

Da un Manifesto all'altro.

Il lavoro in cooperativa (2023 -2026)

Ottobre 2026

Il Manifesto del lavoro cooperativo alla prova dei tre anni – Rita Ghedini¹

La seconda edizione del Manifesto del lavoro cooperativo, presentata in occasione della Biennale della Cooperazione di Milano (9 e 10 ottobre 2026), prosegue lo studio sulla qualità del lavoro nel settore cooperativo iniziato con la prima edizione del 2023, seguendo due filoni principali: il primo è un approfondimento sul lavoro nelle cooperative associate a Legacoop a confronto con le altre cooperative non associate e con il resto delle imprese, a partire dai dati INPS relativi al periodo 2019-2023. I parametri analizzati sono 9: imprese, posizioni lavorative, lavoratori, salari, dimensione delle imprese, genere, stabilità contrattuale. Il secondo filone è l'analisi dei CCNL applicati al maggior numero di lavoratori, sottoscritti dalle centrali cooperative dell'Alleanza delle Cooperative Italiane con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. I parametri considerati sono tre: durata della vigenza; livelli dei trattamenti economici complessivi; prestazioni di welfare contrattuale. I dati sui CCNL sono aggiornati al 31/12/2026.

La scelta di sviluppare un'analisi relativa alla dinamica di rinnovo dei CCNL ricomprendendo un periodo che va oltre quello considerato dall'analisi dei dati INPS si motiva con la volontà di dare evidenza numerica e parametrica all'impegno assunto dalle cooperative associate a Legacoop di utilizzare lo strumento contrattuale per migliorare la consistenza dei redditi da lavoro dei propri occupati, soci o dipendenti, a fronte dell'evidenza, già emersa dall'analisi dei dati INPS del periodo 2015 -2021, del rallentamento della dinamica salariale in rapporto a quella inflattiva e della conseguente perdita di potere d'acquisto dei salari anche nel perimetro cooperativo. Tale impegno, coerente con la scelta sancita dal congresso di Legacoop del 2023, ha generato il maggior sforzo proprio nel periodo 2023-2025 ed è tutt'ora in corso; per questa ragione si è ritenuto rilevante darne conto.

Il lavoro cooperativo secondo i dati INPS

Il sistema cooperativo nazionale attraversa oggi una fase complessa, testimoniata dal calo numerico delle imprese cooperative (3,8%), in controtendenza rispetto alla crescita del numero complessivo di imprese. Questo senza sostanziali differenze tra le cooperative associate a Legacoop e le non associate. La diminuzione è concentrata al Nord ed è di molto minore al Sud, area dove Legacoop conta meno associate. Le differenze tra i diversi settori economici sono molto elevate, come esemplificato dal calo del 15,5% tra le associate Legacoop nel settore trasporti e dalla leggera crescita del 2,2% delle cooperative sociali. Crescono, sebbene di poco, le cooperative agricole. Oggi il sistema cooperativo rappresenta numericamente il 2% delle imprese italiane.

Le ragioni di questa dinamica sono diverse, andando dai processi di aggregazione alle chiusure.

¹ Presidente Legacoop Bologna e delegata per la presidenza nazionale di Legacoop sul tema del "buon lavoro" cooperativo.

Il dato che certamente appare più significativo in termini prospettici per la consistenza della nostra organizzazione è il difetto di natalità, in ragione della quale il processo di sostituzione, dal punto di vista delle unità d'impresa, risulta squilibrato.

Non diminuisce significativamente, invece, il numero di posizioni lavorative garantite dal sistema cooperativo, segnale di un lieve aumento medio di dimensioni delle imprese, peraltro molto più marcato tra le associate che nel resto delle cooperative. Conferma, quest'ultima, anche della tensione cooperativa a trattenere il lavoro come fattore fondativo e teleologico, coerente con la natura mutualistica dell'impresa. Il calo delle posizioni lavorative è inferiore tra le associate Legacoop. Segna una forte distanza, tuttavia, il confronto con la crescita delle posizioni lavorative generate dall'insieme delle imprese, che vede un + 9,5%. L'andamento occupazionale dei singoli settori si muove perlopiù in parallelo con i dati relativi al numero di cooperative, a parte l'industria, dove a fronte della diminuzione di imprese si registra una crescita degli occupati, a causa del probabile effetto preselettivo generato dalle crisi del secondo decennio del secolo e della concentrazione della successiva ripresa produttiva nel settore delle costruzioni e dei servizi industriali, collegati legata ai provvedimenti della Pubblica Amministrazione (110%, PNRR, etc.).

Cresce, invece, di poco oltre il livello prepandemico il numero di lavoratori occupati nelle associate a Legacoop, mentre cala nelle cooperative non associate. Il numero di lavoratori occupati cresce soprattutto al Sud, sia tra le cooperative Legacoop che tra quelle non associate, seppure in queste in modo più marcato. Anche in questo caso, probabilmente il fenomeno è, almeno in parte, conseguenza delle incentivazioni territoriali selettive, in particolare di quelle rivolte al contenimento del costo del lavoro, oltre ad altre misure di sostegno allo sviluppo, che hanno accompagnato certamente un aumento del protagonismo imprenditoriale della cooperazione nel Mezzogiorno.

Il calo più significativo si ha, invece, al Nord, area che impiega più della metà dei lavoratori della cooperazione. In materia di turnover, le cooperative Legacoop presentano una condizione occupazionale più stabile delle non associate, che si ripercuote anche sul numero medio di giornate lavorate, più alto per i lavoratori delle associate di circa trenta unità.

Si conferma, quindi, la capacità della cooperazione di garantire occupazione più stabile e, come dimostra l'analisi del periodo, meno soggetta ad ampie oscillazioni in corrispondenza dell'inizio dell'ultima ondata di crisi registrata in corrispondenza all'invasione Russa su larga scala dell'Ucraina e del corrispondente shock energetico, nonché delle altre perturbazioni internazionali emergenti già nell'ultimo biennio considerato.

Per ben interpretare l'analisi dei dati seguenti, occorre ricordare che tutta l'indagine risente del fatto che per questa edizione si è scelto di effettuare il raffronto tra i dati delle cooperative associate a Legacoop e l'universo delle cooperative, che ovviamente ricomprende anche i dati delle associate a Confcooperative ed AGCI, ricompresi nella precedente versione nell'universo INPS "Alleanza" delle cooperative.

Il numero di occupati nelle cooperative Legacoop è più elevato nel centro Italia, dove Emilia-Romagna, Toscana e Umbria vedono il dato più alto in termini relativi. Al Nord, le Regioni con la maggior concentrazione di occupati in cooperative Legacoop sono Piemonte, Liguria e Friuli, mentre la Sardegna vede la più alta percentuale tra Sud e isole. Nel resto del Paese, gli occupati in cooperative Legacoop non superano l'1% della forza lavoro. Tra le cooperative non associate, in 5 regioni (Trentino, Molise, Puglia, Basilicata e Sardegna) la forza lavoro impiegata supera l'8%, mentre solo nelle Marche e in Umbria scende sotto il 4%.

Appare inoltre significativo il dato sulla dinamica retributiva: le cooperative Legacoop garantiscono mediamente 2,50€ di retribuzione giornaliera in più rispetto alle cooperative non associate. Rimangono importanti le differenze retributive tra le diverse aree geografiche: sebbene tale distanza sia inferiore tra le cooperative Legacoop, un lavoratore di cooperativa del Sud arriva a guadagnare oltre il 20% in meno di un lavoratore del Nord, certamente anche in ragione della minore diffusione della contrattazione di Il livello nelle aree meridionali.

Dal punto di vista dimensionale, le cooperative, in particolare quelle associate a Legacoop, mantengono la propria specificità. Più del 9% delle cooperative Legacoop supera i 100 dipendenti, contro il 4% tra le cooperative non associate e l'1% nella media generale delle imprese. Nel sistema Legacoop, coerentemente, la percentuale di microimprese si attesta a circa il 70%, contro l'81% tra le non associate e il 94% del resto delle imprese. Le cooperative Legacoop con più di 100 dipendenti impiegano circa l'80% dei dipendenti delle associate, contro il 32% delle non associate e il 43% della media delle imprese. La maggior concentrazione di grandi imprese nel sistema Legacoop si trova nei trasporti e nella cooperazione sociale, circa il 14% del totale. Caso specifico quello della cooperazione di consumo dove le grandi imprese rappresentano la quasi totalità delle imprese associate. Dal punto di vista geografico si osserva trasversalmente una maggiore concentrazione di cooperative di grandi dimensioni al nord.

Il dato sulla composizione per genere della forza lavoro restituisce un forte distacco tra le cooperative Legacoop, con oltre il 60% di presenza femminile, le cooperative non associate, che superano il 54%, e il resto delle imprese, dove le donne sono poco più di quattro su dieci. Come prevedibile, il dato varia notevolmente tra i settori: l'edilizia è il settore che impiega meno manodopera femminile, ma il dato rimane ampiamente sotto la media anche nell'industria e nei trasporti. Strutture ricettive, cooperative sociali e commercio, rispettivamente con l'81,7%, il 75,8% e il 66,1% tra le associate, sono invece i settori con più elevata partecipazione femminile.

Parallelamente, le associate Legacoop presentano dati più alti di occupazione femminile a tempo parziale (circa il 75%), in particolare nei settori a più elevata presenza di lavoro femminile. Al contrario, in edilizia e nell'industria la percentuale di donne con contratti a tempo parziale è significativamente inferiore tra le cooperative Legacoop. Il confronto con le percentuali di uomini impiegati a tempo parziale dimostra l'esistenza di un divario ancora molto ampio: tra le imprese non agricole gli uomini impiegati a tempo parziale sono il 20,9%, ma il dato sale tra le cooperative Legacoop (31,5%) e le altre cooperative (36,2%). Tuttavia, ci sono sia settori a maggiore presenza maschile (industria, edilizia e trasporti) sia del terziario, a maggior presenza femminile

(commercio, strutture ricettive), dove il dato si inverte, con le cooperative Legacoop a presentare la minor percentuale di contratti a tempo parziale tra gli uomini.

La cooperazione si conferma, quindi, come primario contesto occupazionale per le donne, conservando però un tema di consistenza della quantità di lavoro attribuita e, conseguentemente, del reddito trasferito.

In tema di stabilità dei contratti, le associate Legacoop ricorrono meno delle cooperative non associate e della media delle imprese ai contratti a termine. Conseguentemente, anche il numero medio di giornate lavorate in un anno è superiore tra le associate rispetto alle non associate e al resto delle imprese. Guardando invece alla suddivisione per settore, l'utilizzo di contratti a termine da parte delle cooperative Legacoop è sotto la media in tutti i settori eccetto industria e trasporti.

L'orientamento al lavoro stabile ed inclusivo si conferma il tratto dominante del lavoro nelle cooperative Legacoop, insieme ad un impegno crescente ad aumentare il valore dei salari e, complessivamente, la capacità reddituale dei soci attraverso tutti gli strumenti della contrattazione qualificata, come confermato anche dai dati riportati nel paragrafo successivo.

Questa tensione positiva trova troppo spesso un limite nel tardivo o insufficiente riconoscimento del corretto costo dei servizi e delle prestazioni rese alla committenza pubblica così come nel riconoscimento del giusto prezzo delle produzioni veicolate attraverso sul mercato privato.

Analogamente, lo spazio di equità e la capacità predistributiva degli strumenti distintivi della mutualità anche in ambito di valorizzazione del lavoro e dei redditi sono troppo spesso negletti da una spinta verso l'omologazione dei modelli di impresa, che riduce le potenzialità della cooperazione di concorrere alla realizzazione di un modello di sviluppo più equo ed inclusivo. Il riconoscimento, tanto a livello negoziale che a livello istituzionale, della distintività cooperativa rimane una strada fondamentale per qualificare il lavoro, in tutti i settori, sia quelli connotati dalle transizioni potenzialmente più dirompenti, sia quelli più esposti a generare fragilità ed esclusione. Queste le ragioni per cui, anche nell'ambito della crescita occupazionale e dello sviluppo di buon lavoro, occorre potenziare il reciproco riconoscimento fra le Parti – Cooperazione, Sindacato, Istituzioni - che si ingaggiano reciprocamente nell'obiettivo di affermare e far evolvere un modello di sviluppo sostenibile, che riconosca il lavoro, in tutte le diverse declinazioni, come ambito e mezzo di accrescimento del valore personale e collettivo e come declinazione del vantaggio derivante dalla gestione democratica dell'impresa.

I contratti collettivi della cooperazione

A partire dal 2023 la cooperazione ha sostenuto una stagione di maggiore continuità e frequenza nel rinnovo dei contratti collettivi e nelle relazioni industriali, anche in settori dove il precedente rinnovo aveva interrotto periodi di vacanza contrattuale più lunghi della media. oggi Alla data di pubblicazione, sono in corso le trattative per il rinnovo del CCNL Cooperazione sociale, scaduto il 31 dicembre 2025 e sono già cominciate, con anticipo, le trattative per il rinnovo del CCNL Vigilanza privata e Servizi fiduciari, in scadenza a fine 2026.

Lo studio dei livelli retributivi garantiti dai CCNL della cooperazione in seguito agli ultimi rinnovi dipinge un quadro variegato, con settori in forte crescita rispetto al passato e settori dove la contrattazione fatica a recuperare interamente l'inflazione. Si nota in particolare maggiore difficoltà nei settori ad alta intensità di manodopera, in generale più esposti alla concorrenza sul costo del lavoro, ed in particolare quelli legati alla committenza pubblica. Discorso a sé merita il CCNL Servizi fiduciari, che in seguito alle pronunce della Corte di Cassazione è stato adeguato negli importi.

Nello studio si è tentata una prima e provvisoria quantificazione del TEC garantito dai livelli più bassi dei contratti analizzati ai sensi del c. d. Decreto Primo Maggio. I dati relativi ai TEC sono calcolati senza tenere conto del secondo livello di contrattazione, particolarmente significativo in termini di valore in diversi settori.

In materia di welfare integrativo, i contratti collettivi della cooperazione hanno visto ulteriori investimenti in previdenza, attraverso il fondo Previdenza Cooperativa, e sanità. Il decreto-legge 62/2026 con la legge di conversione ha disposto che il calcolo del TEC dei CCNL tenga conto, altresì, delle misure di welfare previste dai contratti, in riconoscimento del valore economico che questi strumenti garantiscono al lavoratore e del valore sistemico della previdenza complementare e della sanità integrativa. Queste forme retributive sono state valorizzate con la riforma di cui alla legge di bilancio 2026, che ha previsto l'adesione automatica, tramite contribuzione con i ratei del TFR e con i contributi della previdenza integrativa, dei lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 2026 ai fondi pensione previsti dal CCNL applicato dall'impresa, salvo espressa rinuncia. Previdenza complementare e sanità integrativa rappresentano strumenti con potenzialità rilevanti per aggiungere valore a tutto il sistema cooperativo, professionalmente ed organizzativamente adeguato all'attivazione di servizi di welfare qualificati.

Conclusioni

Nel loro insieme, i dati restituiscono l'immagine di un sistema cooperativo attraversato dalle stesse profonde trasformazioni che interessano il mercato del lavoro italiano, ma che conserva alcuni elementi distintivi. La maggiore dimensione media delle cooperative associate a Legacoop, la maggiore stabilità dei rapporti di lavoro, il più elevato numero di giornate lavorate e una retribuzione media superiore rispetto alle cooperative non associate rappresentano indicatori significativi della qualità e della continuità dell'occupazione. Allo stesso tempo, la forte presenza femminile conferma il ruolo della cooperazione nell'allargamento della partecipazione al lavoro, pur facendo emergere, anche attraverso l'elevata incidenza del part-time, la necessità di continuare ad agire sulla qualità dell'occupazione e sulle differenze che ancora caratterizzano la condizione lavorativa di donne e uomini.

Accanto a questi elementi positivi emergono alcune criticità di carattere strutturale. La riduzione del numero delle cooperative, e soprattutto il difetto di natalità di nuove imprese, pone un problema di capacità di rigenerazione del movimento cooperativo. A questo si aggiungono la debole dinamica occupazionale rispetto al complesso delle imprese, i persistenti divari territoriali

nelle retribuzioni e una composizione della forza lavoro che sollecita una riflessione sulla capacità della cooperazione di attrarre nuove generazioni e nuove competenze. Si tratta di questioni che non riguardano soltanto la quantità dell'occupazione, ma interrogano direttamente la capacità del modello cooperativo di accompagnare le transizioni tecnologiche, demografiche e produttive in corso.

In questo quadro, la contrattazione collettiva assume un ruolo centrale. La stagione di rinnovi avviata dal 2023 testimonia lo sforzo delle organizzazioni cooperative insieme ai sindacati per recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni e rafforzare le tutele, in una fase nella quale l'inflazione e la crescente concorrenza sul costo del lavoro hanno inciso in modo particolarmente significativo sui settori ad alta intensità di manodopera. La valorizzazione del trattamento economico complessivo e il crescente peso della previdenza complementare, della sanità integrativa e degli altri strumenti di welfare confermano inoltre che la qualità del lavoro non può essere misurata esclusivamente attraverso la retribuzione diretta.

La sfida che emerge da questo aggiornamento del Manifesto è dunque quella di trasformare questi elementi distintivi in una strategia per il futuro. Rafforzare la qualità del lavoro cooperativo significa non solo difendere salari, stabilità e tutele, ma accrescere la capacità delle cooperative di creare nuova occupazione, attrarre giovani e competenze, ridurre i divari territoriali e di genere e favorire la nascita di nuove imprese. In questo senso, qualità del lavoro e capacità di rigenerazione dell'impresa cooperativa appaiono sempre più come due aspetti della stessa questione: riaffermare la capacità della cooperazione di coniugare competitività, partecipazione e tutela del lavoro, rendendo la propria specificità non soltanto un tratto identitario, ma un fattore concreto di attrattività e di sviluppo, di imprese, lavoratori e comunità.

Per un sistema di relazioni industriali capace di governare le trasformazioni del lavoro – Antonio Zampiga²

Gli accordi interconfederali nel sistema cooperativo

Il sistema delle relazioni industriali costituisce, per la cooperazione, una componente essenziale del proprio modello economico e sociale. La qualità dell'impresa cooperativa si misura anche nella capacità di costruire rapporti di lavoro fondati sulla buona occupazione, sulla partecipazione, sulla contrattazione collettiva e sul riconoscimento reciproco tra le organizzazioni di rappresentanza più rappresentative. Da qui la scelta di siglare i nostri accordi, e i nostri contratti, con CGIL, CISL e UIL e le loro rappresentanze settoriali.

Questa impostazione ha trovato nel tempo concreta espressione in un sistema di accordi interconfederali che ha accompagnato l'evoluzione della cooperazione e del lavoro.

Il Protocollo nazionale di relazioni industriali del 5 aprile 1990 ha rappresentato un primo passaggio fondamentale nella costruzione di un sistema strutturato di relazioni sindacali nel settore cooperativo. Il percorso si è successivamente inserito nel quadro delineato dal Protocollo del 23 luglio 1993, che ha ridefinito l'architettura della contrattazione collettiva italiana, collegando politica dei redditi, tutela del potere d'acquisto, crescita, competitività e occupazione.

È un'impostazione che conserva una particolare attualità: le dinamiche salariali, la competitività del sistema produttivo e la qualità dell'occupazione non costituiscono variabili indipendenti, ma parti di un equilibrio che richiede il concorso delle istituzioni e delle parti sociali.

Nel sistema cooperativo questo percorso si è progressivamente consolidato. Con l'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e rappresentatività del 28 luglio 2015, AGCI, Confcooperative e Legacoop, insieme a CGIL, CISL e UIL, hanno definito regole sulla misurazione e certificazione della rappresentanza sindacale, sulla rappresentanza in azienda e sulla titolarità ed efficacia della contrattazione nazionale e di secondo livello. L'accordo ha inoltre posto in relazione il tema della rappresentanza con il contrasto al dumping contrattuale e alla cooperazione spuria.

L'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali ha ulteriormente ampliato questa prospettiva, affrontando insieme rappresentanza, assetti contrattuali, partecipazione, welfare contrattuale, salute e sicurezza e formazione continua.

La cooperazione dispone dunque, al pari degli altri attori principali della rappresentanza datoriale, di un patrimonio consolidato di relazioni industriali. Questo patrimonio deve essere assunto come punto di partenza per costruire una nuova fase, adeguata alle trasformazioni intervenute nel mercato del lavoro, nell'economia, nella legislazione e nei processi produttivi.

² Responsabile Ufficio Lavoro, relazioni industriali e previdenza, Legacoop Nazionale

I problemi della rappresentanza e della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva rimane uno degli strumenti fondamentali per garantire qualità del lavoro, tutela delle persone e corretta competizione tra le imprese. La sua funzione rischia tuttavia di essere indebolita da fenomeni quali l'eccessiva proliferazione dei contratti collettivi all'interno della quale hanno trovato spazio anche i cosiddetti "contratti pirata", sottoscritti da soggetti scarsamente rappresentativi e utilizzati per applicare condizioni economiche e normative deteriori. La moltiplicazione dei contratti può così trasformarsi in uno strumento di concorrenza sul costo del lavoro e generare forme di dumping tra imprese e sistemi della rappresentanza.

Il sistema cooperativo ha affrontato da tempo questo problema. L'accordo sulla rappresentanza del 2015 collegava espressamente la definizione pattizia delle regole sulla rappresentatività al contrasto del dumping contrattuale e della cooperazione spuria.

Il nuovo contesto, sociale e normativo, richiede di completare questo percorso. Assunto che libertà sindacale e autonomia negoziale devono rimanere principi irrinunciabili, deve essere altrettanto chiaro che pluralismo e frammentazione non sono però sinonimi.

La questione non è stabilire chi abbia il diritto di sottoscrivere un contratto collettivo, ma individuare criteri oggettivi, trasparenti e verificabili per accertare la rappresentatività delle organizzazioni che sottoscrivono i contratti destinati ad assumere una funzione di riferimento anche per l'ordinamento e per le istituzioni, soprattutto a seguito dell'inserimento di tali presupposti all'interno dell'ordinamento nazionale.

Ciò richiede un sistema affidabile di misurazione della rappresentanza sindacale e datoriale che tenga in debito conto la specificità della natura giuridica dell'impresa, accanto al settore e all'attività svolta, nella delimitazione dei perimetri entro i quali valutare la rappresentatività.

Non si tratta di costruire spazi separati o regole derogatorie per la cooperazione ma, coerentemente al dettato costituzionale, si tratta di definire regole generali capaci di riconoscere il pluralismo delle forme d'impresa e la loro reale consistenza rappresentativa.

Il cambio di contesto normativo: dal salario minimo al salario giusto

La direttiva europea e il dibattito degli ultimi anni sul salario minimo hanno riportato al centro la questione dell'adequatezza delle retribuzioni e della funzione della contrattazione collettiva.

Il sistema cooperativo ha sostenuto la centralità dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative quale strumento per assicurare retribuzioni dignitose e contrastare fenomeni di concorrenza sul costo del lavoro. Legacoop ha evidenziato, in questa prospettiva, la centralità del contratto collettivo leader e il ruolo anticipatore che la disciplina cooperativa ha assunto nel contrasto ai CCNL pirata.

In questo contesto, il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 ~~così come successivamente modificato~~, ha determinato un cambiamento significativo del quadro normativo, introducendo disposizioni in materia di salario giusto, nel tentativo di sottrarli all'insindacabile giudizio della magistratura. Particolare rilievo ha così assunto il riferimento al trattamento economico complessivo, TEC, che ha superato una lettura della tutela salariale circoscritta al solo minimo tabellare introducendo la

pluralità degli elementi economici definiti dalla contrattazione collettiva come parametro di riferimento al fine del riconoscimento del diritto costituzionale a un salario dignitoso.

Questa scelta rende ancora più evidente il rapporto tra salario, contrattazione e rappresentanza e impone alle parti sociali uno scatto nella definizione condivisa delle regole del gioco.

Quando l'ordinamento attribuisce alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa una funzione di riferimento per l'individuazione del salario giusto, acquista, infatti, rilevanza pubblica anche la questione dei criteri attraverso i quali viene accertata tale rappresentatività.

Il tema non riguarda pertanto la libertà delle organizzazioni di stipulare contratti collettivi. Riguarda i requisiti che devono caratterizzare i soggetti il cui prodotto negoziale è destinato ad assumere una funzione che supera il rapporto tra le sole parti firmatarie.

La determinazione del salario giusto e la definizione di un sistema affidabile di rappresentanza diventano così parti di una medesima questione.

Una nuova stagione delle relazioni industriali

Il nuovo contesto ha richiesto pertanto l'apertura di una nuova stagione delle relazioni industriali fondata sulla qualità della rappresentanza, della contrattazione, del lavoro e dell'impresa anche cooperativa.

Una stagione che non può prescindere, né ignorare, i temi di attualità che sono stati posti in evidenza anche dalla prima edizione del Manifesto del buon lavoro cooperativo, in primis quella che in sintesi è stata definita come una "questione salariale".

La perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni non può essere considerata un tema esterno alle relazioni industriali. La buona contrattazione deve garantire la capacità dei salari di mantenere nel tempo un rapporto coerente con l'andamento del costo della vita, con la produttività e con il valore prodotto. Ne sono testimonianza viva lo sforzo profuso dalla cooperazione nella stagione di rinnovi contrattuali avviata nel 2023, con la presentazione del Manifesto stesso.

Tale impegno non può però rappresentare una stagione isolata nel panorama delle relazioni industriali del nostro sistema, bensì dovrebbe costituire solo il primo passo di un lungo percorso nel quale potrebbero divenire essenziali strumenti e prassi come: 1) la regolarità dei rinnovi contrattuali, 2) il contenimento dei periodi di vacanza contrattuale e 3) l'individuazione di meccanismi affidabili di adeguamento dei trattamenti economici:

In questo quadro deve essere valorizzato il ruolo dell'IPCA al netto dei beni energetici importati (IPCA-NEI), quale indicatore di riferimento per la dinamica dei trattamenti economici, nel rispetto dell'autonomia dei singoli sistemi contrattuali nella definizione delle concrete modalità applicative.

La tutela del salario deve tuttavia essere collocata all'interno di un quadro coerente di sostenibilità economica, laddove gli incrementi salariali definiti dalla contrattazione collettiva

devono trovare tempestivo e adeguato riconoscimento attraverso meccanismi di revisione dei corrispettivi.

Questo principio assume particolare rilevanza nei settori ad alta intensità di lavoro, negli appalti e nelle attività nelle quali il committente pubblico esercita un ruolo determinante.

Non è infatti sostenibile un sistema che riconosca, da una parte, la necessità di recuperare il potere d'acquisto attraverso la contrattazione e, dall'altra, non consenta alle imprese di recuperare nei rapporti di committenza l'incremento del costo del lavoro prodotto dagli stessi rinnovi. Nel caso in cui poi, il committente sia un soggetto pubblico questo cortocircuito diventa ancora più intollerabile.

Salario dignitoso e sostenibilità dell'impresa non rappresentano interessi contrapposti. Qualità del lavoro e qualità dell'impresa appartengono allo stesso modello di sviluppo.

La nuova stagione delle relazioni industriali deve fondarsi su questo equilibrio: rappresentanza effettiva, contrasto al dumping, tutela salariale, produttività, sostenibilità economica e riconoscimento del valore della buona contrattazione.

Non solo rappresentanza e contrattazione: partecipazione, salute e sicurezza, formazione

Un nuovo patto sulle relazioni industriali non può però esaurirsi solo nella definizione delle regole sulla rappresentanza e sugli assetti della contrattazione, per quanto importanti esse siano.

La stessa esperienza cooperativa indica un campo di intervento più ampio. L'accordo del 2018 aveva già affiancato a rappresentanza e contrattazione i temi della partecipazione, del welfare, della salute e sicurezza e della formazione continua. Questi temi devono diventare parte integrante di una moderna idea di buon lavoro.

Partecipazione

La partecipazione rappresenta un elemento qualificante dell'identità cooperativa. Nel modello cooperativo, e in modo particolare nella cooperazione di lavoro, la dimensione del lavoro incontra quella associativa. Il lavoratore soprattutto quando è socio della propria cooperativa non è soltanto destinatario delle decisioni dell'impresa, ma partecipa, nelle forme previste dall'ordinamento cooperativo, alla sua vita associativa.

L'accordo del 2018 ha già riconosciuto nel modello cooperativo un'esperienza positiva di partecipazione e ha collegato la partecipazione organizzativa e strategica alla qualità del lavoro, alla produttività e alla competitività.

Questo patrimonio deve essere valorizzato anche nel nuovo quadro normativo attuale, che disciplina forme di partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione.

La partecipazione deve diventare un terreno concreto di innovazione delle relazioni industriali, rispettando le caratteristiche delle diverse forme d'impresa e valorizzando, nella cooperazione, la natura mutualistica e partecipativa dell'impresa.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza costituisce un elemento sostanziale dell'intangibilità delle persone e del buon lavoro.

La piena applicazione delle norme rappresenta il presupposto di ogni politica di prevenzione. Allo stesso tempo, la continua stratificazione di obblighi e procedure non deve trasformare la sicurezza in un sistema prevalentemente orientato alla gestione degli adempimenti.

Il sistema deve essere giudicato innanzitutto sulla sua capacità di prevenire concretamente infortuni e rischi e tutelare la salute delle persone.

Già l'accordo interconfederale del 2018 individuava la necessità di rafforzare una cultura della sicurezza centrata sulla persona e sulla prevenzione.

La semplificazione degli adempimenti non deve comportare arretramenti nella tutela. Deve servire, al contrario, a concentrare risorse, energie e responsabilità sulla prevenzione sostanziale, sulla formazione, sull'organizzazione del lavoro e sulla diffusione della cultura della sicurezza. Meno burocrazia inutile deve significare più prevenzione, non meno sicurezza.

Formazione continua: anticipare e accompagnare le trasformazioni

La formazione rappresenta un altro elemento costitutivo del buon lavoro soprattutto in un'epoca di multiple transizioni come quella che stiamo vivendo. Il sistema cooperativo dispone di una lunga esperienza in questo campo: la costituzione di Fon.Coop nel 2001 ha rappresentato una scelta congiunta delle parti sociali per promuovere la formazione continua nel sistema cooperativo.

La trasformazione digitale e la diffusione dell'intelligenza artificiale modificano oggi radicalmente la dimensione del problema. La formazione non deve più essere considerata esclusivamente come upskilling, cioè aggiornamento e rafforzamento delle competenze esistenti; deve diventare sempre di più anche reskilling, ovvero capacità di preparare le persone ad acquisire competenze nuove e ad affrontare cambiamenti profondi delle professionalità.

La velocità della trasformazione tecnologica impone alle relazioni industriali di modificare il proprio rapporto con il tempo. Non è sufficiente intervenire quando gli effetti dell'innovazione si sono già prodotti. Un sistema moderno di relazioni industriali deve anticipare il cambiamento, accompagnando le persone prima che l'evoluzione tecnologica determini fenomeni di obsolescenza professionale.

Mettere la persona nelle condizioni di governare l'innovazione anziché subirla costituisce una delle nuove frontiere del buon lavoro.

Conclusioni: il buon lavoro come responsabilità condivisa

Il buon lavoro non può essere ridotto alla sola dimensione occupazionale né alla sola misura della retribuzione. Buon lavoro significa lavoro adeguatamente retribuito, sicuro, qualificato, partecipato e capace di far evolvere insieme le competenze delle persone e le trasformazioni produttive.

Significa riconoscere la centralità della contrattazione collettiva e, proprio per questo, garantirne qualità e rappresentatività.

Significa contrastare la proliferazione contrattuale quando essa genera dumping, senza comprimere il pluralismo e la libertà delle organizzazioni.

Significa affrontare la questione salariale, garantendo la capacità della contrattazione di tutelare il potere d'acquisto e assicurando, contemporaneamente, che il costo della buona contrattazione trovi riconoscimento nei rapporti economici, nei corrispettivi e negli appalti.

Significa ampliare la partecipazione delle persone, fare della prevenzione il centro delle politiche di salute e sicurezza e riconoscere nella formazione permanente una condizione essenziale per affrontare le trasformazioni.

Nel nuovo contesto determinato dalla disciplina sul salario giusto, la qualità della contrattazione e la qualità della rappresentanza diventano ancora più strettamente connesse. Se il contratto collettivo assume una funzione di riferimento per le istituzioni, devono essere trasparenti e verificabili i criteri attraverso i quali viene accertata la rappresentatività delle organizzazioni che lo sottoscrivono.

Una nuova stagione di accordi interconfederali deve partire da questa esigenza e assumere un orizzonte più ampio. Deve costruire un equilibrio nuovo tra autonomia e responsabilità, tra tutela salariale e sostenibilità, tra innovazione e protezione delle persone.

La cooperazione deve contribuire alla costruzione di un sistema nel quale la buona impresa riconosca il valore del buon lavoro e il buon lavoro concorra alla solidità, alla produttività e alla qualità dell'impresa.

Non altrimenti in un'impresa governata dal principio di mutualità.

È dentro questa relazione che acquistano senso rappresentanza, contrattazione, partecipazione, sicurezza e formazione.

Ed è dentro questa relazione che deve essere collocato il nuovo patto interconfederale sul quale Legacoop sta lavorando con Confcooperative ed AGCI, insieme alle altre principali organizzazioni datoriali e CGIL, CISL e UIL. Nel corso di questi mesi il tavolo si è riunito già nove volte, a testimonianza della complessità dei temi affrontati ma anche della volontà delle parti di ricercare una sintesi. Il percorso ha prodotto anche un primo passaggio politico rilevante il 10 luglio 2026, quando le organizzazioni datoriali hanno definito un documento comune sui principi della misurazione della rappresentanza datoriale, sui perimetri contrattuali e sull'individuazione dei contratti collettivi di riferimento, che seguiva il documento comune siglato da CGIL, CISL e UIL di pochi giorni precedenti. Il confronto sta ora entrando in una fase più stringente, nella quale occorre trasformare le convergenze maturate in regole condivise. Per Legacoop questo percorso non rappresenta soltanto un negoziato tra organizzazioni, ma l'occasione per contribuire direttamente alla costruzione di una nuova stagione delle relazioni industriali, insieme all'intero sistema della rappresentanza datoriale e sindacale.

L'obiettivo, ambizioso, che ci siamo posti non è quello di un accordo destinato "soltanto" a affrontare i problemi dell'attuale sistema contrattuale, ma quello di realizzare uno degli strumenti attraverso i quali definire quale lavoro e quale impresa vogliamo costruire nel futuro.

Il lavoro in cooperativa. Un'analisi a partire dai dati INPS – Michele Morrocchi³

Abstract

L'articolo analizza l'evoluzione del lavoro nelle cooperative non agricole tra il 2019 e il 2023, sulla base dei dati amministrativi INPS, confrontando le imprese aderenti a Legacoop con le altre cooperative. Nel periodo considerato il numero delle cooperative diminuisce, ma la capacità occupazionale mostra una sostanziale tenuta: per Legacoop, a fronte di un calo del 3,9% delle imprese, le posizioni lavorative medie si riducono soltanto dello 0,8%, accompagnandosi a un aumento della dimensione media aziendale. Emergono inoltre differenze territoriali significative, con una crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno ma anche con livelli più elevati di turnover. Gli indicatori relativi alla qualità e alla continuità del lavoro evidenziano alcuni tratti distintivi delle associate: nel 2023 registrano un maggior numero medio di giornate retribuite per lavoratore, un ricorso più contenuto ai contratti a tempo determinato e, nel complesso, una retribuzione media giornaliera superiore. L'analisi mette infine in luce la forte presenza femminile e il peso della cooperazione sociale, mostrando come struttura settoriale e distribuzione territoriale siano determinanti per interpretare correttamente i differenziali osservati.

Introduzione

Il presente lavoro riprende una precedente analisi contenuta nel Manifesto del lavoro cooperativo⁴ che analizzava il periodo 2015 -2020 aggiornando i valori ivi contenuti al periodo 2019 – 2023.

Entrambe le analisi sono il frutto della collaborazione di Legacoop con INPS che ha permesso di accedere a una banca dati in grado di fornire, in dettaglio, innumerevoli variabili occupazionali che consentono di tracciare alcune linee di tendenza del lavoro in cooperativa negli ultimi anni.

Per questo lavoro si è scelto di comparare le cooperative aderenti a Legacoop con il resto della cooperazione non associata a questa organizzazione. Si è voluto cioè concentrare il focus sulle associate per meglio interrogare i dati circa le luci, ma anche le ombre, che possono distinguere Legacoop nel panorama cooperativo italiano.

Lo scopo non è quello di concedere medaglie o fare della mera promozione associativa ma di valorizzare gli elementi di forza, per migliorarli, e individuare le aree critiche per impostare politiche associative in grado di superare tali gap.

Sul piano del metodo, anche questo lavoro utilizza la fonte amministrativa INPS, comune a tutte le forme di impresa, basata sul numero di lavoratori complessivo impiegati durante l'anno in ogni

³ Ufficio politiche del lavoro, relazioni industriali e previdenza, Legacoop Nazionale. Un ringraziamento particolare va ad Andrea Cori del centro studi Legacoop per il lavoro di estrazione dei dati, elaborazione delle tabelle e revisione del testo. In ogni caso errori e imprecisioni sono da additare al solo autore.

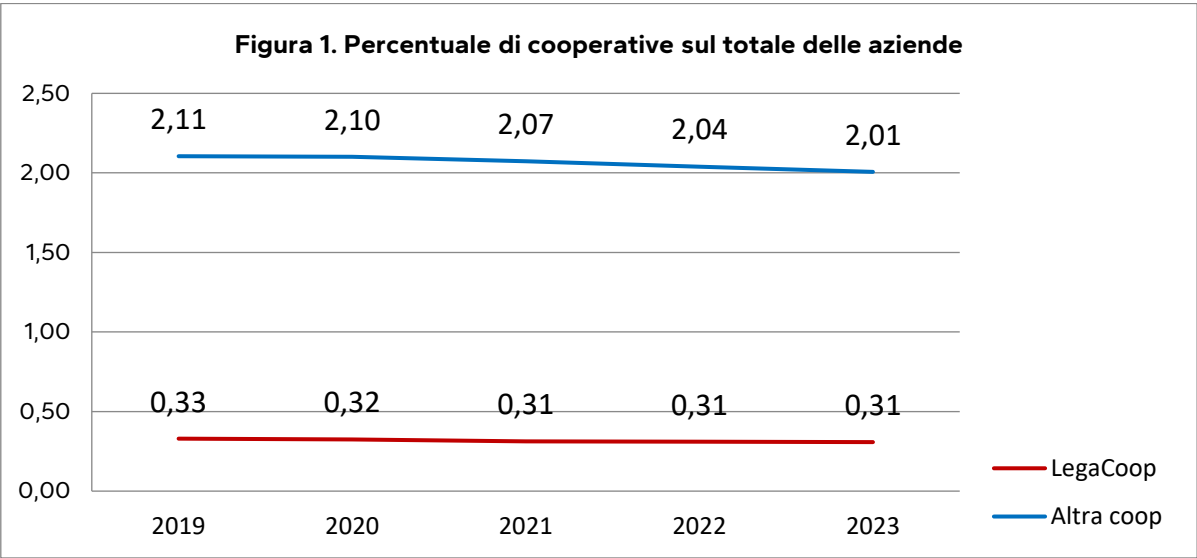
⁴ Michele Morrocchi (a cura di), Manifesto del lavoro cooperativo. Idee, contributi e proposte per il «buon lavoro», Bologna, Quaderni della Fondazione Barberini, n.06, 2023. In particolare l'analisi dei dati INPS si era basata essenzialmente sul lavoro di analisi e ricerca portato avanti dal Prof. Emilio Reyneri, professore emerito di Sociologia del Lavoro, Università Milano Bicocca.

impresa, territorio o settore. Questa base comune ha consentito dunque una comparazione, come sopra accennato, tra associate Legacoop e non associate permettendo un confronto ancora più interessante della specificità cooperativa associata a Legacoop.

Le aziende cooperative

Tabella 1. Aziende non agricole							
	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2023	
Legacoop	5.248	5.175	5.182	5.138	5.045	-203	-3,9
Altra cooperativa	34.802	33.991	34.195	34.116	33.467	-1.335	-3,8
totale cooperative	40.050	39.166	39.377	39.254	38.512	-1.538	-3,8
Totale aziende	1.653.289	1.617.097	1.649.668	1.672.721	1.667.906	14.617	0,9

Nel quinquennio analizzato (*tabella 1*) il saldo delle imprese cooperative è risultato negativo di circa 1.500 unità, questo a fronte di un aumento, invece, delle altre forme di impresa di circa 14.600 nuove aziende. Il numero di imprese aderenti a Legacoop è diminuito di 203 aziende, pari al 3,9%, in linea con le altre cooperative (-3,8%). Molte possono essere le ipotesi che spiegano tale calo di aziende, in primis il consolidarsi di altre forme di impresa di più recente istituzione, le S.r.l. semplificate⁵, che hanno goduto di una pressione comunicativa favorevole; dall’altro lato non va taciuto un allontanamento, almeno in termini di immaginario comune, del modello cooperativa quale modello positivo e “in linea coi tempi”. Questo è certo dovuto all’abuso della forma cooperativa che si è fatto negli anni ma anche dalla retorica imperante delle cosiddette “start-up”, del racconto ossessivo dell’eccellenza e del successo quasi sempre in forma individuale, o al massimo paternalista, quasi mai come azione collettiva.



Per quanto riguarda la dislocazione geografica (*tabella 2*) della cooperazione associata a Legacoop la maggiore diminuzione si è registrata al centro (-5,41%) seguita dal Sud (-3,72%) e

⁵ Sulla base della comparazione dei dati forniti da MIMIT e Notariato, fatto 100 il numero di SRLS e di cooperative nel 2013, nel 2024 le cooperative sono diventate 70 e le SRLS 8.000.

dal Nord (- 3,16%) con valori percentuali molto simili. In questo caso appare interessante il confronto con le altre cooperative non associate. Nel centro queste cooperative diminuiscono in maniera maggiore (-6.43%), così come al Nord con una differenza sostanziale rispetto alle associate (-7,63%), mentre al Sud rimangono sostanzialmente invariate (-0,09%) nel periodo oggetto di analisi.

Tabella 2. Aziende non agricole per zona

	2019	2020	2021	2022	2023	2023-2019	
Nord							
LegaCoop	2.150	2.138	2.126	2.100	2.082	-68	-3,16
Altre coop	11.461	11.149	11.033	10.886	10.587	-874	-7,63
totale cooperative	13.611	13.287	13.159	12.986	12.669	-942	-6,92
Totale aziende	782.614	761.290	770.013	778.011	774.790	-7.824	-1,00
% su totale aziende							
LegaCoop	0,27	0,28	0,28	0,27	0,27	-0,01	
Altra coop	1,46	1,46	1,43	1,40	1,37	-0,10	
totale cooperative	1,74	1,75	1,71	1,67	1,64	-0,10	
Centro							
LegaCoop	1.164	1.137	1.132	1.127	1.101	-63	-5,41
Altre coop	6.931	6.670	6.671	6.585	6.485	-446	-6,43
totale cooperative	8.095	7.807	7.803	7.712	7.586	-509	-6,29
Totale aziende	359.237	349.940	356.895	362.376	360.279	1.042	0,29
% su totale aziende							
LegaCoop	0,32	0,32	0,32	0,31	0,31	-0,02	
Altra coop	1,93	1,91	1,87	1,82	1,80	-0,13	
totale cooperative	2,25	2,23	2,19	2,13	2,11	-0,15	
Sud							
LegaCoop	1.934	1.900	1.924	1.911	1.862	-72	-3,72
Altre coop	16.410	16.172	16.491	16.645	16.395	-15	-
totale cooperative	18.344	18.072	18.415	18.556	18.257	-87	0,09
Totale aziende	511.438	505.867	522.760	532.334	532.837	21.399	-0,47
% su totale aziende							
LegaCoop	0,38	0,38	0,37	0,36	0,35	-0,03	
Altra coop	3,21	3,20	3,15	3,13	3,08	-0,13	
totale cooperative	3,59	3,57	3,52	3,49	3,43	-0,16	

La cooperazione associata a Legacoop appare quindi in grado di “resistere” meglio dove maggiormente installata storicamente, mentre fatica a crescere e a “tenere” nel contesto meridionale, a fronte invece di un saldo neutro della cooperazione non associata sui medesimi territori.

Le posizioni lavorative

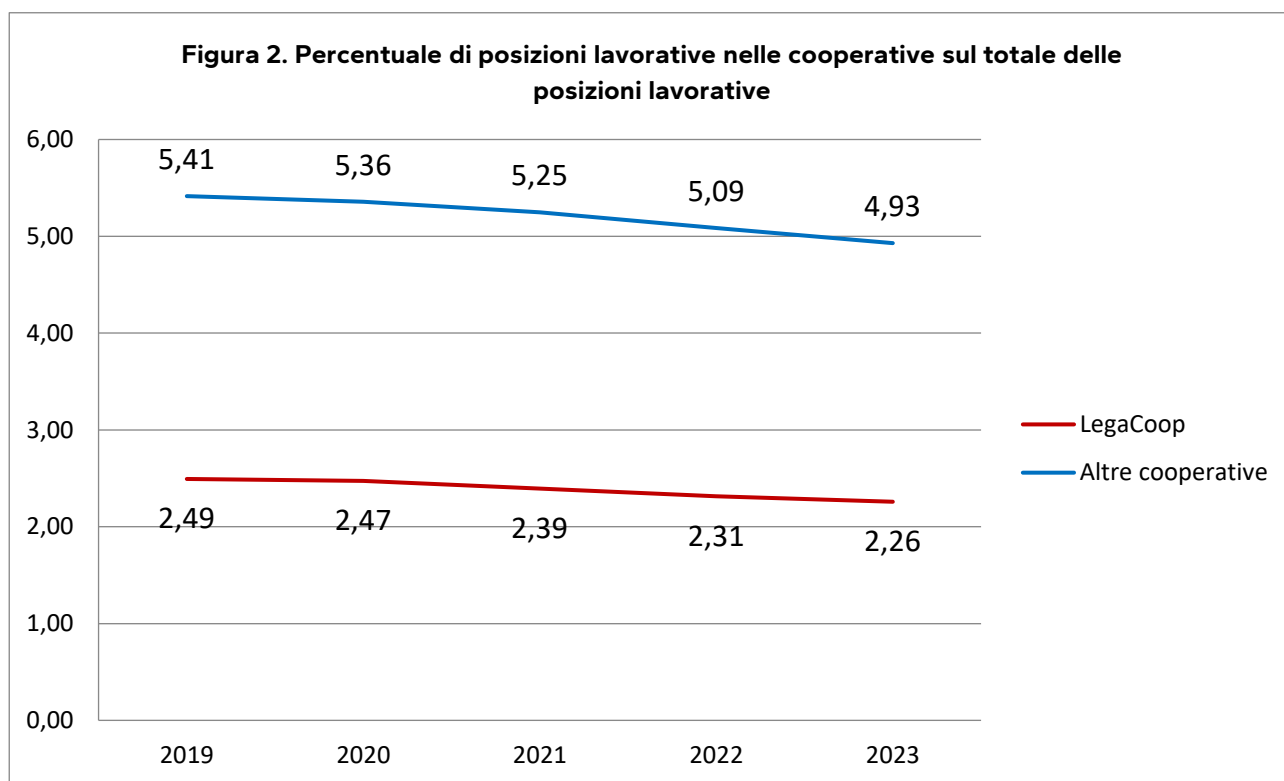
Per quanto riguarda invece il numero delle posizioni lavorative (*tabella 3*) rilevate dalle cooperative associate a Legacoop notiamo sì una loro diminuzione ma estremamente contenuta

(-0,80%) ben lontana dalla percentuale di diminuzione del numero di imprese cooperative associate.

Tabella 3. Posizioni lavorative medie nelle cooperative non agricole per associazione

	2019	2020	2021	2022	2023
LegaCoop	348.215	338.597	339.347	344.514	345.421
Altre cooperative	756.180	733.548	743.735	756.937	753.974
Totale cooperative	1.104.395	1.072.145	1.083.082	1.101.451	1.099.395

Tale dato appare in linea con le altre cooperative non associate e dimostra quindi una capacità della cooperazione di assorbire personale pure in un contesto di diminuzione del numero di imprese cooperative.



È tuttavia utile analizzare l'andamento nel corso del quinquennio (*figura 2*) del numero degli occupati. Sia le cooperative associate che le altre subiscono la crisi del COVID con una diminuzione sensibile di occupati nel 2020 mentre divergono negli anni successivi. Se le associate aumentano, seppur lentamente, per tutto il periodo 2021 – 2023 non raggiungendo i numeri pre-pandemia, le non associate crescono più repentinamente nel biennio 2021 - 2022, tornando nel '22 agli addetti pre-COVID, per poi però diminuire in modo importante l'anno successivo.

La crescita occupazionale post pandemia appare dunque più solida e omogenea nelle associate e in grado di reggere ai primi impatti della crisi connessa all'invasione su larga scala dell'Ucraina da parte della Russia.

Anche in questo caso l'analisi geografica dell'occupazione (*tabella 4*) rivela dati interessanti, sempre nel meridione. Il Sud, infatti, appare come l'unico territorio in cui il numero di posizioni lavorative medie nelle cooperative aumenta nel periodo di analisi. Questo vale per le associate (+5,85%) ma soprattutto per le non associate (+9,51%), mentre il fenomeno di "rimbalzo" negativo osservato precedentemente per le non associate nel confronto tra 2022 e 2023 sembra essere localizzato quasi esclusivamente al nord. Tale dato deve, con tutta probabilità, essere messo in relazione con i primi effetti della crisi legata alla guerra in Ucraina ma la mancanza di dati successivi al 2023 non ci consente di vedere se tali effetti, come appare dall'analisi delle fonti per la generalità delle imprese, si siano poi espansi agli altri ambiti geografici e ai settori economici caratterizzanti tali territori.

Tabella 4. Posizioni lavorative medie nelle cooperative per zona

		2019	2020	2021	2022	2023	2019-2023	
Nord	LegaCoop	239.084	232.504	231.565	235.442	235.905	-3.179	-1,33
	Altre cooperative	425.083	410.304	410.445	414.320	407.481	-17.602	-4,14
	totale	664.167	642.808	642.010	649.762	643.386	-20.781	-3,13
Centro	LegaCoop	74.004	71.479	71.729	72.666	72.335	-1.669	-2,26
	Altre cooperative	145.005	138.676	140.941	142.000	142.709	-2.296	-1,58
	totale	219.009	210.155	212.670	214.666	215.044	-3.965	-1,81
Sud	LegaCoop	35.127	34.614	36.053	36.406	37.181	2.054	5,85
	Altre cooperative	186.092	184.568	192.349	200.617	203.784	17.692	9,51
	totale	221.219	219.182	228.402	237.023	240.965	19.746	8,93

Infine, le imprese associate confermano un dato presente anche nelle precedenti analisi e cioè la loro strutturazione e il loro dimensionamento (*tabella 5*).

Tabella 5. Numero medio di posizioni lavorative per azienda

	2019	2020	2021	2022	2023
Non associata	22	22	22	22	23
Legacoop	66	65	65	67	68

Vi è infatti una significativa differenza tra il numero medio di posizioni lavorative per cooperativa tra le associate Legacoop (la media del periodo è pari a 66,2 addetti) e le non associate (pari nel periodo a 22,2).

Dai dati appare quindi che la cooperazione, nonostante il calo complessivo del numero di imprese cooperative, abbia tenuto come numero di lavoratori, incrementando le posizioni lavorative medie al sud, recuperando i lavoratori persi a causa del covid. Le associate di Legacoop, in questa dinamica, hanno recuperato lavoratori più lentamente, ma costantemente, non subendo, almeno fino al 2023, la crisi legata alla guerra in Ucraina e hanno mantenuto un dimensionamento triplo rispetto alle altre cooperative.

Il divario dimensionale è particolarmente netto nel 2023: una cooperativa Legacoop presenta in media circa 68,5 posizioni lavorative, contro 22,5 nelle non associate. In altri termini, la dimensione occupazionale media delle associate è poco più di tre volte quella delle altre cooperative.

I lavoratori

Se finora abbiamo analizzato i posti di lavoro presenti e occupati dalle cooperative, l'analisi del numero di lavoratori impiegati (*tabella 6*) mostra, per le associate, un saldo positivo dell'1.7%, per tutto il periodo analizzato mentre per le altre imprese cooperative si evidenzia un calo dell'1.6%.

Tabella 6. Lavoratori dipendenti cooperative non agricole					
	2019	2020	2021	2022	2023
Legacoop	406.599	393.774	403.428	414.873	413.625
Non associata	988.320	929.726	951.946	983.562	972.656

Un dato che dimostra, in linea con l'analisi delle altre forme di impresa, ancora una volta la presenza di un mercato del lavoro caratterizzato da un alto turn over occupazionale.

Tabella 7. Lavoratori occupati in aziende cooperative non agricole per zona

		2019	2020	2021	2022	2023
Nord	Non associata	538.887	505.805	515.514	527.357	512.816
	Legacoop	247.389	238.541	244.550	249.529	249.407
Centro	Non associata	192.361	180.281	180.336	185.676	183.693
	Legacoop	102.332	98.195	99.486	103.107	101.976
Sud	Non associata	257.072	243.640	256.096	270.529	276.147
	Legacoop	56.878	57.038	59.392	62.237	62.242

Il dato geografico (*tabella 7*) non presenta invece sorprese per le associate, mentre si segnala, ancora una volta, una crescita più marcata delle non associate al sud rispetto alle imprese Legacoop.

Nel Mezzogiorno la dinamica positiva è visibile anche sul numero di persone coinvolte: i lavoratori Legacoop passano da 56.878 nel 2019 a 62.242 nel 2023, con un incremento di circa il 9,4%. Nello

stesso periodo le posizioni lavorative medie crescono del 5,85%, suggerendo che all'espansione dell'occupazione si accompagna anche una maggiore rotazione delle persone sui posti di lavoro.

Su base nazionale, fatto 100 il numero di posizioni lavorative il numero di lavoratori era pari a 130,7 nel 2019 nelle non associate e si attesta a 129 nel 2023 (*tabella 8*).

Tabella 8. Lavoratori dipendenti / Posizioni lavorative *100

	2019	2020	2021	2022	2023
Non associata	130.7	126.7	128.0	129.9	129.0
Legacoop	116.8	116.3	118.9	120.4	119.7

Più basso il valore per le associate, che passa da 116,8 nel 2019 a 119,7 nel 2023.

I dati aumentano significativamente per le associate al Sud (161,9 nel 2019, 167,4 nel 2023) mentre sono molto più bassi, anche rispetto alle non associate al Nord. In linea invece, nel confronto fra associate e non associate al centro.

Tabella 9. Lavoratori dipendenti / Posizioni lavorative *100 per zona e associazione

		2019	2020	2021	2022	2023
Nord	Non associata	126,8	123,3	125,6	127,3	125,9
	Legacoop	103,5	102,6	105,6	106,0	105,7
Centro	Non associata	132,7	130,0	128,0	130,8	128,7
	Legacoop	138,3	137,4	138,7	141,9	141,0
Sud	Non associata	138,1	132,0	133,1	134,8	135,5
	Legacoop	161,9	164,8	164,7	171,0	167,4

I dati mostrano quindi, non sorprendentemente, un quadro occupazionale più stabile al nord, soprattutto per le associate, e un turnover massiccio, anche in questo caso più significativo per le associate, al sud (*tabella 9*).

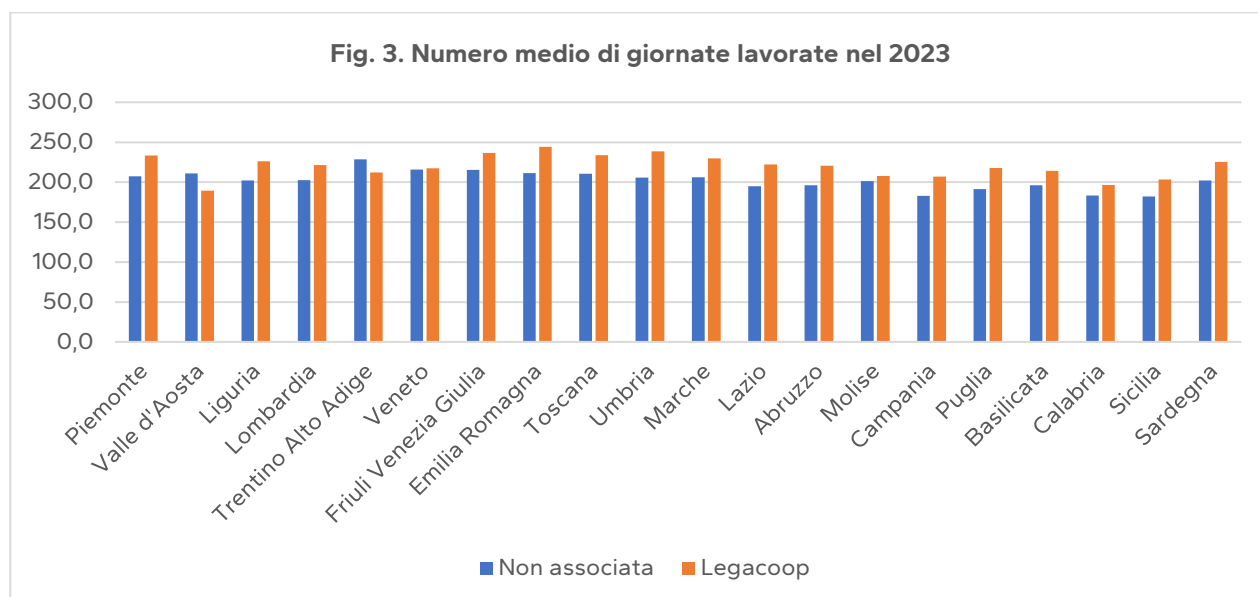
Tale dato viene confermato dal numero di giornate retribuite per lavoratore (*tabella 10*) dove si hanno (2023) 233,5 giornate per lavoratore in un'associata del nord a fronte delle 212,94 per un lavoratore di una non associata.

Tabella 10. Numero medio di giornate retribuite per lavoratore, per zona e associazione

		2019	2020	2021	2022	2023
Nord	Non associata	210,06	202,07	209,53	208,75	212,94
	Legacoop	239,27	225,03	231,48	231,43	233,50
Centro	Non associata	198,92	185,78	202,81	206,38	211,30
	Legacoop	237,80	221,06	231,09	229,36	234,34
Sud	Non associata	188,99	174,24	187,08	194,39	196,69
	Legacoop	220,20	200,47	212,16	210,46	218,01
Totale	Non associata	202,41	191,62	202,22	204,35	208,01
	Legacoop	236,24	220,48	228,54	227,77	231,37

Al Sud invece il lavoratore di una cooperativa associata, sempre nel 2023, lavora in media 218,01 giornate contro le 196,69 di un lavoratore non associato.

Un dato che però non riguarda solo il sud ma che troviamo presente in tutte le regioni italiane e che comporta che il dato nazionale mostri una differenza di oltre 23 giornate retribuite a favore delle associate (231,37 contro 208,01 nel 2023).



Dunque, pur a fronte di un turn over importante, le cooperative associate sono in grado di fornire periodi di lavoro più lunghi e dunque più retribuzione ai loro lavoratori.

La maggiore continuità lavorativa rappresenta uno dei differenziali più robusti: nel 2023 le associate registrano in media 231,37 giornate retribuite per lavoratore contro 208,01 nelle non associate, oltre 23 giornate in più, pari a circa l'11,2%.

Le retribuzioni

A più giornate lavorate corrisponde anche una maggiore retribuzione tra imprese associate e non associate. È tuttavia interessante in questo caso osservare l'andamento dell'incremento delle retribuzioni (*tabella 11*). Le associate aumentano la retribuzione media giornaliera dai 69,26 € del 2019 ai 72,09 € del 2023.

Tabella 11. Retribuzione media giornaliera (euro)

	2019	2020	2021	2022	2023
Legacoop	69,26	69,49	69,95	70,65	72,09
Altre cooperative	65,24	67,23	67,79	68,04	69,67

Anche le non associate aumentano sempre tale valore nel periodo ma dai 65,24 € del 2019 arrivano ai 69,67 € del 2023, un valore di poco superiore a quello delle associate nel 2019.

Tra il 2019 e il 2023 la retribuzione media giornaliera cresce del 4,1% nelle associate Legacoop e del 6,8% nelle altre cooperative. Il differenziale a favore di Legacoop resta positivo, ma si riduce da 4,02 euro a 2,42 euro al giorno. Il dato suggerisce quindi una convergenza delle retribuzioni giornaliere, che convive però con una maggiore continuità delle giornate retribuite nelle associate.

Se questo dato lo esplodiamo geograficamente (*tabella 12*) vedremo che questi andamenti sono molto differenti tra le tre zone del Paese. Se infatti al nord le non associate arrivano addirittura a superare il valore delle associate dal 2021 in poi, al centro la distanza rimane importante (70,22 nel 2023 per le associate, 66,96 per le non associate), per divenire significativa al sud (62,50 per un'associata sempre nel 2023 contro i 59,36 di una non associata).

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

		2019	2020	2021	2022	2023
Legacoop	Nord	72,06	72,13	72,82	73,53	75,10
	Centro	68,17	68,65	68,38	69,00	70,22
	Sud	58,16	58,66	59,87	60,96	62,50
Altre cooperative	Nord	70,65	72,48	73,40	73,85	75,77
	Centro	62,83	64,81	65,01	65,39	66,96
	Sud	54,55	56,52	57,25	57,83	59,36

I settori

A farla da padrone (*tabella 13*), per percentuale di lavoratori, sono sempre le cooperative sociali che rappresentano quasi il 40% dell'occupazione delle associate a Legacoop e il 46% delle altre cooperative; mentre l'analisi della concentrazione settoriale tra associate e non associate mostra un peso occupazionale maggiore tra le cooperative di Legacoop nei settori dell'industria e degli alberghi e ristoranti e, non stupisce, un peso particolarmente rilevante nel settore del commercio (13,60% delle associate a Legacoop, 1,93% delle non associate).

Tabella 13. Lavoratori dipendenti per settore, 2023

	Legacoop	Non associate
Industria	5,17%	2,48%
Costruzioni	1,92%	2,59%
Commercio	13,60%	1,93%
Trasporti e comunicazioni	6,96%	11,54%
Alberghi e ristoranti	7,40%	2,46%
Altri servizi di mercato	17,01%	22,48%
Altri settori	8,33%	9,99%
Cooperative sociali	39,61%	46,53%
Totale	100,0%	100,0%

Il settore che occupa più lavoratori è per tutte e tre le aree geografiche la Cooperazione sociale sia per le associate che per le non associate, mentre al Centro il commercio rappresenta il 18,6% degli occupati delle cooperative associate contro il 13,6% del nord e il 5,6% del Sud.

Tabella 14. Lavoratori dipendenti per aree territoriali, 2023.

	Legacoop	Non associate
Nord	60.3%	52.7%
Centro	24.7%	18.9%
Sud	15.0%	28.4%
	100,0%	100,0%

Tabella 15. Lavoratori dipendenti per settore e zona, 2023

		Legacoop	Non associate
Nord	Industria	5.5%	2.1%
	Costruzioni	1.3%	1.5%
	Commercio	13.6%	1.7%
	Trasporti e comunicazioni	7.1%	11.2%
	Alberghi e ristoranti	8.3%	1.6%
	Altri servizi di mercato	16.1%	24.5%
	Altri settori	9.4%	10.8%
	Cooperative sociali	38.6%	46.6%
	Totale	100,0%	100,0%
Centro	Industria	3.3%	2.5%
	Costruzioni	1.5%	2.5%
	Commercio	18.6%	1.9%
	Trasporti e comunicazioni	8.8%	13.9%
	Alberghi e ristoranti	6.9%	3.2%
	Altri servizi di mercato	16.6%	23.7%
	Altri settori	5.1%	7.7%
	Cooperative sociali	39.1%	44.5%
	Totale	100,0%	100,0%
Sud	Industria	6.8%	3.2%
	Costruzioni	4.8%	4.7%
	Commercio	5.6%	2.4%
	Trasporti e comunicazioni	3.3%	10.6%
	Alberghi e ristoranti	4.6%	3.6%
	Altri servizi di mercato	21.2%	17.9%
	Altri settori	9.1%	10.0%
	Cooperative sociali	44.6%	47.6%
	Totale	100,0%	100,0%

I generi

Passando ad analizzare la composizione per genere (*tabella 16*) della forza lavoro le cooperative aderenti confermano una più forte presenza femminile, in parte legata alla diversa composizione percentuale per settore produttivo come sopra analizzata. Le donne rappresentano infatti il 60,6% della forza lavoro delle associate a fronte del 54.5% delle non associate.

Tabella 16. Composizione per genere, 2023

	Legacoop	Non associate
Femmine	60,6%	54,5%
Maschi	39,4%	45,5%
	100,0%	100,0%

L'analisi per settore (*tabella 17*) conferma una sostanziale assonanza tra cooperazione e altre forme di impresa nei settori a prevalenza femminile (commercio, alberghi e ristoranti, sociosanitario) e dimostra la differenza tra il dato tra associate e non associate viste le percentuali di lavoratrici nel settore alberghi e ristoranti (81,7% per le associate) e commercio (66,1%) dove avevamo visto prima una significativa prevalenza di imprese associate.

Tabella 17. Percentuale di donne per settori, 2023

	Legacoop	Non associate
Industria	21,6%	27,6%
Costruzioni	12,6%	8,1%
Commercio	66,1%	44,4%
Trasporti e comunicazioni	20,1%	18,4%
Alberghi e ristoranti	81,7%	59,7%
Altri servizi di mercato	54,4%	48,4%
Altri settori	42,5%	38,6%
Cooperative sociali	75,8%	74,0%

La cooperazione, in particolare quella Legacoop, si conferma dunque a prevalenza femminile ma il dato appare conseguenza dei settori (*tabella 18*) in cui la cooperazione opera in maniera più rilevante e, in ogni caso, non restituisce un'immagine su come questo dato si distribuisce all'interno delle imprese e della governance delle stesse.

Tabella 18. Percentuale di donne per settore e zona, 2023

		Legacoop	Non associate
Nord	Industria	24,9%	27,8%
	Costruzioni	17,5%	9,7%
	Commercio	69,9%	53,9%
	Trasporti e comunicazioni	19,4%	24,2%
	Alberghi e ristoranti	84,7%	68,9%
	Altri servizi di mercato	57,4%	49,5%
	Altri settori	45,1%	36,2%
	Cooperative sociali	75,4%	74,3%
	Totale	62,1%	56,1%
Centro	Industria	19,3%	24,6%
	Costruzioni	15,9%	7,9%
	Commercio	61,9%	35,0%
	Trasporti e comunicazioni	24,1%	15,2%
	Alberghi e ristoranti	82,0%	60,6%
	Altri servizi di mercato	52,0%	51,4%
	Altri settori	40,3%	45,7%
	Cooperative sociali	76,6%	73,5%
	Totale	60,8%	54%
Sud	Industria	12,7%	28,9%
	Costruzioni	5,4%	7,1%
	Commercio	53,0%	37,0%
	Trasporti e comunicazioni	8,5%	9,7%
	Alberghi e ristoranti	59,5%	51,9%
	Altri servizi di mercato	48,2%	43,0%
	Altri settori	34,2%	39,6%
	Cooperative sociali	75,9%	73,6%
	Totale	54,3%	51,8%

Stabilità e instabilità.

Andando ad analizzare il dato del rapporto tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato (*tabella 19*) nel 2023, il dato Legacoop appare di circa 10 punti più basso, rispetto alle non associate, per quanto riguarda i contratti a tempo determinato.

Tabella 19. Percentuale di rapporti a tempo determinato, 2023

	Femmine	Maschi
Legacoop	23,1%	23,8%
Non associate	33,5%	32,1%

L'incidenza di tali contratti è dunque inferiore ad un quarto per le associate (23,1%) mentre rappresenta un terzo circa (33,5%) nel resto delle cooperative.

Considerando il totale riportato nella serie settoriale (*tabella 20*), nel 2023 i rapporti a termine rappresentano il 23,4% in Legacoop e il 32,9% nelle altre cooperative: un divario di 9,5 punti percentuali. Rispetto al 2019 l'incidenza aumenta di 2,0 punti nelle associate e di 1,3 punti nelle non associate, ma la distanza tra i due gruppi rimane ampia.

L'analisi per settore e per territorio (*tabella 21*), sempre relativa al 2023, vede una differenza marcata tra associate e non associate dove queste ultime hanno un utilizzo più marcato e omogeneo dei contratti a tempo determinato con il minimo ricorso nel commercio nel centro Italia (17.7%) e un massimo nel settore alberghiero al sud con un ricorso a manodopera a tempo determinato pari al 59% (dove le associate si fermano al 40%).

**Tabella 20. Percentuale di lavoratori a tempo determinato
per settore**

		2019	2020	2021	2022	2023
LegaCoop	Industria	9,9	8,0	9,1	10,0	10,0
	Costruzioni	18,6	18,7	18,6	19,1	18,7
	Commercio	7,7	6,9	8,2	8,6	8,4
	Trasporti e logistica	22,2	20,3	24,4	24,8	23,6
	Alberghi e ristoranti	18,2	16,3	19,5	20,5	21,6
	Altri servizi di mercato	19,6	19,1	21,6	22,2	20,0
	Altri settori	28,5	27,0	29,9	30,9	30,7
	Totale	21,4	20,2	22,8	23,7	23,4
	Cooperative sociali	26,1	25,5	28,5	28,8	28,3
Altre cooperative	Industria	25,4	23,4	24,9	24,5	24,8
	Costruzioni	30,8	29,9	32,6	31,4	31,2
	Commercio	19,5	19,5	21,5	21,9	22,3
	Trasporti e logistica	34,1	32,1	35,3	34,7	31,7
	Alberghi e ristoranti	49,3	44,6	47,3	49,4	51,1
	Altri servizi di mercato	31,9	27,7	30,2	32,1	32,0
	Altri settori	30,7	29,6	31,7	33,2	33,5
	Totale	31,6	29,5	31,9	33,1	32,9
	Cooperative sociali	31,7	30,9	33,2	34,4	34,6
Totale	Industria	10,0	9,0	10,0	10,3	10,0
	Costruzioni	23,7	23,7	25,7	25,3	25,3
	Commercio	17,2	15,6	16,9	17,8	18,2
	Trasporti e logistica	21,0	19,8	20,5	20,5	20,5
	Alberghi e ristoranti	51,6	48,0	51,9	54,6	55,1
	Altri servizi di mercato	29,3	27,3	29,9	30,1	29,1
	Altri settori	38,4	41,4	43,9	44,5	43,6
	Totale	25,2	24,0	26,1	26,9	26,7

Per le associate il maggior ricorso al lavoro a tempo determinato si determina col 46% relativo agli "altri settori" al nord mentre il dato di minore utilizzo è relativo al commercio sempre nel nord del Paese.

Va poi notato come praticamente in ogni settore si ha la conferma di un utilizzo sensibilmente minore dei contratti a termine per le imprese cooperative associate rispetto alle altre cooperative, con punte di scarti significative nelle costruzioni, alberghi e ristoranti e commercio.

Tabella 21. Percentuale di rapporti a tempo determinato per settore e zona, 2023

		Nord	Centro	Sud
Legacoop	Industria	6,1%	8,2%	24,3%
	Costruzioni	12,2%	20,7%	25,0%
	Commercio	6,3%	12,1%	8,0%
	Trasporti e comunicazioni	20,8%	29,9%	20,5%
	Alberghi e ristoranti	18,2%	24,3%	40,0%
	Altri servizi di mercato	18,4%	20,5%	24,1%
	Altri settori	46,0%	34,3%	33,6%
	Cooperative sociali	26,1%	24,8%	40,8%
	Totale	21,7%	22%	32,2%
Non associate	Industria	25,7%	24,1%	24,0%
	Costruzioni	32,2%	25,0%	32,7%
	Commercio	24,4%	17,7%	22,0%
	Trasporti e comunicazioni	35,1%	26,2%	29,8%
	Alberghi e ristoranti	49,7%	39,7%	59,0%
	Altri servizi di mercato	29,9%	33,3%	36,3%
	Altri settori	23,4%	34,1%	33,8%
	Cooperative sociali	29,3%	31,5%	46,2%
	Totale	29,7%	31,1%	40%

Se incrociamo il dato settoriale e geografico con quello di genere (*tabella 22*) non emergono sorprese. Anche in questo caso il ricorso ai contratti a tempo determinato è generalmente più importante nelle imprese non associate che in quelle associate.

Tabella 22. Percentuale di rapporti a tempo determinato per genere e settore, 2023

		Legacoop	Non associate
Industria	Femmine	8,6%	23,0%
	Maschi	10,4%	25,4%
Costruzioni	Femmine	11,0%	19,3%
	Maschi	19,8%	32,2%
Commercio	Femmine	8,3%	24,8%
	Maschi	8,4%	20,4%
Trasporti e comunicazioni	Femmine	30,4%	35,5%
	Maschi	21,9%	30,8%
Alberghi e ristoranti	Femmine	19,6%	47,7%
	Maschi	30,5%	56,2%
Altri servizi di mercato	Femmine	19,0%	30,8%
	Maschi	21,2%	33,2%
Altri settori	Femmine	41,0%	32,6%
	Maschi	43,1%	25,0%
Cooperative sociali	Femmine	27,6%	34,2%
	Maschi	30,3%	35,8%

Conclusioni

L'analisi dei dati INPS restituisce un quadro della cooperazione non agricola caratterizzato da una contrazione del numero di imprese, ma da una sostanziale tenuta della capacità occupazionale. Tra il 2019 e il 2023 le cooperative diminuiscono del 3,8%, mentre le posizioni lavorative medie complessive arretrano di appena lo 0,45%. Per Legacoop il divario è ancora più evidente: a fronte di un calo del 3,9% delle imprese, le posizioni medie si riducono dello 0,8%. Il risultato è un ulteriore rafforzamento della dimensione media delle associate, che nel 2023 contano circa 68,5 posizioni per impresa contro 22,5 nelle cooperative non associate.

La lettura territoriale introduce tuttavia differenze importanti. Nord e Centro mostrano una flessione delle posizioni lavorative, mentre il Sud è l'unica area in crescita: +5,85% per Legacoop e +9,51% per le altre cooperative. Al tempo stesso, nel Mezzogiorno il rapporto tra lavoratori transitati nell'anno e posizioni medie resta più elevato, segnalando una maggiore rotazione. La crescita occupazionale meridionale va quindi letta insieme al tema della continuità e della qualità del lavoro.

Proprio gli indicatori di stabilità costituiscono uno dei principali elementi distintivi delle associate. Nel 2023 le giornate retribuite medie sono 231,37 per lavoratore nelle imprese Legacoop contro 208,01 nelle non associate. Anche il ricorso al tempo determinato è sensibilmente più contenuto: 23,4% contro 32,9% nel dato complessivo della serie settoriale. Queste evidenze suggeriscono una maggiore continuità dei rapporti di lavoro nelle cooperative aderenti, pur in presenza di differenze rilevanti per territorio e settore.

Sul piano retributivo, Legacoop mantiene nel 2023 una retribuzione media giornaliera superiore, 72,09 euro contro 69,67 euro, ma il divario si è ridotto rispetto al 2019. La composizione territoriale e settoriale incide fortemente: al Nord le non associate superano le associate nella retribuzione giornaliera, mentre al Centro e al Sud permane un vantaggio Legacoop. Ne deriva la necessità di leggere insieme salario giornaliero, numero di giornate lavorate e stabilità contrattuale, evitando di affidare la valutazione della qualità del lavoro a un solo indicatore.

Infine, la forte presenza femminile, pari al 60,6% degli occupati Legacoop, e il peso della cooperazione sociale confermano il ruolo della cooperazione in comparti ad alta intensità di lavoro e di cura. Il dato, tuttavia, non consente da solo di valutare la qualità dell'occupazione femminile né la presenza delle donne nei livelli professionali e negli organi di governo.

Nel complesso, i dati delineano una cooperazione Legacoop meno numerosa in termini di imprese ma mediamente più strutturata, con una buona capacità di tenuta occupazionale e indicatori di continuità del lavoro generalmente migliori rispetto alla cooperazione non associata. Le principali aree di attenzione riguardano la persistente fragilità del lavoro nel Mezzogiorno, la dinamica delle retribuzioni e la necessità di comprendere quanto dei differenziali osservati dipenda dalla struttura settoriale e territoriale. Sono questi i nodi sui quali l'analisi dei prossimi anni potrà misurare non soltanto la quantità, ma soprattutto la qualità del lavoro cooperativo.

La contrattazione collettiva di Legacoop alla prova della stagione dei rinnovi (2024 -2026) – Tommaso Malpensa⁶

Il presente contributo indaga l'andamento della contrattazione siglata da Legacoop negli anni 2024 – 2026 successiva alla pubblicazione della prima edizione del manifesto del Lavoro cooperativo. Si precisa che per tale periodo non sono ancora disponibili i dati INPS, ma la rilevanza dell'impegno contrattuale ha suggerito l'utilità di dar conto della dinamica salariale anche in questo periodo, procedendo con una specifica analisi. In particolare, ci si è soffermati sui contratti oggetto della prima indagine che rappresentano i contratti con maggior numero di addetti tra i ben 20 CCNL sottoscritti da Legacoop. Dal punto di vista dell'indagine si è provato a ricercare linee di coerenza tra gli indirizzi fissati dal manifesto e lo sforzo delle relazioni industriali di Legacoop e delle cooperative associate in una stagione molto ricca di rinnovi contrattuali, non solo cooperativi, e segnata da un'importante fase inflattiva post CoVid.

Nelle tabelle sono stati considerati, in continuità con il precedente Manifesto, i primi dieci CCNL per numero di lavoratori. La cooperazione, ed in particolare Legacoop, sigla ad oggi oltre 20 CCNL tra contratti specifici della cooperazione e contratti siglati assieme alle altre parti datoriali. Le tre centrali dell'Alleanza delle Cooperative Italiane siglano esclusivamente contratti con le tre confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative, CGIL, CISL e UIL. L'Accordo Interconfederale sulla riforma delle relazioni industriali del 12 dicembre 2018 prevede che i CCNL della cooperazione abbiano, di norma, durata quadriennale, anche se non tutti i settori rispettano questa prescrizione. A partire dal 2023, in seguito cioè alla forte crescita dell'inflazione in risposta agli eventi geopolitici, quasi tutti i contratti sono stati rinnovati, confermando l'andamento regolare (rinnovi entro pochi mesi o al massimo un anno dalla scadenza) già osservato negli anni precedenti, con l'unica eccezione del settore Spettacolo, tra i contratti principali di riferimento.

⁶ Legacoop Bologna e ricercatore presso l'Università di Ferrara.

Durata dei contratti e rinnovi

Tabella 1: Dati sui rinnovi contrattuali						
CCNL	Decorrenza	Termine	Durata in mesi	Rinnovi dal 2010	Scaduto	Lavoratori cui si applica il contratto (al 2024)
Agricoltura	01/01/2024	31/12/2027	47	4	No	⁷
Metalmeccanici	01/07/2025	30/06/2028	47	5	No	12.646
Edili	01/02/2025	30/06/2028	40	5	No	417.738
Trasporti e facchinaggio	01/01/2025	31/12/2027	35	3	No	562.350
Multiservizi	01/06/2025	31/12/2028	42	3	No	394.258
Vigilanza e servizi fiduciari	01/06/2023	31/12/2026	42	2	Trattativa in corso	88.546
Culturali	01/01/2019	31/12/2022	35	1	Trattativa in corso	2.353
Turismo	01/06/2024	31/12/2027	42	2	No	732.392
Distribuzione	01/04/2023	31/03/2027	47	3	No	65.710
Sociali	01/01/2023	31/12/2025	35	3	Trattativa in corso	421.532

Tutti i rinnovi hanno riguardato la parte economica e la parte normativa, mettendo così un freno al fenomeno degli “accordi ponte”. L'ondata di rinnovi si è sviluppata trasversalmente, coinvolgendo i contratti con parte datoriale esclusivamente cooperativa e i contratti sottoscritti anche da altre parti datoriali. Restano settori dove, in ogni caso, il rinnovo più recente rappresenta il primo dopo lungo tempo, come nel caso del CCNL Vigilanza privata e Servizi fiduciari (rinnovato nel 2023 dopo otto anni dalla scadenza) e, per quanto riguarda la parte normativa, nel caso del CCNL Distribuzione (rinnovato nel 2023).

⁷ Non sono al momento disponibili dati certi e pubblici sul numero di lavoratori cui si applica il CCNL.

Oggi sono in corso le trattative per il rinnovo del CCNL Cooperazione sociale, scaduto il 31 dicembre 2025 e sono già cominciate, con anticipo, le trattative per il rinnovo del CCNL Vigilanza privata e Servizi fiduciari, in scadenza a fine 2026. Possiamo aspettarci che la prossima importante ondata di rinnovi si avrà nel corso del 2028, in seguito alla scadenza di quattro contratti l'anno precedente (Distribuzione, Trasporti e facchinaggio, Agricoltura, Turismo) e all'avvicinarsi della scadenza per i CCNL Multiservizi e Metalmeccanici.

Rispetto a due anni fa, la contrattazione collettiva della cooperazione appare essersi improntata ad una maggiore stabilità dei rinnovi: la cooperazione si è dimostrata capace di realizzare una continuità nelle relazioni industriali in diversi settori dove il precedente rinnovo aveva interrotto un lungo periodo di vacanza contrattuale e, laddove invece la vacanza persisteva, ha ottenuto il primo rinnovo dopo anni. Resta fuori da questa ricostruzione il CCNL Cultura e Spettacolo: il contratto più recente tra quelli sottoscritti da Legacoop (essendo partito nel 2014) è scaduto nel 2022 e il dialogo tra le parti in tutto il settore, e non solo tra le imprese cooperative, rimane complesso.

Il trattamento economico

Tabella 2: Trattamenti economici al 31/12/2026

CCNL	Livello	Minimo contrattuale conglobato	TEC	Quattordicesima	Coefficiente orario	Valore orario del TEC	Crescita dei minimi conglobati dal precedente rinnovo	Variazione IPCA nelle annualità di vigenza fino al 31/12/2026	Periodo di vigenza
Agricoltura	7	€ 1.495,88	€ 1.902,20	Si	169	€ 11,26	9,60%	5,60%	01/01/2024 – 31/12/2027
Metalmeccanici	D1	€ 1.789,14	€ 2.202,31	No	173	€ 12,73	4,00%	4,30%* ⁸	01/07/2025 – 30/06/2028
Edili	1	€ 1.659,27	€ 1.976,02	No	173	€ 11,42	8,50%	4,30%	01/02/2025 – 30/06/2028
Trasporti e facchinaggio	6	€ 1.657,00	€ 2.100,32	Si	168	€ 12,50	8,00%	4,30%	01/01/2025 – 31/12/2027
Multiservizi	1	€ 1.328,50	€ 1.679,91	Si	173	€ 9,71	8,10%	4,30%	01/06/2025 – 31/12/2028
Vigilanza	VI	€ 1.350,44	€ 1.704,80	Si	173	€ 9,85	25,93%	12,50%	01/06/2023 – 31/12/2026
Servizi fiduciari	E	€ 1.207,14	€ 1.524,96	Si	173	€ 8,81	51,43%	12,50%	01/06/2023 – 31/12/2026
Culturali	6	€ 1.373,25	€ 1.622,00	No	173 / 156	€ 9,38 / 10,40	Trattativa in corso	12,50%	01/01/2019 – 31/12/2022
Turismo	7	€ 1.390,20	€ 1.758,67	Si	190/172	€ 9,25 / 10,22	7,5%	5,60%	01/06/2024 – 31/12/2027
Distribuzione	6	€ 1.400,18	€ 1.785,93	Si	168	€ 10,63	10,74%	12,50%	01/04/2023 – 31/03/2027
Sociali	A1	€ 1.359,85	€ 1.676,10	Si, al 50%	165	€ 10,16	8,40% ⁹	10,10%	01/01/2023 – 31/12/2025

⁸ L'art. 5 del CCNL prevede un meccanismo di adeguamento dei minimi contrattuali all'indice IPCA a consuntivo nel mese di giugno. Se la variazione dell'IPCA è inferiore al 2%, la rivalutazione delle retribuzioni resta al 2%, ma la differenza di percentuale di variazione dell'IPCA viene recuperata negli anni successivi di vigenza contrattuale in caso di variazione dell'IPCA superiore al 2%.

⁹ L'aumento del TEC è più consistente e supera l'inflazione, in ragione dell'introduzione della 14ma mensilità al 50%: da un TEC di € 1.487,54 prima dell'ultimo rinnovo, il TEC oggi riconosciuto di € 1.676,10 corrisponde ad un aumento del 12,67%.

Quello del dato economico delle retribuzioni è uno degli aspetti principali della contrattazione collettiva. Nell'ordinamento lavoristico italiano, infatti, il CCNL ha storicamente svolto la funzione di massima autorità salariale, con il compito di disciplinare la retribuzione e dunque il reddito dei lavoratori subordinati. In materia retributiva la contrattazione decentrata, territoriale e aziendale, ha sempre avuto un ruolo marginale. Tuttavia, negli anni più recenti, lo sviluppo della contrattazione decentrata si è concentrato anche sui livelli retributivi dei lavoratori, con il riconoscimento di elementi aggiuntivi della retribuzione e premi di risultato. In ambito cooperativo appare significativo il caso della distribuzione cooperativa, dove è forte l'intervento della contrattazione aziendale.

Al fine di una prima e sommaria analisi delle retribuzioni dei contratti analizzati si è dunque proceduto all'individuazione dei minimi tabellari conglobati e, di seguito, si è provveduto ad una prima provvisoria classificazione del trattamento economico complessivo (TEC) del livello più basso dei CCNL analizzati ai sensi della definizione di cui all'art. 7, co. 4-bis del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62. Si ritiene che non rientrino in questa definizione i valori economici derivanti dalla parte normativa (quali ad esempio, ferie, permessi, ROL), mentre rientrano nel calcolo le misure di welfare contrattuale, ulteriormente specificate nel paragrafo successivo.

Si è dedicata poi una colonna alla quattordicesima mensilità. La quattordicesima rappresenta un elemento di differenza importante, laddove presente, tra la contrattazione leader e la contrattazione "pirata", poiché quest'ultima spesso indica minimi equivalenti ai contratti leader, ma abbassa il costo del lavoro eliminando alcune poste come la quattordicesima. Tra gli elementi più significativi dell'ultima tornata di rinnovi, il CCNL Cooperative Sociali ha ora la quattordicesima, corrispondente alla metà di una mensilità.

I TEC mensili così ottenuti sono stati divisi per l'indicatore orario previsto dal CCNL stesso, ottenendo un valore orario lordo indicativo anche ai fini della possibile individuazione di un salario minimo definito dalla contrattazione collettiva, così come previsto dalla direttiva 2022/2041/UE.

Tutti i dati relativi ai TEC sono riportati senza tenere conto del secondo livello di contrattazione, particolarmente impattante sulla retribuzione complessiva per settori quali Metalmeccanici e Distribuzione.

I dati mostrano valori piuttosto diversi a seconda dei settori merceologici a cui fa riferimento il contratto. Si nota in particolare un livellamento verso il basso nei settori ad alta intensità di manodopera – salva la significativa eccezione del CCNL Trasporti e facchinaggio – ed in particolare quelli legati alla committenza pubblica (multiservizi e cooperative sociali). In ogni caso, ciò che salta all'occhio è la crescita dei minimi conglobati con l'ultimo rinnovo: in tutti i contratti rinnovati questo valore è cresciuto di almeno 70,00 €/mese (nel CCNL Metalmeccanici, di più recente rinnovo), con la differenza massima, come prevedibile, nel CCNL Servizi Fiduciari.

Appare d'altra parte rilevante tenere in considerazione che i CCNL Agricoltura, Metalmeccanici, Edili, Trasporti e facchinaggio, Multiservizi, Turismo e Distribuzione avranno ancora aumenti del minimo nel periodo restante di vigenza del contratto.

Il CCNL Servizi fiduciari prevedeva livelli retributivi molto bassi, dovuti anche ad un lungo periodo di vacanza contrattuale, in particolare al livello F. La Corte di Cassazione ha dichiarato

tale livello retributivo in contrasto con il principio di sufficienza della retribuzione (art. 36 Cost.)¹⁰. Con il rinnovo contrattuale è stato eliminato il livello F ed è stato elevato di oltre 300,00 € mensili il minimo del livello E, oggi il più basso, nel quale i lavoratori, in ogni caso, possono essere inquadrati solo per i primi nove mesi di contratto. Il CCNL Servizi fiduciari resta comunque il più basso.

Gli elementi di welfare contrattuale

Tabella 3: Welfare contrattuale				
CCNL	PREVIDENZA		ASSISTENZA INTEGRATIVA ANNUALE	
	Lavoratore	Impresa	Lavoratore	Impresa
Agricoltura ¹¹	1%	1,50%	€ 26,00	€ 74,00 ¹²
Metalmeccanici	1,20%	2,30%	€ 0,00	€ 156,00
Edili	1,10%	1,10% + 120,00 €	0%	0,60%
Trasporti e facchinaggio	1%	1% ¹³	€ 0,00	€ 150,00
Multiservizi	1%	1%	€ 0,00	€ 72,00
Vigilanza privata	0,50%	0,50%	€ 0,00	€ 120,00
Servizi fiduciari	0,50%	0,50%	€ 0,00	€ 144,00
Culturali	1%	1%	€ 0,00	€ 60,00
Turismo	0,55%	0,55%	€ 0,00	€ 144,00
Distribuzione	0,55%	1,55%	€ 0,00	€ 168,00
Sociali	1%	1,50%	€ 0,00	€ 120,00

¹⁰ Cass. 2 ottobre 2023 n. 27711, n. 27713 e n. 27769; Cass. 10 ottobre 2023 n. 28320, n. 28321 e n. 28323.

¹¹ Dall' 1.1.2025 anche gli OTD con almeno 360 giornate di lavoro nel triennio precedente godono di assistenza sanitaria integrativa per € 52,00 sostenuti dall'impresa e € 18,00 dal lavoratore.

¹² Per gli impiegati agricoli il Fondo integrativo sanitario è pari a € 186,00 finanziati in via paritetica tra impresa e lavoratore.

¹³ Ai sensi dell'art. 50 parte speciale III Cooperazione del CCNL, il personale viaggiante iscritto alla previdenza complementare Previdenza Cooperativa riceve un contributo aggiuntivo dello 0,5%. Un ulteriore 0,2% è previsto per il personale viaggiante under 35 assunto a partire dall' 1.1.2025.

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).

Il fondo per la previdenza complementare di riferimento per i lavoratori delle imprese associate a Legacoop è Previdenza Cooperativa, il Fondo pensione negoziale dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Imprese Cooperative e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria.

In diversi contratti analizzati gli strumenti di welfare contrattuale sono stati oggetto degli ultimi rinnovi intercorsi, andando in diversi casi ad innalzare i valori delle quote di sanità e previdenza a carico del datore di lavoro. Non ci sono stati avanzamenti in materia di welfare nei CCNL Vigilanza Privata e Servizi fiduciari e nel CCNL Multiservizi, mentre importanti incrementi sono stati introdotti dal CCNL Agricoltura sia nell'importo delle misure di sanità integrativa sia nella platea dei destinatari del welfare contrattuale. Significativo anche l'aumento della sanità integrativa per il CCNL Cooperative Sociali, che passa da € 60,00 a € 120,00. Oltre a questo, nel CCNL Metalmeccanici sono cresciuti i cosiddetti *flexible benefits*, valori economici destinati al secondo welfare aggiuntivo agli strumenti di previdenza e sanità integrativa (da € 200,00 a € 220,00 per il 2025 e a seguire 10,00 € in più ogni anno di vigenza del contratto).

Il decreto-legge 62/2026 con la legge di conversione ha disposto che il calcolo del trattamento economico complessivo dei CCNL tenga conto altresì delle misure di welfare previste dai contratti, in riconoscimento del valore economico che questi strumenti garantiscono al lavoratore e del valore sistemico della previdenza complementare e della sanità integrativa.

La valorizzazione di queste forme retributive si conforma alla direzione indicata dalla riforma portata dalla legge di bilancio 2026 (legge 199/2025). Secondo le nuove disposizioni, tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato dal 1° luglio 2026 aderiranno, salvo esplicita rinuncia, automaticamente ai fondi pensione previsti dal contratto collettivo applicato nell'impresa. Il lavoratore contribuisce al fondo pensione con il TFR e con i contributi per la previdenza integrativa a carico del datore di lavoro e del lavoratore previsti dal contratto collettivo applicato. Si tratta di una misura universalistica e perciò rientrante a pieno titolo nel TEC previsto dai CCNL.

Previdenza complementare e sanità integrativa rappresentano strumenti con le potenzialità per aggiungere valore a tutto il sistema cooperativo, in quanto l'impresa può sostenere a costi ridotti il reddito dei propri lavoratori, e al contempo l'attivazione di servizi interni potrebbe rappresentare un settore di attività per molte nostre cooperative, in particolare per la cooperazione sociale. Perciò, laddove possibile, si ritiene importante sviluppare il welfare contrattuale in forma di servizi e prestazioni.