

**Documento delle Associazioni Cooperative sulle tematiche concernenti il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per gli “addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche” del 16 luglio 1999.**

*Consegnato a Fim CISL, Fiom CGIL e Uilm UIL il 12 marzo 2003.*

## **Il contesto generale**

Le imprese cooperative si trovano di fronte ad un periodo di congiuntura stagnante. La previsione di una ripresa del ciclo economico viene fatta slittare di almeno un anno. La dinamica dei consumi si mantiene piuttosto depressa e l'inflazione, pur mantenendosi entro limiti accettabili, registra un differenziale di quasi un punto rispetto agli altri paesi dell'unione. Attraversiamo un periodo che gli economisti chiamano di *deflazione negativa*.

A tutto ciò si aggiunge l'incertezza dovuta alle tensioni internazionali ed i concreti pericoli di una guerra che, nell'immediato, non potrà che appesantire le economie mondiali.

Gli effetti di quanto sopra sommariamente descritto si sintetizzano in una crescita del PIL registrata nel 2002 pari allo 0.4% ed una inflazione media del periodo assestata sullo 2.5%; dati certamente insufficienti per innescare un ciclo di sviluppo.

I recenti incontri che alcune organizzazioni imprenditoriali hanno tenuto con le confederazioni sindacali focalizzano l'ampiezza e la profondità di fenomeni, anche peculiari della nostra economia, che, se non affrontati con un rinnovato e focalizzato impegno, rischiano di produrre un ulteriore scivolamento di competitività del nostro paese.

Ai dati macroeconomici riassunti si deve aggiungere, dopo l'abbandono della concertazione, la perdurante presenza di un clima sociale conflittuale che assume periodiche caratterizzazioni di vero scontro. Tutto ciò è “costoso” per le imprese e per i lavoratori.

La redditività aggregata del campione di imprese cooperative registra, nel 2002, una flessione che mediamente oscilla attorno al 30%, ma a diventare preoccupanti sono le prospettive economico-aziendali che, per il 2003, non sono migliori.

Al sistema cooperativo è stato recentemente richiesto poi un ulteriore sforzo: la *riforma del diritto societario* ha comportato e comporta un duro confronto su norme giuridiche e fiscali che, nell'immediato, producono un appesantimento del carico fiscale e tributario in capo alle cooperative e ciò senza alcun reale vantaggio. Lo stesso corpo normativo ha le caratteristiche, in prospettiva, di poter cambiare sensibilmente il rapporto sociale e di modificare lo stesso modello cooperativo. Un processo complesso e impegnativo che va analizzato ed orientato.

Infine la *legge sul socio lavoratore*: essa ha concluso il suo travagliato percorso legislativo; si impone ora alle Parti Confederali la responsabilità della sua gestione.

Le cooperative, hanno reagito alle difficoltà, valorizzando ed accrescendo, per quanto possibile, la propria caratura imprenditoriale: hanno investito gran parte degli utili, se conseguiti, in macchinari e fabbricati industriali, per ottimizzare i flussi e la logistica.

Hanno condotto processi di razionalizzazione ed integrazione per migliorare l'efficienza aziendale. Hanno cercato di plasmare strutture organizzative più snelle e flessibili e hanno investito in uomini, conoscenza, formazione e nuove tecnologie.

Certo, hanno anche fatto errori e a volte hanno perso. Registriamo anche casi, rari per fortuna, di crisi aziendale. Comunque nella competizione globale non si ha alternative: si corre anche solo per preservare il proprio posizionamento competitivo.

Le considerazioni sin qui svolte valgono certamente per le medie imprese che qui rappresentiamo, che si contano nel palmo di una mano, ma anche per le altre 300 e più, piccole o piccolissime cooperative, che appartengono all'area della fornitura e sub-fornitura, nella quale la competizione assume anche aspetti molto prosaici quali il costo del lavoro e il servizio.

### **Area contrattuale e rapporto con il sindacato**

Il nostro contratto è giovane: nasce il 20.12.94 superando una esperienza *Legacoop* in Emilia-Romagna. E nasce per la volontà positiva di dare copertura contrattuale omogenea ad un diversificato numero di piccole cooperative sparse, a macchia di leopardo, in tutto il territorio nazionale.

La valutazione quindi che questo contratto sia fatto su misura di quattro grandi cooperative dell'Emilia-Romagna è profondamente sbagliata: quello cooperativo, tramite *steps* e approcci successivi, è **un contratto competitivo** nel quale si riconoscono, oggi pienamente, la grande e la piccola impresa cooperativa.

Riteniamo utile riassumere alle Parti gli elementi di questa sua competitività:

1. costi economici uguali a quello dei competitori;
2. significative specificità (maggiori salvaguardie ed innovazioni) inerenti la democrazia economica (compresa l'agibilità sindacale senza soglia dimensionale d'impresa e maggiori diritti sindacali) e gli impegni di informazione e partecipazione;
3. una particolare sensibilità per i bisogni dei lavoratori più deboli;
4. una maggiore attenzione all'acculturamento e ai processi formativi, anche scolastici, dei rappresentati.

Non solo, è interessante sottolineare come il contratto cooperativo ha introdotto norme concernenti **un sistema di flessibilità regolato** che per primo ha sperimentato e poi consolidato alcuni fattori di innovazione: la flessibilità dei regimi di orario, i prodromi della banca ore, la casistica e le causalità dei contratti atipici, la parità di trattamento tra operai ed impiegati.

Le cooperative vogliono bene al loro contratto, che valutano equilibrato, con peculiari caratterizzazioni qualitative, competitivo rispetto al vigente sistema contrattuale di settore.

Per quanto riguarda la **contrattazione di 2° livello**, l'indagine da noi compiuta evidenzia come essa sia ampiamente praticata.

Innanzitutto interessanti sono, nel campione censito, i criteri e le causali a sostegno l'erogazione dei premi di risultato, quella che nel nostro piccolo, potremmo definire una ricchezza delle *best practices*. E poi per la loro diffusione: non sappiamo indicarvi una cooperativa, ancorché minimamente significativa, che non abbia il contratto aziendale. La percentuale dei lavoratori non raggiunti dalla contrattazione decentrata (stimati intorno al 30% nei settori privati) da noi è

irrilevabile: la nostra indagine, approfondita, non è riuscita a scoprire alcun caso di un pur minimo rilievo.

### **L'impostazione contrattuale cooperativa**

Le Associazioni cooperative ritengono che l'equilibrio così faticosamente raggiunto debba essere preservato, e riaffermata la coerenza con la quale le parti hanno prodotto questo risultato; conseguentemente riaffermano qui di seguito i loro capisaldi nella trattativa per il rinnovo del contratto:

- 1. Le associazioni cooperative perseguono il mantenimento di un rinnovo contrattuale unitario.*
- 2. Esse intendono sviluppare il confronto con il Sindacato nell'ambito dell'impianto di regole che considerano tuttora valide ( Protocollo del 23 Luglio 1993 ).*
- 3. Ritengono essenziale, per le imprese cooperative metalmeccaniche, avere costi economici uguali a quelli previsti dagli altri contratti di settore (esigenza già indicata nella lettera consegnata al sindacato in occasione della firma del rinnovo economico del luglio 2001).*
- 4. Sono disponibili a concordare aumenti retributivi che siano finalizzati alla salvaguardia del potere d'acquisto, senza reintrodurre tensioni inflattive e quindi in coerenza con l'inflazione, secondo le modalità previste nell'accordo del 23 luglio 1993.*
- 5. Sottolineano la loro indisponibilità a riconoscere quote di produttività se non al secondo livello (aziendale). Se sempre abbiamo affermato tale indisponibilità, la motivazione non è soltanto il ribadire un principio teorico. La questione dirimente è che, come sopra ricordato, la contrattazione di secondo livello è, nel panorama cooperativo, di fatto universalmente praticata e, con essa, i relativi "Premi di risultato" concordati.*
- 6. Ribadiscono la necessità e la volontà, date le ridotte dimensioni del comparto cooperativo metalmeccanico ( 10 mila addetti in circa 340 imprese ) di collocare eventuali esperienze bilaterali nell'ambito degli strumenti, a tal fine costituiti o costituendi, tra Cgil, Cisl, Uil e Centrali Cooperative.*
- 7. Le associazioni cooperative, coerentemente con l'approccio che, sin dalla sua genesi, ha caratterizzato il contratto cooperativo, ritengono utile un confronto finalizzato ad un aggiornamento e ammodernamento delle norme della flessibilità regolata nell'ambito dell'evoluzione del contesto generale, al fine di dare alle imprese gli strumenti per gestire più ampie possibilità produttive ed organizzative e, per questa via, offrire maggiori tutele ai lavoratori interessati.*

Roma, 12 marzo 2003

