comunicazioni obbligatorie a quello CNEL/INPS. E ciò non è un bene. Il che, come si può facilmente intuire, crea molte complicazioni applicative. Dall'altra, si potrebbe rilanciare una strategia di ispezioni volte a verificare specificatamente ciò che accade nel 3% circa di rapporti di lavoro non assoggettati ai contratti collettivi sottoscritti da CGIL, CISL, UIL. Si tratterebbe di una campagna ispettiva data-driven, molto mirata e, di conseguenza, certamente più efficace. In questa prospettiva si potrebbe persino immaginare l'elaborazione di meccanismi digitali di pre-analisi ispettiva delle incongruità salariali più rilevanti.

La necessità di introdurre un codice unico dei CCNL muove da una esigenza pratica rilevata dalle parti sociali. L'esigenza pratica è relativa alla situazione disorganica delle relazioni industriali italiane che l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro fotografa da qualche anno. Facciamo qualche esempio. L'art. 1, co.1, del d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, stabilisce che la retribuzione da assumere come base imponibile per il calcolo

dei contributi non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi. L'art. 2, co. 25, l. 28 dicembre 1995, n. 549, chiarisce inoltre che, in caso di pluralità di contratti collettivi nella medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. L'art. 44, co. 9, d.l. 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla l. 24 novembre 2003, n. 326, ha avviato il processo che si attua nel flusso denominato UNIEMENS, raccogliendo a livello individuale per ogni lavoratore le informazioni retributive e contributive riferite ai CCNL selezionati dall'INPS.

Ora, dall'introduzione del regime di cui all'art. 16 quater del decreto semplificazione, l'insieme delle comunicazioni, dei flussi obbligatori e dei relativi riferimenti ai CCNL applicati per ciascuna posizione professionale viene determinato non più da una disordinata e plurima codificazione/archiviazione dei CCNL ma bensì da un'unica banca dati. Il che rappresenta, da una parte, il modo più pratico per risolvere una serie di incongruenze che, nei fatti, lasciano spazio a irregolarità e, dall'altra, di prendere atto degli effettivi dati sui fenomeni elusivi.

Ci si trova potenzialmente di fronte a uno scenario finalmente proattivo: l'attuazione delle regole sui minimali contributivi, il flusso UNIEMENS, le comunicazioni obbligatorie, etc. sono vincolate al codice unico dei contratti collettivi, con l'effetto che da parte della pubblica amministrazione è già oggi rilevabile e tracciabile nel tempo, con maggiore facilità, data la digitalizzazione dell'archivio e la definizione alfanumerica, il contratto collettivo a cui si vincola il datore di lavoro e, dunque, le conseguenti tutele applicabili ai lavoratori.

Si potrebbe andare anche oltre. Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 ha attuato la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 ha altresì aggiornato il quadro normativo giuridico previsto dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (attuativo della direttiva n. 91/533) in materia di obblighi di informazione, introducendo alcune novità che riguardano vari profili del rapporto di lavoro.

Tuttavia, il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 non ha tenuto in considerazione la recente disciplina relativa al codice unico alfanumerico di cui all'art. 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, la quale è finalizzata a facilitare la conoscibilità da parte dei lavoratori dei contenuti e delle tutele del contratto collettivo applicato. Il CNEL ha presentato nel novembre 2022 un disegno di legge mediante cui si chiede di armonizzare ulteriormente la norma del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 con la specifica indicazione, nell'ambito del contratto individuale di lavoro, sottoscritto tra lavoratore e datore di lavoro, del codice unico alfanumerico, già utilizzato per le comunicazioni obbligatorie ministeriali e previdenziali in ragione dell'art. 16 quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

Per questa ragione il disegno di legge insiste per l'aggiornamento della lettera q) dell'art. 1, d.lgs. 152/1997, novellato con il d.lgs. 104/2022, evidenziando la necessità di integrare l'attuale formulazione con l'indicazione specifica del codice unico alfanumerico di cui all'art. 16-quater menzionato nell'ambito del contratto individuale di lavoro. Il che determinerebbe una specie di obbligo in capo al datore di lavoro di dichiarare il vincolo al CCNL, facendo uso del codice unico alfanumerico, con tutte le conseguenze che si possono immaginare in termini di verifica della corretta applicazione del CCNL indicato e del vincolo a un CCNL da parte del datore di lavoro.

### **Il dovere di archiviare e il potere di codificare i contratti collettivi.**

#### **Il CNEL che procedimentalizza il potere di codificare i CCNL per fini di certezza pubblica.**

Con riferimento a tale spazio politico-sindacale è venuto recentemente in evidenza un tema assai delicato che riguarda la distinzione tra potere del CNEL di codificare i CCNL per i fini di certezza pubblica e dovere del CNEL di archiviare i CCNL. Si tratta di due vicende giuridiche distinte, le quali non possono essere assolutamente confuse l'una con l'altra.

Il potere di codificazione dei CCNL per fini di certezza pubblica, tra cui il riferimento ai minimali contributivi, deriva dall'art 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 (c.d. decreto Semplificazioni), il quale, come abbiamo già segnalato, ha istituito il codice alfanumerico unico per l'indicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tale disposizione stabilisce che, nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e nelle denunce retributive mensili all'INPS, il dato relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato al lavoratore venga indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL, in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936. Si tratta di un potere attribuito al CNEL che va oltre il dovere di archiviare i CCNL depositati di cui all'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

Il potere esercitato dal CNEL permette una certa selezione dei CCNL da codificare per fini di certezza pubblica, il dovere di archiviare i CCNL non permette al CNEL di effettuare alcuna distinzione tra i contratti collettivi. Con altre parole, nel momento dell'acquisizione del contratto collettivo nazionale, le parti sono tenute a depositare una scheda riepilogativa del CCNL e da lì muove il dovere di archiviare tutti i contratti collettivi che vengono depositati e il potere di selezionare i CCNL che possono essere utili per fini di certezza pubblica (previdenza, benefici, gare a evidenza pubblica, etc.).

Introdurre un procedimento di verifica della applicazione a livello nazionale di CCNL avrebbe effetti anche ex post, dato che se sussiste il potere di codificare, sussiste altresì il potere di decodificare un CCNL, con tutte le conseguenze in termini di rivalutazione dei circa 800 CCNL minori o a applicazione locale, se non aziendale (v. sopra i dati). La Commissione Informazione Lavoro del CNEL è abilitata a introdurre criteri per l'archiviazione dei CCNL in ragione della legge 30 dicembre 1986, n. 936. Tale Commissione nel momento dell'archiviazione è altresì tenuta a codificare il CCNL, ma solo se esso presenta le caratteristiche di contratto collettivo "nazionale" del lavoro. Dal 2020 in poi, in ragione dell'art. 16 quater menzionato, i criteri che la Commissione Informazione Lavoro può impartire per archiviare ex art. 16 l. 30 dicembre 1986, n. 936 includono anche i criteri per la codificazione del CCNL.

Non potrebbe essere altrimenti, trattandosi di un'attività amministrativa che è composta di due fasi: la prima riguarda l'archiviazione del contratto collettivo, con un riferimento a una situazione passiva (dovere di archiviare); la seconda attiene alla codificazione del CCNL in relazione a una situazione attiva (potere di codificare, di non codificare, di decodificare). La distinzione tra dovere di archiviazione di tutti i contratti collettivi depositati e potere di codificare esclusivamente i contratti nazionali non è questione di poco conto. Se si tratta di un contratto territoriale o aziendale tale codice non può essere attribuito.

Anche in ragione di tale novella del 2020, con riferimento al caso del CCNL Confindustria Artigianato – UGL, si è posto il problema di qualificare il contratto collettivo, indicandone l'eventuale rilievo nazionale, territoriale o aziendale, al fine di poter procedere o meno con l'attribuzione del codice alfanumerico unico. Le organizzazioni datoriali dell'artigianato sostenevano che il CCNL Confindustria Artigianato – UGL a poco più di una ventina di datori di lavoro del bergamasco. Il dibattito aperto

in sede CNEL non ha raggiunto un punto condiviso tra le parti che siedono nella Commissione Informazione Lavoro (marzo 2023).

In particolare, CGIL, CISL, UIL hanno appoggiato la proposta del Presidente Treu, Confindustria e UGL hanno strenuamente difeso la propria posizione di diniego di riconoscimento al CNEL di qualsivoglia potere di codificazione dei CCNL basato sulla verifica ex ante e ex post del livello nazionale di applicazione in ragione di una certa retorica sul pluralismo contrattuale e sindacale. Confartigianato, CNA e Confcommercio avevano dato segnali di assenso su un procedimento che potesse rimettere nelle mani della Commissione Informazione Lavoro la verifica del requisito di nazionalità ai fini della codificazione. Il procedimento proposto alle parti che siedono al CNEL era il seguente:

#### **FASE 1**

Le parti saranno tenute a dichiarare in fase di deposito del CCNL, nell'ambito della scheda riepilogativa, il rilievo nazionale, territoriale o aziendale/di gruppo, del contratto collettivo sottoscritto e la richiesta di codificazione di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

#### **FASE 2**

Gli uffici del CNEL svolgono una pre-istruttoria sui CCNL e inviano [mensilmente] alla Commissione Informazione Lavoro i CCNL depositati, con le relative schede e la pre-istruttoria svolta.

#### **FASE 3**

La Commissione Informazione Lavoro (CIL) si riunisce [mensilmente] per deliberare la codificazione di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 dei CCNL di cui sopra.

Qui possono verificarsi due sub-fasi con relativi esiti.

#### **Fase 3.A**

**La CIL delibera l'assegnazione del codice unico alfanumerico dei/del CCNL di cui sopra.**

Fase 3.A.1 - Gli uffici del CNEL comunicano all'INPS il codice unico alfanumerico assegnato.

#### **Fase 3.B**

**Qualora dagli elementi della pre-istruttoria venisse in evidenza qualche dubbio o discordanza, la CIL delibera di avviare una fase di verifica ex ante da svolgere mediante audizioni delle parti che hanno sottoscritto il CCNL e altri soggetti interessati alla vicenda.**

Fase 3.B.1 - All'esito delle audizioni, la CIL può decidere di far codificare il CCNL con un codice definitivo

Fase 3.B.2 - All'esito delle audizioni, la CIL può decidere di non far codificare il CCNL

Fase 3.B.3 - All'esito delle audizioni, la CIL può decidere di far codificare il CCNL con un codice cd. provvisorio che permette nell'arco dei 12 mesi successivi di svolgere verifiche ex post tramite l'INPS sull'ambito di applicazione del CCNL.

Fase 3.B.4 - Qualora dalle verifiche ex post si rilevasse, in base a criteri che la CIL determinerà, che il CCNL non risponde al requisito di nazionalità di cui all'art. 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, il codice provvisorio assegnato al CCNL verrebbe meno, con un effetto di de-codificazione.

**In ogni caso, la CIL può deliberare periodicamente di svolgere verifiche ex post tramite l'INPS sull'ambito di applicazione dei CCNL già codificati.**

## Conclusioni. Proposte operative.

### La scheda comparativa tra CCNL e l'indice di qualità del CCNL.

Resta sullo sfondo il problema più arduo da risolvere. Abbiamo capito che il dumping tra contratti collettivi avviene sui contenuti economici e normativi e che c'è una tendenza a moltiplicare CCNL per avere ahinoi più spazio concorrenziale al ribasso sulle tutele. Sappiamo anche che il Testo Unico sulla misurazione della rappresentatività del 2014 è ancora in fase sperimentale, con la conseguenza che non si possono a oggi selezionare con certezza i contratti sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative.

Da qui origina il problema, il quale riguarda l'individuazione di un metodo condiviso sia dalle parti sociali che dall'ispettorato mediante cui far comparare, nel caso specifico, tra due CCNL, quello applicato in dumping e quello che si ritiene più protettivo, la struttura della retribuzione (cosa è minimo salariale? Quali sono le relative voci?) e quella delle tutele normative (congedi, flessibilità contrattuali, etc.). Su questo binario c'è uno spazio importante sia per le organizzazioni più rappresentative che per le istituzioni che si occupano di lavoro. C'è forse uno spazio politico per il ministero e c'è un nuovo spazio sindacale per le organizzazioni più rappresentative che può e deve essere colto al più presto. Il che, però, non sta accadendo.

L'ispettorato nazionale del lavoro, con una serie di circolari, mettendo in rilievo ciò può derivare da una specie di shopping della contrattazione, ha cercato di definire un metodo di comparazione qualitativa e quantitativa tra istituti contrattuali per permettere, durante le verifiche aziendali, una rilevazione ragionevole delle pratiche elusive o irregolari. Ma ciò non basta in ogni caso: se non si dispone di una base di dati affidabile, qualunque lavoro ispettivo sulla corretta applicazione di CCNL è contestabile, tenendo presente che la misurazione della rappresentatività delle parti sociali è ancora in una fase di parziale applicazione.

In questa prospettiva anche ANAC chiede di risolvere alcune questioni simili, tenendo in considerazione ciò che viene disciplinato dal nuovo codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (v. in particolare art. 11, con il problema della selezione dei CCNL sulla base del criterio della rappresentatività e dell'equivalenza tra CCNL). Ecco perché si potrebbe procedere con l'elaborazione un modello di analisi dei contratti collettivi volto a permettere di segnalare le cd. situazioni sintomatiche di irregolarità, anche al fine di supportare l'attività di vigilanza. Di qui muove la mia proposta di definire una scheda di lettura comparativa tra CCNL per addivenire all'indice di qualità contrattuale.

Qui di seguito l'impostazione che si propone. Si tratta di un modello teorico che è stato oggetto di una serie di confronti a livello istituzionale presso il CNEL e di una prima elaborazione teoria che ha riguardato il settore edile<sup>54</sup>. Muovendo dai CCNL codificati dal CNEL, utilizzati anche dall'INPS ai fini dei minimali retributivi per ragioni contributive, si possono selezionare i settori produttivi che presentano maggiori criticità con riferimento al lavoro irregolare e al lavoro povero. La scheda di lettura comparata ("SLC") potrà far riferimento a quanto dispone la Circolare INL 28 luglio 2020, n. 2 e l'art. 4 d.lgs. 17 luglio 2016, n. 136 (regolazione del distacco europeo) nella quale vengono individuati alcune discipline che possono permettere una lettura verticale di ciascun CCNL. In particolare, per schematizzare la SLC potrebbe essere composta nel seguente modo:

<sup>54</sup> Faioli M. (2021), Indagine sulla contrattazione collettiva dell'edilizia e sulle relative istituzioni paritetiche, Torino, Giappichelli.

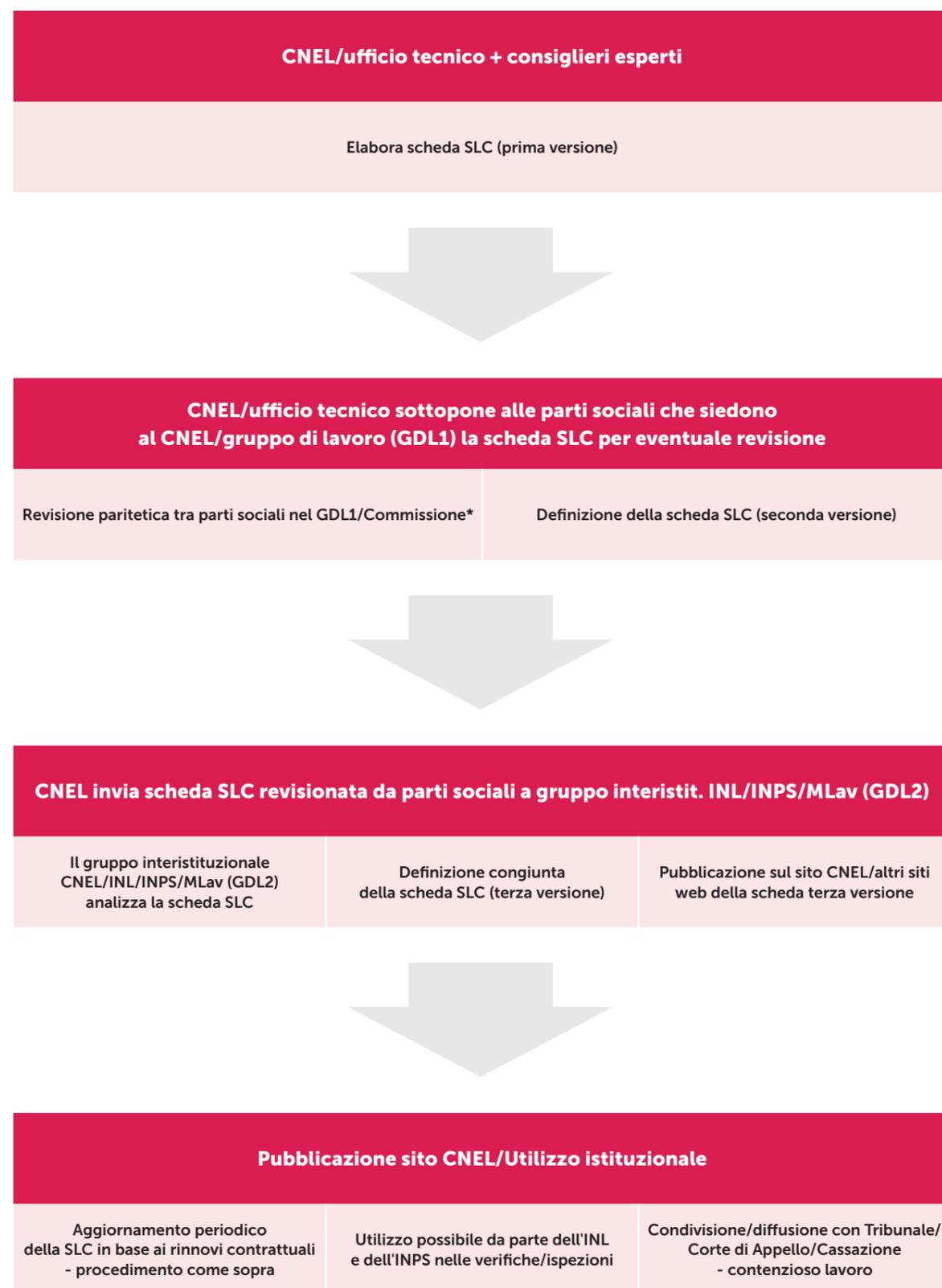
## Disciplina a contenuto protettivo della persona del lavoratore

Descrizione	Voci
a. il regime dei periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo, con l'indicazione del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi	Riposo
b. il regime della durata minima dei congedi annuali retribuiti	Congedi
c. il regime delle ex festività soppresse e il regime del monte ore di permessi retribuiti	Festività
d. Il regime relativo alla sicurezza sul lavoro definito dal CCNL	Sicurezza
e. il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);	Lavoro supplementare
f. la durata del periodo di prova;	Prova
g. la durata del periodo di preavviso;	Preavviso
h. la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;	Comporto
i. il regime della malattia e dell'infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;	Malattia
j. il regime della genitorialità e dell'eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;	Congedi parentali
k. il regime della formazione continua	Formazione

## Disciplina a contenuto economico

Descrizione	Voci
Retribuzione globale annua da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria, tenendo in considerazione che (i) la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso) e (ii) sussistono scatti di anzianità e/o altre indennità similari.	Retribuzione

Il workflow volto all'elaborazione della scheda SLC potrebbe essere strutturato nel modo che segue:



Con la definizione delle SLC dei CCNL si può procedere alla costruzione dell'indice di qualità contrattuale ("IQC"). Il metodo per sviluppare l'indice di qualità IQC potrebbe muovere dall'attuale impostazione dell'archivio CNEL e seguire il procedimento di analisi/comparazione qui descritto:

#### Prima fase

- Selezione della macro-area da studiare (ad esempio, edilizia o logistica).
- individuazione dei perimetri contrattuali fissati dalla contrattazione collettiva (ambiti soggettivi) in relazione al sistema codici ATECO e ai codici di inquadramento previdenziale l. 9 marzo 1989, n. 88 (metodo CNEL già utilizzato in altri studi preliminari).
- in base ai perimetri contrattuali/codici ATECO e codici di cui alla l. 9 marzo 1989, n. 88, si può procedere con la selezione dei CCNL da comparare tra i circa 400 CCNL (CNEL/INPS e l. 88/1989). Si noti che l'esito di questa prima fase potrebbe determinare due scenari:
  1. Scenario 1, quello più noto - comparazione tra CCNL di fascia A (cioè, i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative - CGIL, CISL, UIL e grandi organizzazioni datoriali) e CCNL di fascia B (sottoscritti organizzazioni minori), che insistono sul medesimo settore produttivo.
  2. Scenario 2, quello meno noto - comparazione tra CCNL di fascia A che, pur insistendo su settori diversi (exp. meccanica e edilizia), hanno una certa sovrapposizione di perimetro contrattuale.

#### Seconda fase

- Verifica e rilevazione delle eventuali sovrapposizioni tra CCNL, osservando i perimetri contrattuali/Codici ATECO. Analisi dei sistemi di classificazione del personale di ciascun CCNL analizzato.
- mediante l'atlante delle professioni INAPP e delle relative ADA pre-codificate<sup>55</sup>, vengono individuate quelle figure professionali che sussistono trasversalmente in tutti i sistemi di classificazione dei CCNL selezionati (exp. il gruista è presente in molti CCNL di fascia A, tra cui CCNL Edilizia, nel CCNL meccanici, nel CCNL florovivaisti, oltre che nei CCNL di fascia B dell'edilizia).
- a questo punto, con riferimento a quelle figure professionali trasversali, si può procedere con l'analisi delle discipline relative alle tutele della persona del lavoratore (orario, sicurezza, genitorialità, etc.) e alle discipline relative alla retribuzione.

<sup>55</sup> La descrizione dei contenuti del lavoro proposta nell'Atlante è consultabile attraverso uno schema di classificazione ad albero che, a partire dai rami principali costituiti dai Settori economico - professionali (SEP), via via identifica all'interno di essi i principali Processi di lavoro a loro volta suddivisi in Sequenze di processo e Aree di attività (ADA). L'ADA contiene la descrizione delle singole attività che la costituiscono, i prodotti e i servizi attesi nonché i riferimenti ai codici statistici delle classificazioni ISTAT relative alle attività economiche e alle professioni - [https://atlantelavoro.inapp.org/atlante\\_lavoro.php](https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_lavoro.php)

### Terza fase

- Si può procedere con la comparazione dei CCNL selezionati in relazione alle figure professionali trasversali individuate nella fase precedente.
- L'esito di tale comparazione determina una scheda di lettura comparata (SLC) dei CCNL, la quale potrà contenere riferimenti alfa-numeric per individuare le discipline che sono oggetto della comparazione, a cui collegare una descrizione qualitativa/quantitativa sintetica di essa:

*(per esemplificare - il riferimento H23 coincide con il lavoro straordinario relativo alla figura professionale selezionata; H23 è pari a XX ore nel CCNL Alfa; H23 del CCNL Alfa viene posto in comparazione con H23 del CCNL Beta).*

- A questo punto, potrebbe essere costruita una scala degli indici di qualità contrattuale (IQC) per selezionare i CCNL che presentano elementi sintomatici di criticità e che, nell'ambito del medesimo perimetro contrattuale (sovrapposizione totale o parziale tra contratti), con riferimento a figure professionali coincidenti (exp. il gruista), regolamentano discipline di tutela personale e/o retributiva sotto un certo standard minimo che viene a determinarsi dalla lettura comparata dei CCNL selezionati (cioè, l'individuazione di CCNL cd. sotto-soglia):

*(per esemplificare - il riferimento H23 coincide con il lavoro straordinario relativo alla figura professionale selezionata; H23 è pari a XX ore nel CCNL Alfa; H23 del CCNL Alfa viene posto in comparazione con H23 del CCNL Beta; si rileva che l'H23 del CCNL Alfa è sotto la media dei riferimenti H23 dei CCNL studiati).*

# Allegati

## ALLEGATO A

Tablelle e Figure *Confronto tra imprese cooperative Legacoop e «non associate» nei settori non agricoli*

Tabella 1: numero di aziende cooperative non agricole						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	5.545	5.531	5.510	5.454	5.319	5.204
Non associata	26.817	27.226	27.937	27.871	26.980	24.698

Tabella 2: aziende cooperative per grandi aree territoriali							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nord	Legacoop	2.245	2.252	2.261	2.224	2.192	2.144
	Non associate	7.506	7.511	7.638	7.442	7.113	6.362
Centro	Legacoop	1.283	1.264	1.230	1.224	1.190	1.153
	Non associate	6.740	6.789	6.983	7.023	6.672	6.022
Sud	Legacoop	2.017	2.015	2.019	2.006	1.937	1.907
	Non associate	12.571	12.926	13.316	13.406	13.195	12.314

**Tabella 3: numero medio annuo di posizioni lavorative nelle cooperative non agricole per associazione**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Legacoop</b>	308.310	333.606	342.668	350.838	355.922	345.710
<b>Non associata</b>	369.217	396.029	414.787	419.502	397.727	347.937

**Tabella 4: numero medio annuo di posizioni lavorative nelle cooperative non agricole per associazione e area territoriale**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Nord</b>	<b>Legacoop</b>	196.691	219.493	227.087	234.238	239.291	231.570
	<b>Non associata</b>	179.770	188.714	192.439	193.646	182.813	151.615
<b>Centro</b>	<b>Legacoop</b>	76.747	77.239	78.304	79.639	79.758	77.114
	<b>Non associata</b>	90.000	96.070	103.373	104.403	96.820	84.793
<b>Sud</b>	<b>Legacoop</b>	34.870	36.875	37.280	36.963	36.875	37.027
	<b>Non associata</b>	99.448	111.246	118.975	121.452	118.096	111.529

**Tabella 5: numero medio di posizioni lavorative per azienda**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Legacoop</b>	56	60	62	64	67	66
<b>Non associata</b>	14	15	15	15	15	14

**Tabella 6: lavoratori dipendenti cooperative non agricole (3\_2)**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Legacoop</b>	354.174	382.134	396.280	409.050	415.297	402.322
<b>Non associata</b>	520.402	546.762	590.169	591.767	562.621	469.995

**Tabella 7: lavoratori occupati in aziende cooperative non agricole per zona**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020
<b>Nord</b>	<b>Legacoop</b>	207.492	227.105	237.741	245.689	249.518	239.920	
	<b>Non associata</b>	246.169	255.812	266.215	269.563	257.586	207.899	
<b>Centro</b>	<b>Legacoop</b>	94.505	99.164	101.314	104.091	107.182	102.270	
	<b>Non associata</b>	128.307	134.559	151.983	150.718	135.688	112.633	
<b>Sud</b>	<b>Legacoop</b>	52.177	55.865	57.225	59.270	58.597	60.132	
	<b>Non associata</b>	145.926	156.391	171.971	171.486	169.347	149.463	

**Tabella 8: lavoratori dipendenti / posizioni lavorative \* 100**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Legacoop</b>		114,9	114,5	115,6	116,6	116,7	116,4
<b>Non associata</b>		140,9	138,1	142,3	141,1	141,5	135,1

**Tabella 9: numero medio annuo di posizioni lavorative nelle cooperative non agricole per associazione e area territoriale**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Nord</b>	<b>Legacoop</b>	105,5	103,5	104,7	104,9	104,3	103,6
	<b>Non associata</b>	136,9	135,6	138,3	139,2	140,9	137,1
<b>Centro</b>	<b>Legacoop</b>	123,1	128,4	129,4	130,7	134,4	132,6
	<b>Non associata</b>	142,6	140,1	147,0	144,4	140,1	132,8
<b>Sud</b>	<b>Legacoop</b>	149,6	151,5	153,5	160,3	158,9	162,4
	<b>Non associata</b>	146,7	140,6	144,5	141,2	143,4	134,0

**Tabella 10: numero medio di giornate retribuite per lavoratore, per zona e associazione**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nord	Legacoop	242	244	241	239	239	224
	Non associata	182	184	181	182	184	176
Centro	Legacoop	245	242	241	239	237	221
	Non associata	181	184	171	173	179	164
Sud	Legacoop	214	223	222	219	222	200
	Non associata	177	185	180	181	179	167
Totale	Legacoop	239	240	238	236	236	220
	Non associata	180	184	178	180	181	170

**Tabella 11: retribuzione media giornaliera (euro)**

	Legacoop	Non associate
2015	67,21	60,44
2016	67,71	59,74
2017	67,40	59,77
2018	67,35	60,27
2019	68,52	61,39
2020	68,63	61,73

**Tabella 12: retribuzione media giornaliera per associazione e zona (euro)**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	Nord	70,38	70,83	70,47	70,41	71,53	71,54
	Centro	65,61	65,98	65,38	65,41	67,17	67,69
	Sud	57,48	58,09	58,23	58,08	58,17	58,63
Non associata	Nord	64,43	64,52	64,83	65,59	67,43	67,09
	Centro	58,91	57,12	57,57	58,21	58,97	60,05
	Sud	55,06	54,18	53,86	53,71	54,12	55,55

**Tabella 13: lavoratori dipendenti per settore, 2020**

	Legacoop	Non associate
Industria	5,1%	4,3%
Costruzioni	2,0%	3,7%
Commercio	14,3%	2,1%
Trasporti e comunicazioni	7,0%	23,7%
Alberghi e ristoranti	7,4%	3,0%
Altri servizi di mercato	18,1%	26,5%
Altri settori	7,3%	10,0%
Cooperative sociali	38,7%	26,7%

**Tabella 14: lavoratori dipendenti per aree territoriali, 2020**

	Legacoop	Non associate
Nord	59,6%	44,2%
Centro	25,4%	24,0%
Sud	14,9%	31,8%

**Tabella 15: lavoratori dipendenti per settore e zona, 2020**

		Legacoop	Non associate
<b>Nord</b>	Industria	5,5%	4,0%
	Costruzioni	1,6%	2,3%
	Commercio	14,3%	1,0%
	Trasporti e comunicazioni	7,5%	25,6%
	Alberghi e ristoranti	8,4%	1,5%
	Altri servizi di mercato	17,7%	31,8%
	Altri settori	7,9%	10,5%
	Cooperative sociali	37,1%	23,3%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Centro</b>	Industria	3,5%	3,6%
	Costruzioni	1,3%	3,4%
	Commercio	18,9%	2,3%
	Trasporti e comunicazioni	7,6%	27,5%
	Alberghi e ristoranti	6,6%	4,2%
	Altri servizi di mercato	17,1%	26,1%
	Altri settori	5,3%	9,2%
	Cooperative sociali	39,7%	23,7%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Sud</b>	Industria	6,2%	5,2%
	Costruzioni	4,7%	6,0%
	Commercio	6,9%	3,5%
	Trasporti e comunicazioni	4,1%	18,3%
	Alberghi e ristoranti	4,8%	4,0%
	Altri servizi di mercato	21,4%	19,5%
	Altri settori	8,5%	9,9%
	Cooperative sociali	43,4%	33,6%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Tabella 16: composizione per genere, 2020**

	Legacoop	Non associate
<b>Femmine</b>	60,4%	42,9%
<b>Maschi</b>	39,6%	57,1%

**Tabella 17: percentuale di donne per settori, 2020**

	Legacoop	Non associate
<b>Industria</b>	22,1%	29,7%
<b>Costruzioni</b>	11,7%	7,0%
<b>Commercio</b>	65,5%	39,0%
<b>Trasporti e comunicazioni</b>	17,0%	17,7%
<b>Alberghi e ristoranti</b>	82,2%	52,7%
<b>Altri servizi di mercato</b>	56,7%	44,1%
<b>Altri settori</b>	38,8%	40,8%
<b>Cooperative sociali</b>	75,6%	71,1%

**Tabella 18: percentuale di donne per settore e zona, 2020**

		Legacoop	Non associate
Nord	Industria	25,7%	27,3%
	Costruzioni	15,5%	8,7%
	Commercio	70,0%	43,1%
	Trasporti e comunicazioni	18,6%	24,0%
	Alberghi e ristoranti	85,5%	56,5%
	Altri servizi di mercato	59,5%	44,1%
	Altri settori	39,6%	36,8%
	Cooperative sociali	75,5%	74,2%
	<b>Totale</b>	<b>61,9%</b>	<b>43,9%</b>
Centro	Industria	19,6%	33,5%
	Costruzioni	14,5%	8,2%
	Commercio	60,9%	37,4%
	Trasporti e comunicazioni	16,1%	14,9%
	Alberghi e ristoranti	81,7%	53,3%
	Altri servizi di mercato	56,0%	47,3%
	Altri settori	41,6%	46,1%
	Cooperative sociali	76,2%	70,4%
<b>Totale</b>	<b>61,0%</b>	<b>42,0%</b>	
Sud	Industria	11,7%	30,2%
	Costruzioni	5,1%	5,5%
	Commercio	50,4%	38,2%
	Trasporti e comunicazioni	8,4%	8,7%
	Alberghi e ristoranti	60,0%	50,2%
	Altri servizi di mercato	48,5%	41,1%
	Altri settori	32,7%	43,1%
	Cooperative sociali	74,9%	68,5%
	<b>Totale</b>	<b>53,3%</b>	<b>42,2%</b>

**Tabella 19: percentuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, 2020**

	Legacoop	Non associate
Industria	8,2%	25,5%
Costruzioni	18,9%	31,4%
Commercio	6,9%	21,1%
Trasporti e comunicazioni	19,1%	34,2%
Alberghi e ristoranti	16,5%	44,8%
Altri servizi di mercato	19,3%	36,5%
Altri settori	35,0%	33,9%
Cooperative sociali	25,5%	33,6%

**Tabella 20: percentuale di rapporti a tempo determinato per settore e zona, 2020**

		Nord	Centro	Sud
Legacoop	Industria	5,0%	7,5%	20,0%
	Costruzioni	13,9%	18,7%	25,9%
	Commercio	6,1%	8,6%	5,5%
	Trasporti e comunicazioni	19,0%	17,7%	24,6%
	Alberghi e ristoranti	12,0%	23,0%	32,4%
	Altri servizi di mercato	20,8%	19,2%	14,6%
	Altri settori	39,0%	31,7%	23,8%
	Cooperative sociali	23,8%	23,6%	34,6%
	<b>Totale</b>	<b>19,4%</b>	<b>19,3%</b>	<b>25,6%</b>
Non associate	Industria	26,6%	25,1%	24,5%
	Costruzioni	32,2%	29,1%	31,9%
	Commercio	21,0%	18,5%	22,4%
	Trasporti e comunicazioni	39,7%	29,7%	28,5%
	Alberghi e ristoranti	38,9%	41,1%	50,9%
	Altri servizi di mercato	35,4%	42,9%	32,5%
	Altri settori	31,5%	39,1%	33,8%
	Cooperative sociali	25,6%	31,6%	42,3%
<b>Totale</b>	<b>33,3%</b>	<b>34,5%</b>	<b>35,2%</b>	

**Tabella 21: percentuale di rapporti a tempo determinato, 2020**

	Femmine	Maschi
Legacoop	19,6%	21,3%
Non associate	34,5%	34,0%

**Tabella 22: percentuale di rapporti a tempo determinato per genere e settore, 2020**

		Legacoop	Non associate
Industria	Femmine	6,0%	25,8%
	Maschi	8,8%	25,4%
Costruzioni	Femmine	9,5%	18,1%
	Maschi	20,2%	32,4%
Commercio	Femmine	6,7%	25,7%
	Maschi	7,3%	18,1%
Trasporti e comunicazioni	Femmine	20,7%	42,6%
	Maschi	18,8%	32,4%
Alberghi e ristoranti	Femmine	14,8%	41,9%
	Maschi	23,9%	48,1%
Altri servizi di mercato	Femmine	17,4%	34,8%
	Maschi	21,9%	37,8%
Altri settori	Femmine	33,8%	37,4%
	Maschi	35,8%	31,5%
Cooperative sociali	Femmine	24,7%	32,4%
	Maschi	28,0%	36,5%

**ALLEGATO B****Tablelle e figure *Le imprese cooperative Legacoop e «non associate» in agricoltura*****Tabella 1: aziende cooperative agricole per associazione**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	891	875	882	875	857	829
Non associata	3.219	3.232	3.291	3.200	3.167	3.111

**Tabella 2: numero medio annuo di posizioni di lavoro nelle aziende cooperative agricole**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	16.411	16.593	16.497	16.778	17.065	16.841
Non associata	28.390	29.614	30.944	31.474	30.520	30.445

**Tabella 3: numero medio di posizioni lavorative per zone**

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	Nord	8.997	9.140	9.195	9.380	9.676	9.451
	Centro	2.890	2.811	2.757	2.806	2.803	2.812
	Sud	4.525	4.643	4.545	4.592	4.587	4.578
Non associate	Nord	4.456	4.753	5.060	5.097	4.965	4.986
	Centro	3.923	4.224	4.614	4.885	4.642	4.462
	Sud	20.011	20.637	21.270	21.491	20.912	20.997

Tabella 4: numero medio annuo di posizioni di lavoro per azienda cooperativa agricola						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	18	19	19	19	20	20
Non associata	9	9	9	10	10	10

Tabella 5: operai agricoli dipendenti						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	23.407	23.284	23.638	24.194	24.471	23.951
Non associata	59.711	61.130	64.012	64.257	61.262	59.852

Tabella 6: operai agricoli per zone							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nord	Legacoop	11.416	11.511	11.866	12.318	12.755	12.363
	Non associata	8.212	8.696	9.554	9.884	9.317	9.310
Centro	Legacoop	4.150	3.972	3.921	4.007	3.938	4.052
	Non associata	6.970	7.575	8.100	8.757	8.030	7.484
Sud	Legacoop	7.841	7.801	7.851	7.869	7.778	7.536
	Non associata	44.529	44.859	46.358	45.616	43.915	43.058

Tabella 7: percentuale degli operai agricoli occupati nelle cooperative sul totale degli operai agricoli						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	2,3	2,2	2,2	2,2	2,3	2,4
Non associata	5,8	5,9	6,0	6,0	5,8	6,0

Tabella 8: operai / posizioni lavorative * 100						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	142,6	140,3	143,3	144,2	143,4	142,2
Non associata	210,3	206,4	206,9	204,2	200,7	196,6

Tabella 9: numero medio annuo di giornate lavorate						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Legacoop	158	158	157	157	159	162
Non associata	97	100	99	101	106	111

Tabella 10: numero medio annuo di giornate retribuite							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nord	Legacoop	175	175	174	170	170	170
	Non associata	115	116	111	110	117	119
Centro	Legacoop	173	170	173	171	176	171
	Non associata	114	116	115	116	125	127
Sud	Legacoop	126	128	125	128	131	133
	Non associata	90	94	94	96	100	103

## ALLEGATO C

### Tabelle e figure I collaboratori nelle cooperative Legacoop e «non associate»

**Tabella 1: numero di collaboratori**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Legacoop</b>	17.437	10.995	10.645	10.933	10.669	10.143
<b>Non associata</b>	31.887	20.548	21.231	25.168	25.175	21.317

**Tabella 2: percentuale di collaboratori rispetto alle posizioni lavorative nelle cooperative nel settore extra-agricolo**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Legacoop</b>	5,7	3,3	3,1	3,1	3,0	2,9
<b>Non associata</b>	8,6	5,2	5,1	6,0	6,3	6,1

**Tabella 3: numero di collaboratori per zona**

	2016	2016	2017	2018	2019	2.020	2020
<b>Legacoop</b>	<b>Nord</b>	9.122	6.857	6.935	7.014	6.776	6.508
	<b>Centro</b>	4.677	2.313	2.258	2.323	2.252	2.117
	<b>Sud</b>	3.638	1.825	1.452	1.596	1.641	1.518
<b>Non associate</b>	<b>Nord</b>	13.419	8.852	8.838	9.364	9.609	8.951
	<b>Centro</b>	9.200	6.481	7.118	10.326	10.305	7.920
	<b>Sud</b>	9.268	5.215	5.275	5.478	5.261	4.446

**Tabella 4: somma media percepita da un collaboratore in un anno (euro)**

		Media	Deviazione standard
<b>Legacoop</b>	<b>2015</b>	6.859	1.260
	<b>2016</b>	7.301	1.340
	<b>2017</b>	7.488	1.669
	<b>2018</b>	7.486	1.564
	<b>2019</b>	7.788	1.634
	<b>2020</b>	7.851	1.668
	<b>Non associata</b>	<b>2015</b>	7.019
<b>2016</b>		8.396	2.384
<b>2017</b>		8.652	2.217
<b>2018</b>		7.692	2.230
<b>2019</b>		7.702	2.120
<b>2020</b>		7.985	1.750

**Tabella 5: somma media percepita da un collaboratore in un anno per zone (euro)**

		Legacoop	Non associate
2015	Nord	7.233	8.025
	Centro	7.039	7.409
	Sud	5.688	5.176
2016	Nord	7.212	9.834
	Centro	8.087	7.819
	Sud	6.639	6.672
2017	Nord	7.183	10.164
	Centro	8.096	7.902
	Sud	7.996	7.130
2018	Nord	7.370	9.800
	Centro	7.821	6.101
	Sud	7.511	7.086
2019	Nord	7.785	9.638
	Centro	7.986	6.128
	Sud	7.531	7.248
2020	Nord	7.751	9.166
	Centro	8.318	6.818
	Sud	7.632	7.688

## ALLEGATO D

### Schede di sintesi dei principali CCNL della cooperazione

#### CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli

##### Vigenza

Dal primo gennaio 2020 al 31 dicembre 2023

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Salario minimo conglobato			
		01/12/2020	01/12/2021	01/10/2022	01/11/2023
1	151,70	€ 1.994,54	€ 2.019,14	€ 2.045,11	€ 2.071,08
2	136,38	€ 1.793,09	€ 1.815,21	€ 1.838,56	€ 1.861,91
3	125,53	€ 1.650,47	€ 1.670,83	€ 1.632,32	€ 1.731,81
4	116,72	€ 1.534,65	€ 1.553,58	€ 1.573,56	€ 1.593,54
5	111,00	€ 1.459,38	€ 1.477,38	€ 1.496,38	€ 1.515,38
6	107,78	€ 1.417,12	€ 1.434,60	€ 1.453,05	€ 1.471,50
7	100,00	€ 1.314,80	€ 1.331,02	€ 1.348,14	€ 1.365,26
Op. non prof.		€ 1.109,07	€ 1.122,75	€ 1.137,19	€ 1.151,63

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore mensile	169
Divisore settimanale	39 h su 5 gg

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Quantità	Unità di misura
Ferie	26	giorni
Permessi*	5	giorni
ROL	12	ore
Festività sopresse	paga ordinaria o permesso	
Banca ore	90	ore

\* Solo impiegati

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto		Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa		1%	1,50%
Assistenza integrativa	operai	€ 26,00	€ 26,00
	impiegati	€ 93,00	€ 93,00

## CCNL dei lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche

### Vigenza

Dal 31 maggio 2021 al 30 giugno 2024

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Salario minimo conglobato			
		01/06/2021	01/06/2022	01/06/2023	01/06/2024
D1		€ 1.488,89	€ 1.509,07	€ 1.530,86	€ 1.559,11
D2		€ 1.654,07	€ 1.673,45	€ 1.697,62	€ 1.728,95
C1		€ 1.686,74	€ 1.709,60	€ 1.734,29	€ 1.766,30
C2		€ 1.722,41	€ 1.745,75	€ 1.770,96	€ 1.803,64
C3		€ 1.844,64	€ 1.869,64	€ 1.896,64	€ 1.931,64
B1		€ 1.977,19	€ 2.003,99	€ 2.032,93	€ 2.070,45
B2		€ 2.121,20	€ 2.149,95	€ 2.181,00	€ 2.221,25
B3		€ 2.306,39	€ 2.337,65	€ 2.371,40	€ 2.415,17
A1		€ 2.541,91	€ 2.576,37	€ 2.613,58	€ 2.661,81

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore mensile	173
Divisore settimanale	40 h

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Anzianità	Quantità
Ferie	fino a 5 anni	4 settimane
	dai 5 ai 16 anni	4 settimane + 1 giorno
	dai 16 ai 22 anni	4 settimane + 2 giorni
	oltre 22 anni	5 settimane
ROL	h	72
Ex festività	h	32

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa*	1,2%	2,00%
Assistenza integrativa		€ 156,00
Flexible benefits		€ 200,00

\* Per i neo assunti under 35 il contributo impresa è del 2,2%

## CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative

### Vigenza

Dal 1 marzo 2022 al 30 giugno 2024

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Minimi		Contingenza	EDR	Minimi conglobati	
		01/03/2022	01/07/2023			01/03/2022	01/07/2023
8	250	€ 2.412,99	€ 2.512,99	€ 544,46	€ 10,33	€ 2.967,78	€ 3.067,78
7	210	€ 2.022,90	€ 2.106,90	€ 537,48	€ 10,33	€ 2.570,71	€ 2.654,71
6	180	€ 1.737,34	€ 1.809,34	€ 530,98	€ 10,33	€ 2.278,65	€ 2.350,65
5	153	€ 1.475,56	€ 1.536,76	€ 525,21	€ 10,33	€ 2.011,10	€ 2.072,30
4	136,5	€ 1.321,69	€ 1.376,29	€ 521,70	€ 10,33	€ 1.853,72	€ 1.908,32
3	127	€ 1.229,41	€ 1.280,21	€ 519,54	€ 10,33	€ 1.759,28	€ 1.810,08
2	114	€ 1.103,92	€ 1.149,52	€ 516,63	€ 10,33	€ 1.630,88	€ 1.676,48
1	100	€ 965,21	€ 1.005,21	€ 513,60	€ 10,33	€ 1.489,14	€ 1.529,14

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità	impiegati	14
	operai	12
Divisore giornaliero		25
Divisore mensile		173
Divisore settimanale		40 su 5 giorni

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Quantità	Unità di misura
Ferie	4	settimane
ROL	88	ore

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	1,10%	1,10%
Contributo mensile previdenza integrativa*	8	€ 5,00
	7	€ 4,20
	6	€ 3,60
	5	€ 3,06
	4	€ 2,73
	3	€ 2,54
	2	€ 2,28
1	€ 2,00	
Fondo prepensionamenti		0,20%
Assistenza integrativa	operai	0,60%
	impiegati	0,26%

**Tabella 5: scatti di anzianità**

Impiegati	Biennale
1	€ 16,53
2	€ 13,94
3	€ 12,85
4	€ 10,46
5	€ 9,62
6	€ 8,99
7	€ 8,22
8	€ 7,34

## CCNL logistica, trasporto merci e spedizione

### Vigenza

Dal 18 maggio 2021 al 31 marzo 2024

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Minimi				EDR	Minimi conglobali			
		01/10/21	01/10/22	01/10/23	01/10/24		01/01/22	01/10/21	01/10/22	01/10/23
Q	169	€ 2.265,86	€ 2.297,87	€ 2.323,48	€ 2.361,89	€ 12,80	€ 2.265,86	€ 2.310,68	€ 2.336,28	€ 2.374,69
1	159	€ 2.127,87	€ 2.157,98	€ 2.182,07	€ 2.218,21	€ 12,05	€ 2.127,87	€ 2.170,03	€ 2.194,12	€ 2.230,25
2	146	€ 1.954,81	€ 1.982,46	€ 2.004,58	€ 2.037,77	€ 11,06	€ 1.954,81	€ 1.993,52	€ 2.015,64	€ 2.048,83
3S	132	€ 1.765,37	€ 1.790,37	€ 1.810,37	€ 1.840,37	€ 10,00	€ 1.765,37	€ 1.800,37	€ 1.820,37	€ 1.850,37
3	128	€ 1.718,06	€ 1.742,30	€ 1.790,78	€ 1.790,78	€ 9,70	€ 1.718,06	€ 1.751,99	€ 1.771,39	€ 1.800,48
4	122	€ 1.634,10	€ 1.657,21	€ 1.703,42	€ 1.703,42	€ 9,24	€ 1.634,10	€ 1.666,45	€ 1.684,94	€ 1.712,66
4j	119	€ 1.591,45	€ 1.613,99	€ 1.659,07	€ 1.659,07	€ 9,02	€ 1.591,45	€ 1.623,01	€ 1.641,04	€ 1.668,08
5	116	€ 1.558,15	€ 1.580,12	€ 1.624,06	€ 1.624,06	€ 8,79	€ 1.558,15	€ 1.588,91	€ 1.606,49	€ 1.632,85
6	109	€ 1.456,12	€ 1.476,76	€ 1.518,05	€ 1.518,05	€ 8,26	€ 1.456,12	€ 1.485,02	€ 1.501,53	€ 1.526,31
6j	100	€ 1.339,53	€ 1.358,47	€ 1.396,35	€ 1.396,35	€ 7,58	€ 1.339,53	€ 1.366,05	€ 1.381,20	€ 1.403,93
<b>Personale viaggiante</b>										
C3	133,5	€ 1.765,84	€ 1.790,93	€ 1.811,01	€ 1.841,12	€ 10,04	€ 1.765,84	€ 1.800,97	€ 1.821,04	€ 1.851,16
B3	133	€ 1.765,37	€ 1.790,37	€ 1.810,37	€ 1.840,37	€ 10,00	€ 1.765,37	€ 1.800,37	€ 1.820,37	€ 1.850,37
A3	132	€ 1.764,90	€ 1.789,81	€ 1.809,73	€ 1.839,62	€ 9,96	€ 1.764,90	€ 1.799,77	€ 1.819,70	€ 1.849,58
F2	129,5	€ 1.718,55	€ 1.742,89	€ 1.762,36	€ 1.791,57	€ 9,74	€ 1.718,55	€ 1.752,62	€ 1.772,10	€ 1.801,31
E2	129	€ 1.718,08	€ 1.742,33	€ 1.761,73	€ 1.790,82	€ 9,70	€ 1.718,08	€ 1.752,03	€ 1.771,42	€ 1.800,52
D2	128,5	€ 1.717,62	€ 1.741,78	€ 1.761,10	€ 1.790,08	€ 9,66	€ 1.717,62	€ 1.751,44	€ 1.770,76	€ 1.799,75
H1	124,5	€ 1.664,96	€ 1.688,36	€ 1.707,09	€ 1.735,17	€ 9,36	€ 1.664,96	€ 1.697,72	€ 1.716,45	€ 1.744,53
G1	124	€ 1.658,27	€ 1.681,58	€ 1.700,23	€ 1.728,20	€ 9,32	€ 1.658,27	€ 1.690,91	€ 1.709,55	€ 1.737,52
I	110	€ 1.460,09	€ 1.480,76	€ 1.497,30	€ 1.522,12	€ 8,27	€ 1.460,09	€ 1.489,03	€ 1.505,57	€ 1.500,39
I	110	€ 1.539,71	€ 1.561,52	€ 1.578,96	€ 1.605,13	€ 8,72	€ 1.539,71	€ 1.570,24	€ 1.587,68	€ 1.613,85
L	110	€ 1.460,09	€ 1.480,76	€ 1.497,30	€ 1.522,12	€ 8,27	€ 1.460,09	€ 1.489,03	€ 1.505,57	€ 1.500,39
L	110	€ 1.539,71	€ 1.561,52	€ 1.578,96	€ 1.605,13	€ 8,72	€ 1.539,71	€ 1.570,24	€ 1.587,68	€ 1.613,85
L	110	€ 1.579,55	€ 1.601,92	€ 1.619,81	€ 1.646,66	€ 8,95	€ 1.579,55	€ 1.610,87	€ 1.628,76	€ 1.655,60

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità	14
Divisore giornaliero	22
Divisore mensile	168
Divisore settimanale*	39

\* Per personale viaggiante 44 o 47 in caso di accordi di discontinuità

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Orario	Quantità	Unità di misura
Ferie	5 giorni	22	giorni
	6 giorni	26	giorni
ROL		40	ore
Ex festività		32	ore

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	1,0%	1,0%
Assistenza integrativa		€ 120,00
Bilateralità		€4,00/mese

**Tabella 5: scatti di anzianità**

5 biennali			
Q	€ 30,99	C3	€ 24,79
1	€ 29,44	B3	€ 24,79
2	€ 26,86	A3	€ 24,79
3S	€ 24,79	F2	€ 24,27
3	€ 24,27	E2	€ 24,27
4	€ 23,24	D2	€ 24,27
4j	€ 22,34	H1	€ 23,24
5	€ 22,21	G1	€ 23,14
6	€ 20,66	I	€ 21,62
6j	€ 18,78	I	€ 21,62
		L	€ 22,18
		L	€ 22,18
		L	€ 22,18

## CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

### Vigenza

Dal 9 luglio 2021 al 31 dicembre 2024

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Minimi					Contingenza
		01/07/21	01/07/22	01/07/23	01/07/24	01/07/25	
Q	220	€ 1.411,23	€ 1.451,60	€ 1.512,15	€ 1.552,52	€ 1.572,70	€ 532,06
7	201	€ 1.289,36	€ 1.326,24	€ 1.381,56	€ 1.418,44	€ 1.436,88	€ 532,06
6	174	€ 1.116,15	€ 1.148,08	€ 1.195,97	€ 1.227,90	€ 1.243,86	€ 524,77
5	140	€ 898,06	€ 923,74	€ 962,28	€ 987,96	€ 1.000,81	€ 518,53
4	128	€ 821,08	€ 844,57	€ 879,80	€ 903,28	€ 915,09	€ 517,50
3	118	€ 756,96	€ 778,59	€ 811,07	€ 832,72	€ 843,55	€ 515,42
2	109	€ 699,21	€ 719,21	€ 749,21	€ 769,21	€ 779,21	€ 513,96
1	100	€ 641,48	€ 659,83	€ 687,35	€ 705,70	€ 714,87	€ 512,71

Livello	Parametro	EDR	Minimi conglobati				
			01/07/21	01/07/22	01/07/23	01/07/24	01/07/25
Q	220	€ 10,33	€ 1.953,62	€ 1.993,99	€ 2.054,54	€ 2.094,91	€ 2.115,09
7	201	€ 10,33	€ 1.831,75	€ 1.868,63	€ 1.923,95	€ 1.960,83	€ 1.979,27
6	174	€ 10,33	€ 1.658,54	€ 1.683,18	€ 1.731,07	€ 1.763,00	€ 1.778,96
5	140	€ 10,33	€ 1.440,45	€ 1.452,60	€ 1.491,14	€ 1.516,82	€ 1.529,67
4	128	€ 10,33	€ 1.363,47	€ 1.372,40	€ 1.407,63	€ 1.431,11	€ 1.442,92
3	118	€ 10,33	€ 1.299,35	€ 1.304,34	€ 1.336,82	€ 1.358,47	€ 1.369,30
2	109	€ 10,33	€ 1.241,60	€ 1.243,50	€ 1.273,50	€ 1.293,50	€ 1.303,50
1	100	€ 10,33	€ 1.183,87	€ 1.182,87	€ 1.210,39	€ 1.228,74	€ 1.237,91

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità		14
Divisore giornaliero	su 6gg	26
	su 5 gg	22
Divisore mensile		173
Divisore settimanale		40h su 5gg

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Quantità	Unità di misura
Ferie	26	giorni
Permessi	5	giorni
ROL	12	ore
Festività sopresse	paga ord. o permesso	
Banca ore	90	ore

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	1%	1%
Assistenza integrativa	fino a 28h/w	4€ mese
	oltre 28h/w	6€ mese

**Tabella 5: scatti di anzianità**

Impiegati	8 biennale	Operai	1 quadriennale
Q	€ 100,63	6	€ 82,99
7	€ 93,45	5	€ 66,77
6	€ 83,24	4	€ 63,15
5	€ 70,39	3	€ 58,18
4	€ 65,86	2	€ 54,39
3	€ 62,08	1	€ 51,02
2	€ 58,68		

## CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

### Vigenza

Dal 1 febbraio 2013 al 31 dicembre 2015

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Vigilanza privata		
		Salario minimo conglobato		
		01/02/2013	01/02/2014	01/02/2015
Q		€ 1.836,89	€ 1.875,46	€ 1.914,03
1		€ 1.599,75	€ 1.631,18	€ 1.662,61
2		€ 1.503,24	€ 1.531,81	€ 1.560,38
3		€ 1.351,31	€ 1.375,30	€ 1.399,31
4		€ 1.218,88	€ 1.238,88	€ 1.258,88
5		€ 1.158,15	€ 1.177,01	€ 1.195,87
6		€ 1.029,48	€ 1.043,77	€ 1.058,06
Servizi Fiduciari				
A	220	€ 1.367,14	€ 1.398,57	€ 1.461,00
B	200	€ 1.242,85	€ 1.271,42	€ 1.328,57
C	168	€ 1.044,00	€ 1.068,00	€ 1.116,00
D	140	€ 870,00	€ 890,00	€ 930,00
E	132	€ 820,29	€ 839,15	€ 876,86
F	120	€ 745,71	€ 762,85	€ 797,14

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Vigilanza privata	
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore mensile	173
Divisore settimanale	40 ore
Servizi Fiduciari	
Mensilità	13
Divisore giornaliero	22 o 26
Divisore mensile	173
Divisore settimanale	40 ore

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Vigilanza privata		
Tipo	Quantità	Unità di misura
Ferie	25/23/22	giorni
ROL	6/3	giorni
Festività sopresse	5	giorni
Servizi Fiduciari		
Ferie	22 su 5 giorni, 26 su 6 giorni	giorni
ROL	6/3	gg giorni
Festività sopresse	5	giorni

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	0,50%	0,50%
Assistenza integrativa	Vigilanza	10€/mese*
	Servizi fiduciari	12€/mese

\* 7€ per i tempi determinati

**Tabella 5: scatti di anzianità**

Vigilanza privata	
Q	€ 31,30
1	€ 26,12
2	€ 23,83
3	€ 22,46
4	€ 21,13
5	€ 20,52
6	€ 19,66
Servizi fiduciari*	
A	€ 21,00
B	€ 19,00
C	€ 17,00
D	€ 15,00

\* Solo personale in forza al 8/04/2013

## CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo

**Vigenza**

Dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2022

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Minimi conglobati*	EDR
		01/01/2022	
Q		€ 2.261,87	€ 180,31
1		€ 2.096,21	€ 160,85
2		€ 1.850,00	€ 126,72
3		€ 1.730,94	€ 110,29
4		€ 1.611,23	€ 97,52
5		€ 1.518,64	€ 84,04
6		€ 1.373,25	€ 74,20

\* Per i lavoratori ex DM 27/07/2027

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità		13
Divisore giornaliero		26
Divisore mensile	Operai/impiegati	169
	artisti	156
Divisore settimanale	vari	

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Anzianità	Quantità	Unità di misura
Ferie	fino a 12mesi	24	giorni
	oltre 12 mesi	26	giorni
ROL	fino a 12mesi	2	giorni
	da 12 a 24 mesi	4	giorni
	oltre 24 mesi	6	giorni
Ex festività	riposo compensativo		

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	1%	1,00%
Assistenza integrativa		€ 60,00

**Tabella 5: scatti di anzianità**

5 biennali	
Q	€ 44,00
1	€ 40,00
2	€ 34,50
3	€ 29,00
4	€ 27,00
5	€ 24,00
6	€ 21,00

## CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa

### Vigenza

Dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2014<sup>56</sup>

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Minimi		Contingenza		Minimi conglobati	
		01/02/2019	01/07/2019			01/02/2019	01/07/2019
Q		€ 1.870,76	€ 1.897,32	€ 541,85		€ 2.412,61	€ 2.439,17
I		€ 1.702,03	€ 1.726,20	€ 538,83		€ 2.240,86	€ 2.265,03
II		€ 1.481,94	€ 1.502,98	€ 533,84		€ 2.015,78	€ 2.036,82
IIIS		€ 1.320,54	€ 1.339,29	€ 529,98		€ 1.850,52	€ 1.869,27
III		€ 1.225,18	€ 1.242,58	€ 528,28		€ 1.753,46	€ 1.770,86
IVS		€ 1.137,14	€ 1.153,29	€ 525,92		€ 1.663,06	€ 1.679,21
IV		€ 1.056,40	€ 1.071,43	€ 524,49		€ 1.580,89	€ 1.595,92
V		€ 953,71	€ 967,25	€ 522,18		€ 1.475,89	€ 1.489,43
VI		€ 733,62	€ 744,05	€ 517,25		€ 1.250,87	€ 1.261,30

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore mensile	165*
Divisore settimanale	38 ore su 5 giorni

\* 167: 38,5; 168: 40 o 39; 182: 42; 184: 42,5 - 44

<sup>56</sup> La vigenza economica è stata rinnovata nel 2019, con vigenza sino al 2021, e successivamente nel dicembre 2022 è stato siglato un'ulteriore accordo "ponte" con effetti economici per gli anni 2022 e 2023.

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Quantità	Unità di misura
Ferie	26	giorni
ROL*	104	ore

\* 38 ore = 8 ore + 16 ore annue > 15 dipendenti

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	0,55%	1,55%
Assistenza integrativa		€ 11,00

**Tabella 5: scatti di anzianità**

10 triennali	
Q	€ 27,82
I	€ 26,64
II	€ 24,52
IIIS	€ 21,79
III	€ 21,79
IVS	€ 19,93
IV	€ 19,93
V	€ 18,84
VI	€ 16,51

## CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento sociale

### Vigenza

Dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019

**Tabella 1: retribuzione tabellare**

Livello	Parametro	Salario minimo conglobato		
		01/11/2019	01/04/2020	01/09/2020
A1		€ 1.215,00	€ 1.237,01	€ 1.254,62
A2		€ 1.226,23	€ 1.248,44	€ 1.266,21
B1		€ 1.283,35	€ 1.306,60	€ 1.325,20
C1		€ 1.380,21	€ 1.405,21	€ 1.425,21
C2		€ 1.421,55	€ 1.447,30	€ 1.467,90
C3		€ 1.463,52	€ 1.490,03	€ 1.511,24
D1		€ 1.463,52	€ 1.490,03	€ 1.511,24
D2		€ 1.543,82	€ 1.571,78	€ 1.594,15
D3		€ 1.643,48	€ 1.673,24	€ 1.697,06
E1		€ 1.643,48	€ 1.673,24	€ 1.697,06
E2		€ 1.773,88	€ 1.806,01	€ 1.831,71
F1		€ 1.959,19	€ 1.994,68	€ 2.023,07
F2		€ 2.237,47	€ 2.278,00	€ 2.310,42

**Tabella 2: divisori contrattuali**

Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore mensile	165
Divisore settimanale	38

**Tabella 3: ferie, permessi e ROL**

Tipo	Quantità	Unità di misura
Ferie	26	giorni
Ex festività	4	giorni

**Tabella 4: welfare contrattuale**

Istituto	Lavoratore	Impresa
Previdenza integrativa	1,00%	1,50%
Assistenza integrativa		5,00€/mese

**Tabella 5: scatti di anzianità**

5 biennali	
A1	€ 11,62
A2	€ 13,43
B1	€ 16,27
C1	€ 18,59
C2	€ 19,63
C3	€ 20,66
D1	€ 20,66
D2	€ 23,24
D3	€ 28,66
E1	€ 28,66
E2	€ 31,50
F1	€ 39,51
F2	€ 46,48



## CONTRIBUTORI E RINGRAZIAMENTI

**Il gruppo di lavoro della Direzione Nazionale Legacoop per il tema lavoro** è stato presieduto da Rita Ghedini (Coordinatrice) e Ignazio Angioni (Vice Coordinatore), con il supporto dell'Ufficio relazioni industriali, politiche del lavoro e previdenza nelle persone di Antonio Zampiga e Michele Morrocchi ed il supporto tecnico di Anna Maria Ricci di 4form.

**Hanno fatto parte del gruppo di lavoro:** Massimo Ascari, Katia De Luca, Maria Cristina Manfredini, Adriano Rizzi, Camillo De Bernardinis, Fabio Grossetti, Sirio Orsi, Susanna Bianchi, Marina Castaldo, Dino Ricci, Giancarlo Gonnella, Ernesto Dalle Rive, Fabrizio Bolzoni, Eleonora Vanni, Mirco Mongardi, Carla Della Volpe, Sergio Imolesi, Massimo Lanzavecchia, Matteo Potenzieri, Luigi Rizzo, Sergio Fiorini, Catuscia Marini, Massimo Tognoni, Carmine Esposito, Sabrina Mancini, Daniele Conti, Gianluca Verasani, Andrea LaGuardia, Alessandro Ficicchia, Marco Mingrone, Mauro Iengo.

**Il lavoro sui dati INPS della cooperazione** è stato svolto da Mattia Granata dell'Area Studi di Legacoop e dal Prof. Emilio Reyneri.

**Hanno partecipato ai webinar di approfondimento del gruppo in qualità di discussant:**

Angelo Pandolfo, Università La Sapienza; Ivana Veronese, UIL; Marco Massera, FIS CISL; Valeria Fedeli, Senato della Repubblica; Francesco Seghezzi, UNIMORE e ADAPT; Tania Scacchetti, CGIL; Stefania Serafini, Legacoop Nazionale; Claudio di Bernardino, Regione Lazio; Dario Guarascio, Università La Sapienza; Manola Cavallini CGIL; Giancarlo Ferrari Legacoop Nazionale; Elisabetta Gualmini, Parlamento Europeo, Michele Faioli, Università del Sacro Cuore e CNEL; Federica Protti, Legacoop Emilia Romagna; Annalisa Casino, Commissione Pari opportunità Legacoop; Pasqualino Albi, Università di Pisa; Mattia Granata, Centro studi Legacoop; Fabrizio Bolzoni, Legacoop Produzione e Servizi, Riccardo Nencini e Giovanni Chiesi, Legacoop Toscana.

ISBN 979-12-210-1927-8



9 791221 019278