



Risorse umane e innovazione: la gestione cooperativa alla ricerca di una misura della produttività tra le cooperative della Provincia di Bergamo

Annalisa Cristini (Università degli Studi di Bergamo), Giuseppe Guerini, Lucio Moioli (Confocooperative Bergamo)

Paper presentato in occasione del XIII Colloquio Scientifico sull'impresa sociale, 24-25 maggio 2019, Dipartimento di Management e Diritto, Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

ISBN 978-88-909832-8-3

RISORSE UMANE E INNOVAZIONE: LA GESTIONE COOPERATIVA ALLA RICERCA DI UNA MISURA DELLA PRODUTTIVITA' TRA LE COOPERATIVE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Annalisa Cristini, Università di Bergamo
Giuseppe Guerini, Confocooperative Bergamo
Lucio Moioli, Confocooperative Bergamo

Bergamo maggio 2019

Abstrat

È possibile individuare e misurare le caratteristiche peculiari del valore prodotto delle cooperative in un territorio? Esiste una distintiva capacità delle cooperative sociali, di caratterizzarsi come imprese “produttive” in un contesto economico caratterizzato da una alta densità di presenza di attività di impresa, con un PIL molto elevato e una propensione all’imprenditorialità molto elevata, quale è la provincia di Bergamo? Sono alcune delle domande a cui hanno cercato di rispondere tre diverse ricerche, due già completate e una in fase di conclusione, che Confcooperative Bergamo ha affidato all’Università di Bergamo, e che vengono riprese in questo testo., che a partire da una comparazione dei comportamenti imprenditoriali di cooperative e altre forme d’impresa, ha evidenziato come particolarmente distintivo, quelle delle cooperative sociali che realizzao il 62% del valore aggiunto totale generato dalle imprese cooperative del territorio e il 64% dell’occupazione. La comparazione ha messo in evidenza però che adottando criteri di analisi tradizionali, le cooperative mostrano una minore rispetto ad altre forme d’impresa. Serve per questo ricercare modalità e forme specifiche di misurazione della produttività realizzata dalle imprese cooperative ad in particolare delle cooperative sociali, ma per arrivare a questo, stando a quanto si è riusciti ad analizzare, anche mediante un set di interviste dedicate, il cammino è ancora lungo. Con questo contributo contiamo di stimolare un ulteriore percorso di esplorazione, nella convenzione che la misurazione del valore sociale e l’individuazione di una chiave di lettura per una analisi della produttività specifica delle imprese sociali, sia un’esigenza sempre più impellente.

keywords

Cooperative, territorio, valore sociale, produttività, mutualità, innovazione, occupazione, lavoro

1. Introduzione¹

Il documento che qui presentiamo, raccoglie una sintesi di due diverse analisi, realizzate dal CESC dell'Università di Bergamo, in collaborazione con la Confcooperative di Bergamo e il suo Centro servizi CSA-COESI. L'obiettivo perseguito era quello di approfondire le caratteristiche e il valore prodotto delle cooperative, e tra queste in particolare quelle sociali, in un contesto economico caratterizzato da una alta densità di presenza di attività di impresa, con un PIL molto elevato e una propensione all'imprenditorialità molto elevata, elemento quest'ultimo dimostrato dal notevole numero di imprese iscritte alla locale CCIAA e fra queste l'elevatissima percentuale di micro e piccole imprese: un territorio con una spiccata vocazione al lavoro autonomo.

Come si inseriscono quindi in questo ecosistema le imprese cooperative e quale valore aggiunto realizzano? Questa la domanda che ha guidato la ricerca realizzata nel 2007, mentre nell'anno successivo si è proceduto ad un approfondimento guidato da un nuovo quesito: come si distinguono nei loro comportamenti?

Dalle prime due indagini è emerso che il sistema delle imprese cooperative del territorio di Bergamo è fortemente caratterizzato dalla presenza di cooperative sociali di medie dimensioni, prevalentemente legate alle comunità locali e che giocano un ruolo di primo piano nella realizzazione di servizi di welfare, realizzando il 62% del valore aggiunto totale generato dalle imprese cooperative del territorio e il 64% dell'occupazione. È emerso inoltre che proprio per mantenere un elevato livello di occupazione, quasi esclusivamente caratterizzato da contratti di lavoro stabili, le cooperative sembravano mostrare una minore produttività se confrontate con altre forme d'impresa.

Da quest'ultima considerazione è nato il disegno di indagine che si sta completando nel rapporto che contiamo di pubblicare quest'anno.

Costruire conoscenza e alimentare la consapevolezza dei cooperatori sociali e dei loro stakeholder (in primis i committenti) è lo scopo principale di questi lavori promossi da Confcooperative Bergamo, un modo per orientare comportamenti imprenditoriali e scelte di politica economica e di welfare che vogliano far crescere un'economia sociale garante di partecipazione, democrazia, lavoro e sviluppo. In estrema sintesi da questa ricerca emergono tre grandi questioni, su cui certamente in termini più generale il movimento cooperativo si interroga fin dalle sue origini, ma su cui oggi si avverte la necessità di rilanciare una riflessione: lavoro e occupazione, produttività ed efficienza, capitalizzazione e strumenti di finanziamento

La ricerca conferma che le cooperative hanno tutelato e sanno tutelare più di altre forme d'impresa l'occupazione e garantire occupazione stabile ai propri soci. Questo è un dato ricorrente che se da un lato ci consente di affermare con soddisfazione che sappiamo creare e tutelare il lavoro, dall'altro ci pone davanti all'interrogativo di come affrontare le sfide del futuro tra automazione e nuove forme di partecipazione al lavoro.

Siamo infatti certi che le trasformazioni in atto non ci consentono di adagiarsi nell'esistente. La nostra capacità di difendere l'occupazione non ci mette al riparo dal cambio di paradigma che ci stanno portando le nuove tecnologie, a cominciare dalle piattaforme digitali, per mezzo delle quali è in corso un vero e proprio ribaltamento dell'approccio al lavoro. A partire dalla maggiore conoscenza della situazione delle cooperative che operano nel territorio della Provincia di Bergamo, possiamo

¹ Si ringraziano Mara Grasseni e Silvana Signori che hanno contribuito al Rapporto (2018) a cui fa riferimento la sezione 4 di questo lavoro.

immaginare di usare la mutualità per compiere una scelta tra due scenari non certo equivalenti: un futuro del lavoro polarizzato tra chi dirige le macchine e chi dalle macchine viene diretto, dove lo schiacciamento verso il basso di diritti e retribuzione si può già intravedere, e un futuro del lavoro dove autonomia e indipendenza sono i presupposti per aggregarsi e usare la mutualità reciproca come leva per rafforzare le proprie potenzialità e riadattare le nuove tecnologie.

Il rovescio della medaglia della difesa dell'occupazione è rappresentato dalla minore produttività che le cooperative mettono in evidenza in comparazione con le altre forme di impresa. Questo dato conferma alcune vecchie tesi sul fatto che la democrazia partecipativa dei lavoratori riduca l'efficienza dell'azienda. Vista in questo modo e in base ai dati econometrici, la sentenza parrebbe incontrovertibile e il primo lavoro da metter in cantiere nelle cooperative è fare una analisi su come migliorare la produttività. Tuttavia di fronte a questa evidenza abbiamo due strade: accettarla così com'è, quindi immaginare di ridurre occupazione per guadagnare produttività oppure rimboccarci le maniche e mettere in evidenza che la minore produttività potrebbe anche nascondere una maggiore e più rilevante "produzione di valore condiviso" e di esternalità positive realizzate dalle cooperative. Rispetto a questa seconda opzione, si cominciano a vedere strumenti interessanti nelle cooperative sociali di inserimento lavorativo in grado di dare visibilità e quantificare il valore economico e i benefici per la collettività prodotti dai lavoratori svantaggiati.

Questo approccio teso alla ricerca delle produzioni correlate e dei valori condivisi potrebbe essere l'oggetto di una ricerca successiva, anche se dobbiamo parallelamente evitare il rischio che diventi un alibi comodo per non affrontare il problema della ridotta produttività: è un approccio che deve orientare ad assumere in modo diverso la sfida della produttività nel quale si dà evidenza a valori aggiunti pregiati, ma più difficili da misurare.

Il terzo tema riguarda le risorse con le quali le cooperative possono finanziare investimenti e attività. La ricerca mette in luce che le cooperative hanno una dipendenza dal credito più alta di altre forme di impresa e questo nonostante una parte importante di cooperative presenti dati molto importanti relativamente alla capacità di patrimonializzarsi e di consolidare le proprie riserve di legge. Tuttavia nel complesso risulta ancora insufficiente il ricorso a strumenti propri del sistema cooperativo come ad esempio l'introduzione di investitori nella forma di soci sovventori o soci finanziatori, forma che rende potenzialmente possibile intercettare l'interesse per gli investimenti ad impatto sociale di cui spesso si parla. Quindi questa criticità che la ricerca evidenzia potrebbe essere lo stimolo per la realizzazione di un sistema di investimenti come strategia per rilanciare la nostra visione dell'impresa, del lavoro e dello sviluppo locale.

Per farlo abbiamo bisogno che le cooperative migliorino molto le loro competenze sul piano della gestione economica e finanziaria. Per attrarre investitori è necessario elaborare strumenti che diano valore alla peculiarità del valore prodotto dalle cooperative sociali, mettendo in risalto quale specificità assume il concetto di produttività quando si lavora sulla coesione sociale o sull'inclusione di cittadini svantaggiati o fragili. E' necessario infatti trovare dati ed indicatori che aiutino gli investitori a valutare come possano interagire capitali investiti e la governance democratica tipica delle cooperative; è quindi necessario anche rafforzare la capacità di comunicare e spiegare come funzioni e si agisca il ruolo dei soci sovventori e dei soci finanziatori nelle cooperative.

Le tre dinamiche evidenziate dalla ricerca - occupazione, produttività, disponibilità di capitale e investimenti - sono anche tre importanti indicatori di qualità cooperativa utili per monitorare il comportamento e la coerenza con l'autenticità cooperativa.

La ricerca indaga dati complessivi del settore e quindi non solo le cooperative aderenti a Confcooperative Bergamo; comprende quindi anche dati che possono riguardare quelle cooperative spurie che, distorcendo il modello cooperativo, condizionano anche l'andamento complessivo del settore.

È quindi possibile che l'elevata crescita occupazionale nel settore delle cooperative di lavoro sia inquinata da forme opportunistiche e strumentali, orientate esclusivamente al contenimento del costo del lavoro e alla fornitura di prestazioni di servizio a basso valore aggiunto, dove non vi è nessun

interesse a capitalizzare la cooperativa, a migliorare la produttività: l'unico interesse è quello di fornire braccia senza che i lavoratori, spesso soci inconsapevoli, crescano sul piano della responsabilità e della partecipazione. In questi casi l'interesse a mantenere la cooperativa come mero contenitore di forza lavoro vede nella bassa capitalizzazione e nella scarsa o nulla propensione a patrimonializzare la cooperativa un indicatore che quelle imprese non hanno alcun interesse ad essere autenticamente mutualistiche ed intergenerazionali, né tanto meno ad educare e formare i soci ad essere imprenditori del proprio destino lavorativo, proprio facendo crescere partecipazione e qualità cooperativa.

Sarà quindi interessante usare i risultati che ci consegna la ricerca anche per operare sempre meglio un'azione di discernimento tra la buona e la cattiva cooperazione.

Abbiamo davanti un futuro che potrebbe portare grandi opportunità o grandi minacce. Dipenderà molto da noi usare quindi le informazioni e la conoscenza che la ricerca ci mette a disposizione per orientare la nostra direzione verso l'una o l'altra prospettiva.

Le nuove tecnologie potrebbero aprire grandi spazi alle cooperative che vogliano operare rilanciando la propria dimensione sociale e partecipativa e raccogliere la grande domanda di condivisione che viene agita nelle piattaforme virtuali: si tratterebbe di proporre una "mutualità 4.0" che sia radicata nella vita reale delle persone, nella ricerca di lavoro, di qualità dei consumi e della vita, di relazioni, di cura dell'ambiente, di promozione e partecipazione alla cultura e alla conoscenza. Produrre valore condiviso e aumentare la capacità delle cooperative di reinventare il mutualismo, aggiungendo alla reciprocità degli interessi tra i soci quella allargata delle proprie comunità di vita e di lavoro. Una mutualità che sposa l'interesse generale e diventa generativa, trasformando aree di "mercato" in aree di sviluppo inclusivo. Con questa operazione il movimento cooperativo si trova davanti alla possibilità di proiettare il principio mutualistico nel nuovo millennio.

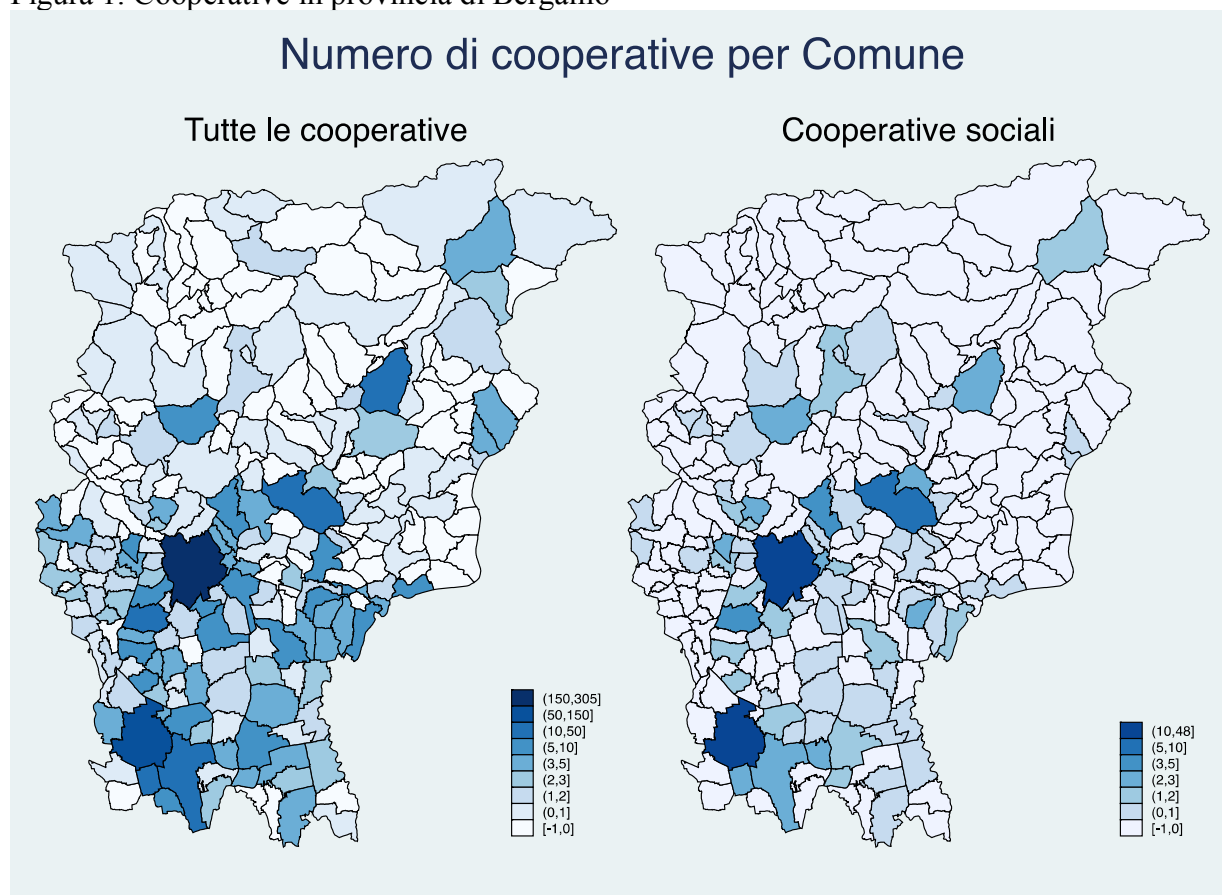
Per esplorare e sviluppare questo potenziale serve tuttavia muoversi rapidamente e ripartire dalla valutazione di quanto realmente il fondamento mutualistico è solido e autentico, perché dovremo partire dai soci attuali delle cooperative per conquistare i potenziali soci di domani e su questi far decollare un potenziale di sviluppo e di crescita economica e sociale, rendendo moderna e attuale la scommessa cooperativa di un'economia sociale democratica e partecipata.

Con queste ambizioni, abbiamo ritenuto essenziale che, per indagare la specificità della produttività in ambito mutualistico con la peculiarità della cooperazione sociale, fosse necessario partire proprio dal valore del capitale umano e della risorsa lavoro.

2. Le cooperative sociali in provincia di Bergamo

La capillare presenza delle cooperative sul territorio (Figura 1) e la loro dinamica occupazionale, che verrà illustrata più avanti, ne testimoniano la rilevanza sociale ed economica.

Figura 1. Cooperative in provincia di Bergamo



Fonte: Nostre elaborazioni su dati AIDA-BvD

Pur rappresentando 1/3 circa del totale delle cooperative con sede legale in provincia di Bergamo (Tabella 1A, Appendice), nello stesso anno le cooperative sociali occupano il 64% degli addetti del settore cooperativo provinciale e producono il 62% del VA dello stesso.

Informazioni dettagliate sulle caratteristiche degli addetti nelle cooperative sociali in provincia di Bergamo, le otteniamo da un campione di 90 cooperative sociali attive nel 2015 e aderenti a CSA COESI²; complessivamente questo campione rappresenta circa 2/3 del totale delle cooperative sociali attive in provincia di Bergamo nel 2015, distribuite nei principali settori che caratterizzano le attività delle cooperative sociali tra i quali i più rilevanti sono quelli dell'assistenza sociale non residenziale (Ateco 88), dei servizi di supporto alle imprese (Ateco 82), e delle attività di giardinaggio (Ateco 81).³

² Centro Servizi Aziendali COESI è il Centro servizi di riferimento di Confcooperative Bergamo nato dall'aggregazione di tre diversi centri servizi che operavano nel settore dell'economia sociale. È oggi un centro di riferimento che offre servizi oltre che alle 300 cooperative associate a Confcooperative Bergamo, a più di 300 associazioni e organizzazioni del terzo settore, oltre a alcune aziende ed enti del territorio.

³ Per un dettaglio si veda CESC (2018), capitolo 2 del Rapporto "Le imprese cooperative in provincia di Bergamo: valori comuni e specificità", Confcooperative Bergamo 2018

L'occupazione è caratterizzata da un'elevata componente di donne, che supera il 50% e cresce con la dimensione della cooperativa, passando dal 53% nelle cooperative con meno di 15 addetti al 73% nelle cooperative con oltre 50 addetti. A ciò si aggiunge anche un'elevata presenza di contratti part-time, anch'essa con una quota di oltre il 50%. Infine, come in tutto il mondo del lavoro, la percentuale dei contratti a tempo determinato è aumentata considerevolmente nel tempo, passando da poco più del 3% nel 2004 ad oltre il 20% nel 2016. (Tabella 1).

Tabella 1 Caratteristiche del lavoro nelle cooperative sociali.

Percentuale complessiva di donne, contratti temporanei e contratti full time per anno

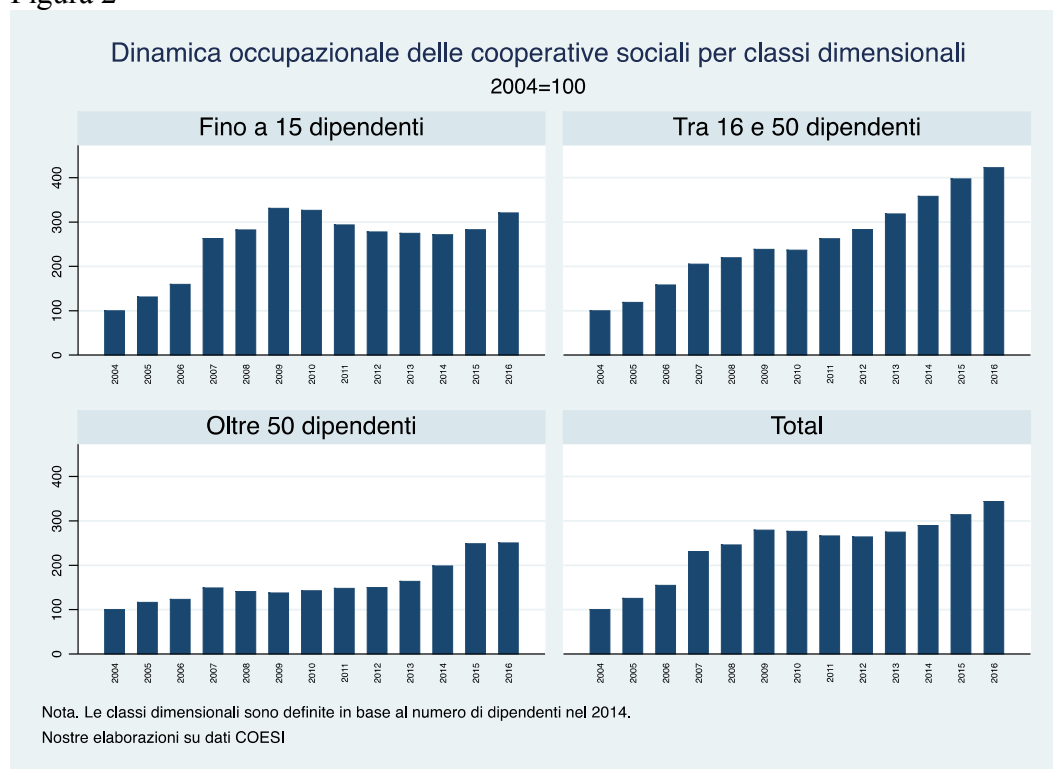
<i>Anno</i>	<i>Percentuale di donne</i>	<i>Percentuale di contratti a tempo determinato</i>	<i>Percentuale di contratti full time</i>
2004	55.7	3.6	47.5
2005	56.8	5.3	46.4
2006	54.8	6.8	45.4
2007	58.3	8.3	42.4
2008	57.7	16.7	41.4
2009	55.3	14.0	42.2
2010	57.7	17.2	42.9
2011	57.3	17.6	43.3
2012	58.4	19.0	42.1
2013	57.1	15.4	43.1
2014	57.6	15.8	45.2
2015	57.1	14.9	46.4
2016	55.1	21.1	47.6

Fonte: nostre elaborazioni su dato CSA Coesi

Dal punto di vista della dinamica occupazionale, la Figura 2 illustra, per le cooperative sociali nel complesso e per classi dimensionali, l'andamento della media dell'indice di occupazione calcolato a livello di singola cooperativa ponendo pari a 100 l'occupazione nel 2004. A livello totale (pannello in basso a destra, Figura 2) è ben evidente, a partire dal 2010, la flessione della precedente forte crescita che aveva portato a triplicare, in media, il numero di addetti. Guardando al dettaglio per fasce dimensionali, l'arresto della crescita caratterizza le piccole cooperative (fino a 15 addetti) e le grandi cooperative (oltre 50 addetti) mentre le cooperative di medie dimensioni, tra i 16 e i 50 addetti, proseguono quasi indisturbate l'incremento occupazionale arrivando nel 2015 a quadruplicare il numero medio di addetti (pannello in alto a destra, Figura 2).

Si tratta di un risultato molto significativo specialmente se si considera che è stato conseguito in un periodo di profonda crisi economica e finanziaria.

Figura 2



Al fine di indagare questo risultato, procediamo con due approfondimenti. Nel primo, presentato nella prossima sezione, sfruttiamo le informazioni sui flussi di occupazione, distinti per genere e tipologia contrattuale, disponibili per il panel di cooperative del campione CSA-COESI, per studiare la rispondenza ciclica dei tassi di creazione e distruzione dei posti di lavoro nel periodo 2004-2016. Successivamente, nella sezione 4, utilizzeremo i dati di fonte AIDA-BvD per confrontare le scelte occupazionali delle cooperative rispetto a quelle delle imprese non cooperative. A tal fine costruiremo un campione di controllo, costituito da imprese con caratteristiche del tutto simili a quelle delle imprese cooperative ma diverse nella forma giuridica. L'obiettivo, in questo caso, è quello di indentificare il ruolo giocato, nelle scelte occupazionali, dalla forma giuridica stessa e in ultima analisi dall'obiettivo della mutualità che contraddistingue la cooperativa dall'impresa for-profit convenzionale.

3. Gestione delle risorse umane e fase ciclica

Come anticipato, il campione di imprese sociali di fonte CSA-COESI offre dati dettagliati sulle posizioni aperte e chiuse in corso d'anno. Ciò consente di rilevare i flussi occupazionali e quindi la dinamica della gestione delle risorse umane aggiungendo un'informazione importante al semplice numero di occupati a fine anno. Dalla stessa fonte sono inoltre disponibili informazioni riguardanti genere, età e tipologia contrattuale (a tempo pieno o parziale e a tempo determinato o indeterminato) della manodopera occupata.

Il campione di cooperative sociali disponibile è costituito da 100 cooperative di cui 90 attive su un totale di 156 imprese sociali attive nel 2015 in provincia di Bergamo. I dettagli sono riportati nella Tabella 3.

Tabella 3 Cooperative sociali, provincia di Bergamo anno 2015

	Campione CSA Coesi	solo in AIDA-BvD	Totale in AIDA-BvD
Attiva	90	66	156
Attiva (insolvente)	0	0	0
Cessata per fusione	6	3	9
Cessata/Fallita	0	4	4
In liquidazione	4	8	12
Totale	100	81	181

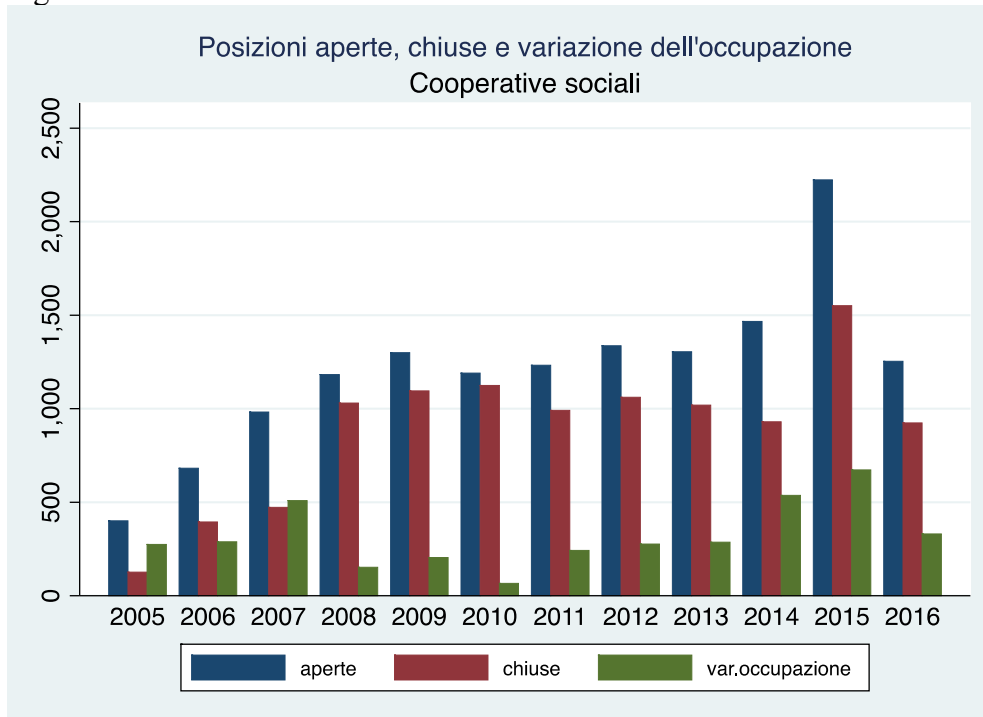
Fonte: AIDA-BvD 2015 e CSA Coesi

Gli andamenti nel tempo delle posizioni aperte e chiuse e della risultante variazione dei dipendenti, sono illustrati, per il totale degli addetti, nella Figura 3. La variazione del numero di dipendenti Dip tra l'anno t e l'anno $t-1$, pari anche al numero netto N di posizioni attivate, è calcolabile come differenza tra le posizioni aperte (lavoratori assunti o entrati) (Ent) e le posizioni chiuse (lavoratori dimessi o usciti) (Usc) nel corso del periodo t . Possiamo quindi scrivere:

$$1. \quad Dip_t - Dip_{t-1} = N_t = Ent_t - Usc_t$$

Nella Figura 3 si osserva, a partire dal 2010, un rallentamento del numero di posizioni aperte ma anche una riduzione del numero di posizioni chiuse che, durante gli anni di crisi, contribuisce ad aumentare il divario tra posizioni attivate e chiuse, generando quindi aumento delle posizioni nette. L'andamento delle posizioni aperte e chiuse, illustrato separatamente per donne e uomini (Figura 1A in Appendice) mette in luce che questo tipo di dinamica è enfatizzata nelle occupazioni ricoperte da donne. Ciò potrebbe essere dovuto non tanto al genere del lavoratore bensì, ad esempio, al tipo di settore di occupazione che, per proprie caratteristiche, è più o meno rispondente alla fase ciclica.

Figura 3



Al fine di controllare per questo come per altri fattori fissi, cioè invarianti nel tempo, osservabili e non, che potrebbero indurre a interpretazioni errate, la rispondenza dei flussi dei lavoratori alla fase ciclica viene di seguito approfondita con un'analisi di regressione panel a effetti fissi.

In particolare si stima la significatività statistica del coefficiente α della seguente regressione:

$$2. \text{ Tasso}_{it} = \text{costante} + \alpha \cdot \text{ciclo}_{it} + u_i + e_{it}$$

dove il pedice “i” indica la cooperativa *iesima* e il pedice *t* il periodo. La variabile dipendente Tasso_{it} indica, alternativamente, il tasso di entrata, il tasso di uscita, il tasso di creazione o il tasso di distruzione di posti di lavoro definiti dal rapporto tra numero di posizioni attivate (o distrutte) o di posti di lavoro netti creati (o distrutti) e il numero medio di lavoratori nei due periodi adiacenti⁴; la principale variabile esplicativa, ciclo_{it} , è una misura dell'intensità della fase ciclica percepita da ogni impresa in ogni periodo *t*; tale misura è calcolata per ogni cooperativa come la deviazione del proprio tasso di crescita dei ricavi reali dal trend; infine u_i rappresenta gli effetti fissi a livello di impresa ed e_{it} l'errore di stima.

Il segno del coefficiente stimato α indica, se positivo un tasso prociclico e se negativo un tasso anticiclico. Nel primo caso quindi il tasso in entrata (o in uscita) cresce al crescere della fase ciclica o diminuisce al diminuire della fase ciclica; nel secondo caso il coefficiente indicherebbe un andamento anti-ciclico, cioè in controtendenza rispetto alla fase ciclica; infine, un coefficiente non diverso da zero, cioè non statisticamente significativo, indicherebbe a-ciclicità.

Tipicamente, l'evidenza empirica sulla rispondenza dei flussi di occupazione delle imprese convenzionali alla fase ciclica, indica una chiara pro-ciclicità del tasso di creazione di posti di lavoro mentre per il tasso distruzione il segno della ciclicità è meno netto, dipendendo anche dai costi di licenziamento, elevati in presenza di istituzioni che proteggono il posto di lavoro.

La Tabella 4 riporta le diverse stime del coefficiente α ottenute in altrettante regressioni, separatamente per i quattro tassi considerati e, alternativamente per il totale degli occupati, per donne, uomini, contratti a termine e altre tipologie contrattuali.

Tabella 4. Coefficiente stimato per l'indicatore di ciclicità

	Tasso di uscita	Tasso di entrata	Tasso di distruzione	Tasso di creazione
Totale	-0.072	0.153***	-0.088***	0.136***
Donne	-0.010	0.115***	-0.035*	0.090***
Uomini	-0.064**	0.053*	-0.047**	0.070***
Temporanei	-0.006	0.074**	-0.034**	0.046***
Non temporanei	-0.085***	0.044	-0.054**	0.075***

Note: significatività statistica *0.10, **0.05, *** 0.01. Ogni stima riportata è ottenuta da una regressione panel a effetti fissi. Anni 2004-2016. Numero di osservazioni 1620 (90 cooperative sociali; 18 anni).

Fonte: Nostre elaborazioni su dati CSA Coesi

⁴ Nello specifico si definisce: tasso di entrata $TE = \frac{Ent_t}{A_t}$ e tasso di uscita $TU = \frac{Usc_t}{A_t}$, dove il denominatore è la media dei dipendenti tra due periodi adiacenti: $A_t = \frac{(Dip_t + Dip_{t-1})}{2}$. Similmente si definisce tasso di distruzione di posti di lavoro $TD = TU - TE$ (con uscite superiori alle entrate) e tasso di creazione di posti di lavoro $TC = TE - TU$ (con entrate superiori alle uscite)

I risultati confermano che anche per le cooperative i tassi di distruzione e creazione di posti di lavoro sono rispettivamente anticiclici e pro-ciclici, cioè nelle fasi di ascesa del ciclo la distruzione di posti di lavoro si riduce e la creazione aumenta. La pro-ciclicità è anche tipica dei tassi di entrata, cioè le assunzioni aumentano con la fase positiva del ciclo economico; fa eccezione il tasso di entrata per i lavoratori non temporanei che risulta aciclico, coerentemente con la minore flessibilità che permettono queste tipologie contrattuali. I tassi di uscita sono invece aciclici per il totale degli addetti, così come per le donne e per i lavoratori con contratto a termine.

Questo risultato è coerente con una politica dei tassi in uscita possibilmente dettata da considerazioni diverse da quelle legate alla sola fase ciclica a cui invece sembra rispondere il tasso riferito agli uomini e a coloro contratto non temporaneo. Tra l'altro le posizioni per le quali si trova a-ciclicità indicano che questa non è probabilmente legata ad un risparmio di costi, per il quale ci si sarebbe attesi a-ciclicità nei tassi dei lavoratori non temporanei. Nel complesso questi primi risultati, pur mettendo in luce che le imprese cooperative gestiscono la forza lavoro in modo coerente alla fase ciclica, tuttavia lasciano intravedere, specialmente dei flussi di uscita, uno spazio di gestione che non risponde immediatamente ai soli fattori di costo e che possa quindi essere dettato anche da obiettivi mutualistici.

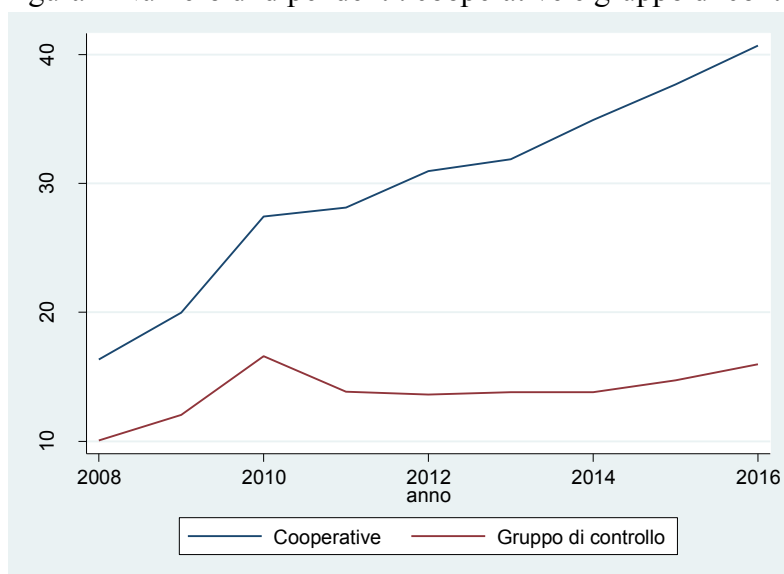
Questa prima analisi, essendo di natura prevalentemente descrittiva, non identifica ancora un ruolo specifico della natura mutualistica delle cooperative nelle scelte di gestione delle risorse umane. A tale scopo è necessario procedere con un'analisi che metta a confronto le scelte delle imprese cooperative con quelle di altre imprese, dalle caratteristiche simili, ma di diversa forma giuridica.

4. Confronto tra cooperative sociali e gruppo di controllo

Al fine di costruire un campione di controllo, sono state utilizzate le informazioni disponibili per tutte le imprese presenti sul territorio della provincia di Bergamo negli anni considerati, dal 2008 al 2016. In particolare il campione di controllo è stato basato sull'anno 2007 in modo che non risentisse della successiva crisi economica. Ogni impresa cooperativa, all'interno del settore Ateco di appartenenza ad una 1 cifra, è stata abbinata a cinque imprese convenzionali; l'abbinamento è stato ottenuto sulla base del fatturato, del totale delle immobilizzazioni materiali, del totale dell'attivo e dell'età usando il metodo del "nearest neighbour matching", in modo che le imprese abbinate siano probabilisticamente le più simili all'impresa cooperativa tra quelle presenti nel settore. Dato che il numero delle cooperative presenti nella banca dati AIDA-BvD nel 2007 è pari a 399, al netto di cooperative escluse per dati mancanti, il gruppo di controllo è costituito da 1830 imprese. Il gruppo di controllo così creato mimica una situazione sperimentale e permette di individuare, negli andamenti delle principali grandezze di interesse, in primis dell'occupazione, il ruolo della sola forma giuridica, ovvero della caratteristica primaria che distingue il gruppo delle cooperative dal gruppo di controllo.

La Figura 4 illustra innanzitutto, l'andamento del numero medio dei dipendenti nei due gruppi.

Figura 4 Numero di dipendenti: cooperative e gruppo di controllo



Fonte: nostre elaborazioni su dati AIDA-BvD

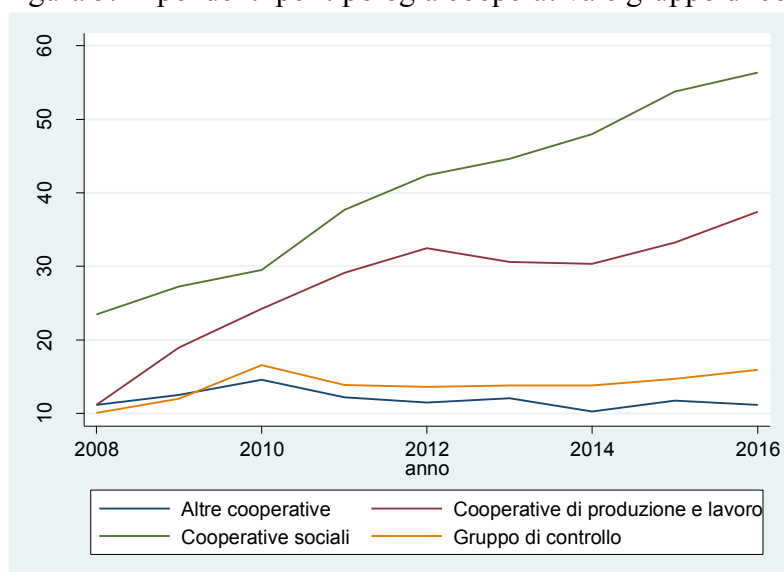
Gli andamenti rappresentati si riferiscono, da un lato, al numero di addetti nella cooperativa rappresentativa, cioè nella cooperativa che rappresenta la media di tutte le cooperative considerate e, dall'altro, al corrispondente numero di addetti nell'impresa rappresentativa del gruppo di controllo precedentemente selezionato. L'occupazione nella cooperativa rappresentativa passa da poco più di 15 addetti nel 2008 ad oltre 40 addetti nel 2016, confermando il trend osservato nel campione COESI.

Nello stesso periodo le imprese non cooperative perdono slancio, specialmente dopo il 2010, e mostrano un recupero comparativamente molto più lento. Nel complesso quindi il gap occupazionale tra cooperative e non cooperative, già presente nel 2008, più che raddoppia nei successivi 8 anni.

Le cooperative si distinguono in diverse tipologie, tra loro abbastanza diverse sia dal punto di vista dell'attività economica, delle finalità e dell'organizzazione. Agganciando i dati AIDA-BvD alle informazioni presenti nell'Albo delle Cooperative distinguiamo tre gruppi: Cooperative sociali, Cooperative di produzione e lavoro e Altre cooperative; quest'ultimo gruppo residuale comprende: Consorzi e cooperative di garanzia e fidi, Cooperative di conferimento prodotti agricoli e allevamento, Cooperative di consumo, Cooperative di dettaglianti, Cooperative di lavoro agricolo, Cooperative di trasporto, Cooperative edilizie di abitazione e le Altre cooperative⁵.

Distinguendo l'andamento dell'occupazione per tipologia cooperativa (Figura 5), le cooperative sociali mostrano un andamento superiore alla media, con una dimensione occupazionale media di 56 addetti nel 2016, in aumento da 24 addetti nel 2008.

Figura 5. Dipendenti per tipologia cooperativa e gruppo di controllo



Le cooperative di produzione e lavoro si collocano su un livello mediamente più basso ma pure in crescita da un numero di addetti pari a 10 nel 2008 a 38 nel 2016, quadruplicando quindi il dato di partenza. Diversamente dalle sociali, le cooperative di produzione e lavoro soffrono tuttavia un rallentamento marcato negli anni della crisi del 2012 e recuperano solo dal 2014. Ciò corrobora l'idea che le cooperative sociali, grazie al servizio offerto e alla domanda pubblica, siano state nel complesso più protette dalla crisi economica.

L'analisi di regressione, riportata in Appendice (Tabella 2A), quantifica l'effetto della forma giuridica cooperativa sull'occupazione; la stima indica che tale forma giuridica comporta un aumento dell'occupazione del 24% rispetto a imprese comparabili for-profit. Per quanto riguarda la tipologia cooperativa, l'incremento associato è del 30% per le cooperative sociali e del 29% per le cooperative di produzione lavoro. È evidente quindi che una parte dello scarto illustrato nella Figura 5 tra cooperative sociali e di produzione e lavoro non è attribuibile alla tipologia della cooperativa stessa ma ad altri fattori, opportunamente controllati nell'analisi di regressione multivariata. Al contrario, il gruppo residuale non presenta una dinamica occupazionale statisticamente diversa da quella del gruppo di controllo.

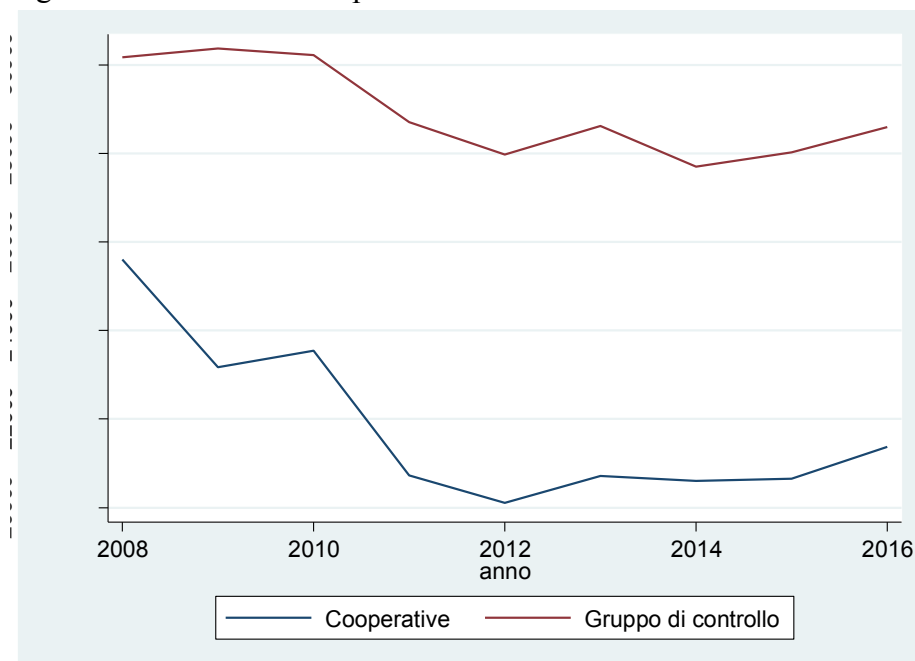
⁵ Le banche di credito cooperativo, i consorzi agrari e i consorzi cooperativi sono stati esclusi dal campione.

I consorzi agrari e i consorzi cooperativi sono stati esclusi per evitare duplicazioni laddove le singole cooperative appartenenti al consorzio siano già presenti nel campione. Le banche di credito cooperativo sono state escluse perché il settore bancario e finanziario presenta caratteristiche particolari rendendo difficile una comparazione con gli altri settori.

Uno degli aspetti di novità emersi dal raffronto tra le cooperative e il gruppo di controllo è la differenza nel costo medio del lavoro. Trattandosi, anche in questo caso, di informazioni di bilancio, il dato non è corredato da informazioni sui lavoratori (qualifiche, esperienze lavorative, età anagrafica, genere, livello di istruzione), le tipologie contrattuali e le ore di lavoro.

L'analisi è quindi basata su confronti aggregati a livello d'impresa e cooperativa. Tenendo presente questi limiti, la figura 6 raffronta il costo del lavoro del gruppo di controllo e quello delle cooperative. Tra le due il divario è di oltre 4000 euro annui nel 2008, in aumento a oltre 6000 euro nel 2016.

Figura 6. Costo del lavoro per addetto



Fonte: Nostre elaborazioni su dati AIDA-BvD

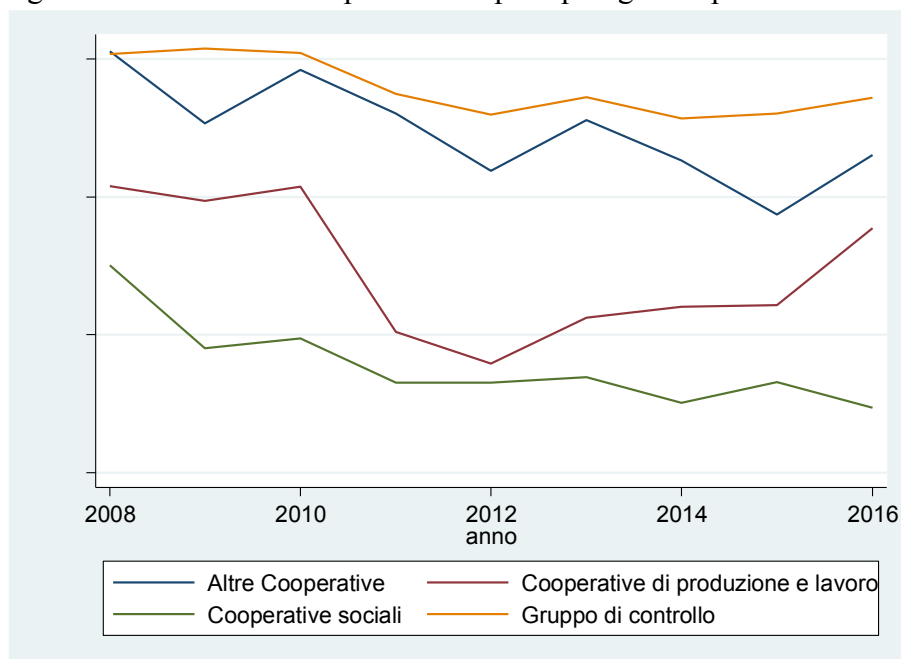
In entrambi i gruppi il costo del lavoro medio tocca il minimo nel 2012 per poi riprendere successivamente, pur senza raggiungere, nel 2016 i livelli del 2008. I singoli andamenti e il loro confronto inducono a ritenere che, a fronte del divario, vi siano elementi strutturali ed elementi congiunturali, e probabilmente anche alcuni fattori legati alle riforme del mercato lavoro e/o dei sistemi di welfare.

Tra i fattori strutturali vanno annoverati, in coerenza con il minor costo del lavoro osservato per le cooperative, sia il maggior ricorso a contratti part-time, già evidenziato dai dati CSA-COESI sopra citati, sia la presenza di soggetti svantaggiati, deboli o protetti (fine esplicito delle cooperative sociali di Inserimento Lavorativo), sia infine, la minor incidenza di lavoratori ad elevate qualifiche.

Tra gli elementi congiunturali, la crisi ha indotto le imprese ad aggiustamenti sia del margine intensivo, cioè delle ore di lavoro a parità di numero di lavoratori, sia del margine estensivo, cioè del numero stesso dei lavoratori. In quest'ultimo caso tuttavia ci si aspetterebbe un aumento del costo medio del lavoro, dato che in gran parte dei casi la riduzione del numero di addetti è stata realizzata evitando di rinnovare contratti a termine in scadenza; considerato che il mancato rinnovo o la mancata apertura di nuove posizioni a termine sono stati a scapito specialmente di giovani lavoratori con salari e stipendi più bassi della media, l'effetto sul costo medio del lavoro avrebbe dovuto essere contrario.

La riduzione del costo del lavoro medio, presente anche nel gruppo di controllo tra il 2010 e il 2014, parrebbe quindi attribuibile alla modifica del margine intensivo e in particolare alla riduzione delle ore di straordinario, com'è tipico in presenza di recessione o all'aumento delle posizioni part-time. Purtroppo dai dati di bilancio non è possibile ottenere le informazioni necessarie per verificare queste ipotesi. Infine, le dinamiche occupazionali e del costo medio del lavoro risentono anche della riforma pensionistica, attuata dal 2012 e del Jobs Act, entrato in vigore nel 2015. In entrambi i casi si tratta di approfondimenti interessanti ma che vanno oltre l'obiettivo di questo lavoro.

Figura 7. Costo del lavoro per addetto per tipologie cooperative



Fonte: Nostre elaborazioni su dati AIDA-BvD

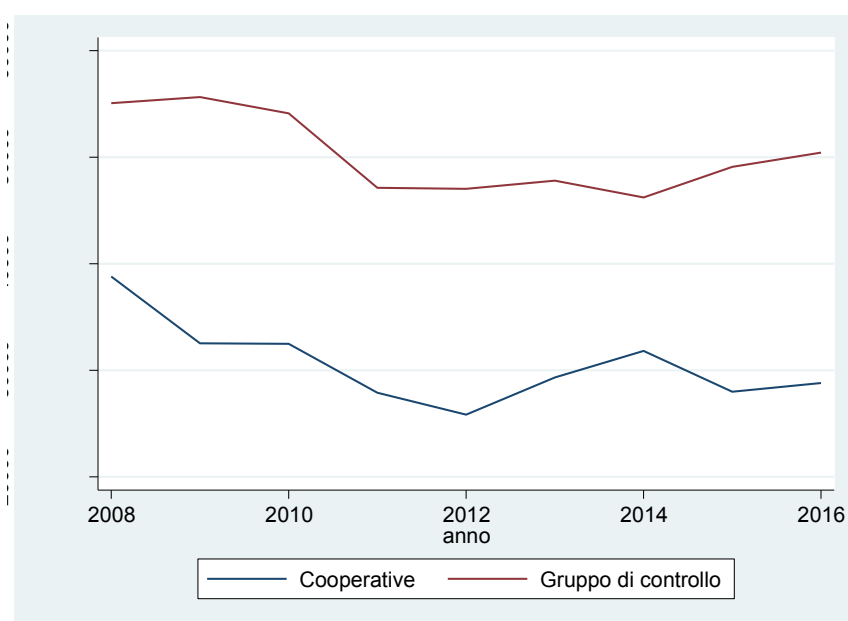
La Figura 7 illustra delle interessanti distinzioni nell'andamento del costo del lavoro tra le diverse tipologie cooperative. In particolare per le cooperative di produzione e lavoro il costo del lavoro subisce un brusco calo tra il 2010 e il 2012, come avviene, pur con entità assai più limitata per il gruppo di controllo. Diversamente da quest'ultimo tuttavia la ripresa negli anni successivi è più decisa e nel 2016 il costo medio per addetto è solo di poco inferiore ai 25000 euro che prevalevano nel 2008.

Sembrerebbe quindi che per le cooperative di produzione e lavoro il calo del costo del lavoro medio sia più che altro un effetto congiunturale dovuto alla gestione del margine intensivo. Per le cooperative sociali la diminuzione del costo del lavoro è più lenta ma anche più persistente, portando ad un allargamento della forbice del costo del lavoro non solo rispetto al gruppo di controllo ma anche rispetto alle cooperative di produzione e lavoro. Per le cooperative sociali sembrerebbero quindi essere presenti elementi di più lungo periodo che anche indipendentemente dalla fase recessiva hanno prodotto una graduale riduzione del costo medio del lavoro passato da circa 23000 a 17000 euro annui. Le rimanenti forme cooperative mostrano un andamento più vicino a quello del gruppo di controllo.

L'analisi di regressione riportata in Appendice (Tabella A2) conferma che rispetto al gruppo di controllo il costo del lavoro medio è il 54% inferiore delle cooperative sociali e il 33% nelle cooperative di produzione e lavoro.

Lo scarto in termini di occupazione e costo del lavoro osservato tra imprese convenzionali e cooperative si riflette anche nella produttività media, misurata in termini di VA per addetto. Le Figure 8 e 9 illustrano l'andamento tra le cooperative e il gruppo di controllo e tra le tipologie cooperative e il gruppo di controllo. Nelle cooperative la produttività del lavoro si mantiene ad un livello costantemente più basso rispetto a quella del gruppo di controllo, pur mostrando i due gruppi, un andamento ciclico quasi parallelo; lo scarto in termini di VA medio per addetto è di circa 15mila euro nel 2008 che sale a 20mila euro nel 2016. L'analisi di regressione riportata in Tabella A2 in Appendice, ci dice che, a parità di altre condizioni, la differenza tra la produttività dei gruppi è del 18%. La perdita di produttività, che ha il suo punto di minimo nel 2012 è più severa per le cooperative, coerentemente con una politica di mantenimento e di crescita dell'occupazione che non ha subito grandi cambiamenti negli anni della crisi.

Figura 8 Valore aggiunto per addetto

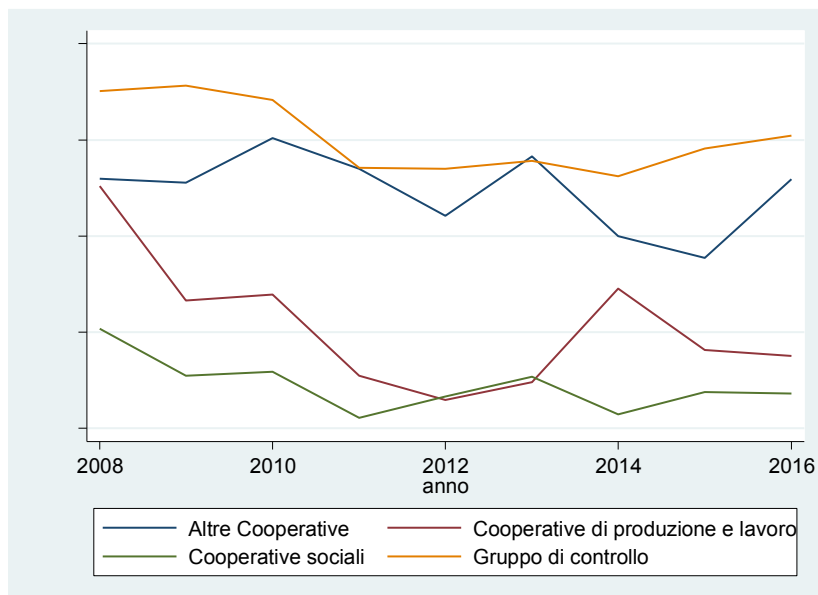


Fonte: Nostre elaborazioni su dati AIDA-BvD

La distinzione tra tipologie cooperative (Figura 9) mette in luce che il calo della produttività evidente a partire dal 2008, in gran parte congiunturale, cioè dovuto ad una riduzione del VA maggiore rispetto alla riduzione degli addetti, è presente sia per le cooperative di produzione e lavoro che per le sociali. La perdita tuttavia appare molto più consistente per le prime: come già evidenziato, gli andamenti economici delle cooperative di produzione e lavoro sono infatti molto più sensibili alla congiuntura rispetto alle cooperative sociali e ciò è dimostrato anche dalla ripresa più netta nei primi anni successivi al minimo del 2012. Dalla Tabella A2 in Appendice si evince tuttavia che, *ceteris paribus*, cioè controllando opportunamente per i vari fattori, l'essere cooperativa sociale o di produzione e lavoro in sé non determina un diverso divario rispetto al gruppo di controllo. Se ne deduce che la diversa produttività tra le due tipologie illustrata nella Figura 9 è legata alle condizioni di domanda e al mercato di riferimento. Le cooperative sociali occupano infatti un settore produttivo la cui domanda è prevalentemente di tipo pubblico e la concorrenza con società non cooperative è ridotta; ciò le protegge in parte dalle oscillazioni cicliche, tipiche della domanda privata, che devono invece essere fronteggiate dalle altre categorie di cooperative, più esposte alla concorrenza di mercato e alle fasi del ciclo economico. Tuttavia, in tale contesto, va rilevato che la riforma del terzo settore e nello specifico dell'impresa sociale potrebbe cambiare gli scenari, in quanto anche le cooperative sociali potrebbero trovarsi a competere con soggetti nuovi non cooperativi.

Infine, il divario di produttività tra cooperative e imprese for-profit, già netto nel 2008, pare andare oltre la situazione congiunturale, aprendo a importanti interrogativi che saranno discussi nella sezione 5 di questo lavoro.

Figura 9. Valore aggiunto per addetto per tipologie cooperative



Fonte: Nostre elaborazioni su dati AIDA-BvD

Un altro elemento importante che emerge dal Rapporto CESC (2017) riguarda i risvolti in termini di indipendenza finanziaria delle cooperative. Per le cooperative di produzione e lavoro, infatti, la tutela e la crescita dell'occupazione è stata accompagnata da una liquidità via via insufficiente a finanziare il costo del lavoro, insufficienza sulla quale ha pesato anche l'allungamento dei tempi di pagamento; si è quindi prodotto un peggioramento dell'indice di liquidità a cui ha fatto seguito un aggravamento del grado di indipendenza finanziaria⁶. Da questo punto di vista le cooperative sociali sembrano essere maggiormente tutelate, sia per i tempi di pagamento inferiori che per l'accesso al credito.

⁶ Nel 2016, per le cooperative di produzione e lavoro è pari al 20% (CESC, 2017).

5. Proposte per ulteriori approfondimenti della ricerca

Nonostante i vantaggi che l'utilizzo di grandi data set potrebbero apportare in termini di evidenza empirica, lo studio qualitativo di casi rimane utile sia per offrire indicazioni operative alle imprese, specialmente se all'interno di uno stesso contesto, sia in quanto fornisce informazioni adatte ad evidenziare fattori di rilievo attorno ai quali sviluppare, se necessario, successive indagini da estendere ad un contesto più ampio.

Lo studio di 12 cooperative, sulle quali si sta conducendo attualmente l'indagine qualitativa che costituirà la parte prevalente del rapporto 2019, ha l'obiettivo di fornire alcune prime indicazioni in merito all'organizzazione interna e alla gestione delle risorse umane, con particolare attenzione per l'introduzione di tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT), temi su cui non esiste ad oggi un'evidenza documentata.

La struttura organizzativa piatta e snella, indicata generalmente come un modello vincente per le imprese convenzionali, risulta caratterizzare anche le cooperative sociali con buoni livelli di produttività. Questa emerge quindi come una pratica da considerare in alternativa a forme di accentramento dei ruoli che, al contrario, non favoriscono la responsabilizzazione e l'autonomia dei lavoratori. Quest'ultimo approccio contrasta per altro con il coinvolgimento dei dipendenti che, in un certo senso, dovrebbe essere considerato 'naturale' nell'ambiente lavorativo delle cooperative, un elemento questo a sostegno della presenza di valori condivisi e quindi di motivazione intrinseca.

Il numero dei dipendenti gioca un ruolo chiave nell'indirizzare il grado di formalizzazione della struttura organizzativa della cooperativa e i rapporti tra i vari livelli; laddove la dimensione è rilevante l'implementazione di una struttura chiara sembra ridurre varie inefficienze. Quest'ultime, in realtà, appaiono talvolta anche a seguito di fusioni e ciò sembra suggerire l'opportunità di considerare e valorizzare possibili alternative quali partnership e contratti di rete.

Sembra così emergere una chiara consapevolezza circa il ruolo fondamentale dello spirito imprenditoriale e delle competenze necessarie per governare i costi e tenere monitorata la marginalità economica, a sottolineare il fatto che la piena realizzazione della funzione sociale e degli obiettivi solidaristici si possono assicurare assumendo a pieno la funzione e gli obiettivi imprenditoriali e di sostenibilità economica.

Molti studi di comparazione delle pratiche manageriali individuano nella gestione del personale un punto critico delle pratiche implementate dall'impresa media italiana (Bloom e Van Reenen, 2007). Dalle interviste alle cooperative sociali emerge come la cura del personale sia un'attività chiave per una buona gestione. Una gestione del personale che si esplica sia nelle attività di formazione per l'acquisizione di specifiche competenze necessarie per lo svolgimento delle funzioni tecniche e di servizio caratteristiche del settore di lavoro sia nelle attività volte a rafforzare la dimensione associativa, lo spirito di squadra e la natura propriamente cooperativa.

Importante è anche la presenza di sistemi di valutazione del personale finalizzati, in funzione dei casi, a valutare i livelli di competenza e rilevare eventuali bisogni formativi, a fornire criteri per la distribuzione di bonus e ricompense monetarie in chiave incentivante. Diversamente dalle cooperative sociali, quelle di produzione e lavoro rivelano un minor interesse alle pratiche di gestione del personale e a politiche incentivanti, un fatto che meriterebbe un approfondimento in quanto suggerisce che l'essere al contempo socio e lavoratore possa creare difficoltà nell'implementare pratiche che diversificano, in ultima analisi, il trattamento dei soci.

Questa osservazione sembrerebbe confermare una percezione generalizzata, diffusa nell'opinione pubblica, che in taluni settori le cooperative di lavoro abbiano fortemente indebolito la propria funzione di imprese che dovrebbero valorizzare e promuovere i soci lavoratori.

Un altro fattore che distingue l'attività manageriale delle cooperative sociali riguarda il ruolo dell'innovazione intesa come tensione a ricercare e proporre nuovi servizi o prodotti. Va detto che una diversificazione che allontani eccessivamente dal core business ampliando i servizi erogati non sempre appare come una scelta vincente: trovare il giusto equilibrio tra specializzazione e diversificazione non è semplice e i migliori risultati sembrano essere associati a innovazioni migliorative del servizio già offerto piuttosto che ad attività del tutto nuove.

Cresce anche la percezione di una maggiore pressione concorrenziale e, insieme, della necessità di confrontarsi con l'emergere di nuove tecnologie digitali sia in campo socio-assistenziale ed educativo che nei settori in cui operano le cooperative sociali di inserimento lavorativo. Tuttavia sono ancora poche le cooperative che hanno investito su innovazioni in tecnologie digitali; per quanto l'associazione tra investimenti in ICT e produttività sia generalmente positiva, va detto che non è stato ancora possibile individuare la presenza o meno di un nesso di causalità diretto tra questi investimenti ed effetti misurabili sulla produttività delle cooperative sociali. È possibile infatti che le cooperative più performanti siano anche quelle che hanno scelto di innovare nella gestione delle risorse umane e nell'implementazione di nuove tecnologie, magari per disponibilità finanziarie, così come è ragionevole pensare che tali innovazioni abbiano contribuito a loro volta a spingere in alto la produttività. Tutte le cooperative, comunque individuano nell'ICT investimenti indispensabili allo sviluppo futuro.

I dati raccolti nelle tre stagioni di indagine realizzate dal CESC in collaborazione con Confcooperative Bergamo mettono in evidenza che queste cooperative sociali dimostrano un forte radicamento territoriale, radicamento che pare caratterizzarsi come una scelta intenzionale dato che risulta un comportamento ampiamente maggioritario tra le cooperative di questo territorio.

Tale legame è molto sentito dalle cooperative sociali le quali, oltre ad offrire servizi locali e, appunto, di tipo sociale, sviluppano pratiche diffuse di coinvolgimento di volontari e diversi altri portatori di interesse che rafforzano legami solidaristici con le comunità. Nella parte qualitativa dell'indagine, realizzata con le interviste, si evince anche la rilevanza che gli esponenti delle cooperative sociali attribuiscono ad un contesto inteso in senso molto ampio nel quale possiedono valore anche le altre cooperative, le associazioni, i consorzi, le altre imprese non cooperative.

In questa prospettiva, il ruolo che le cooperative sociali esercitano nel territorio sembra orientato in modo intenzionale alla costruzione di un "ecosistema" che non si limiti all'economia sociale o a soggetti simili o prossimi, come le altre organizzazioni di terzo settore, ma comprenda anche un'interazione con i sistemi produttivi locali e le altre forme d'impresa, seppure questi legami risultino ancora scarsi e praticati prevalentemente dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo. La partecipazione a reti cooperative, a consorzi o comunque ad aggregazioni identitarie, prossimità ad associazioni o istituzioni della comunità locale, risulta associata a buone performance; consente infatti anche alle cooperative di piccole dimensioni di aumentare il peso specifico migliorando anche l'accesso a finanziamenti e al credito bancario.

Bibliografia

Bloom N., J. Van Reenen (2007), *Measuring and Explaining Management Practices Across Firms and Countries*, Quarterly Journal of Economics, Vol. CXXII November, Issue 4. 1351-1408.

Borzaga C. (2015), *Introduzione*, in *L'Impresa Sociale in Italia. Identità e sviluppo in un quadro di riforma*, Trento, Iris Network

Carini C., Carpita M. (2013), "L'evoluzione delle cooperative tra il 2008 e il 2011: gli aspetti occupazionali", in *Rapporto Euricse*, Euricse Edizioni, Trento, pp. 171-190.

CESC (2017) "Reggere la crisi e prepararsi alla ripresa" capitolo 2 in *Confcooperative Bergamo "Imprese Cooperative tra Presente e Futuro"*

CESC (2018) "Le imprese cooperative in provincia di Bergamo: valori comuni e specificità" *Confcooperative Bergamo*

Euricse (2015), *La cooperazione italiana negli anni della crisi. Secondo Rapporto Euricse*, Euricse Edizioni, Trento, pp. 25-36.

Carini C., Costa E., Carpita M., Andreass M. (2013), "L'evoluzione delle cooperative tra il 2008 e il 2011: gli aspetti economici e patrimoniali", in *Euricse, La cooperazione italiana negli anni della crisi. Secondo*

Carini C, Borzaga C. (2015) *La cooperazione sociale: dinamica economica ed occupazionale tra il 2008 e il 2013. Terzo Rapporto Euricse*

Istat (2015) *Annuario Statistico Italiano 2015*, Roma.

Venturi P. e Zandonai F. (2015), *L'Impresa Sociale in Italia. Identità e sviluppo in un quadro di riforma*, Trento, Iris Network

APPENDICE

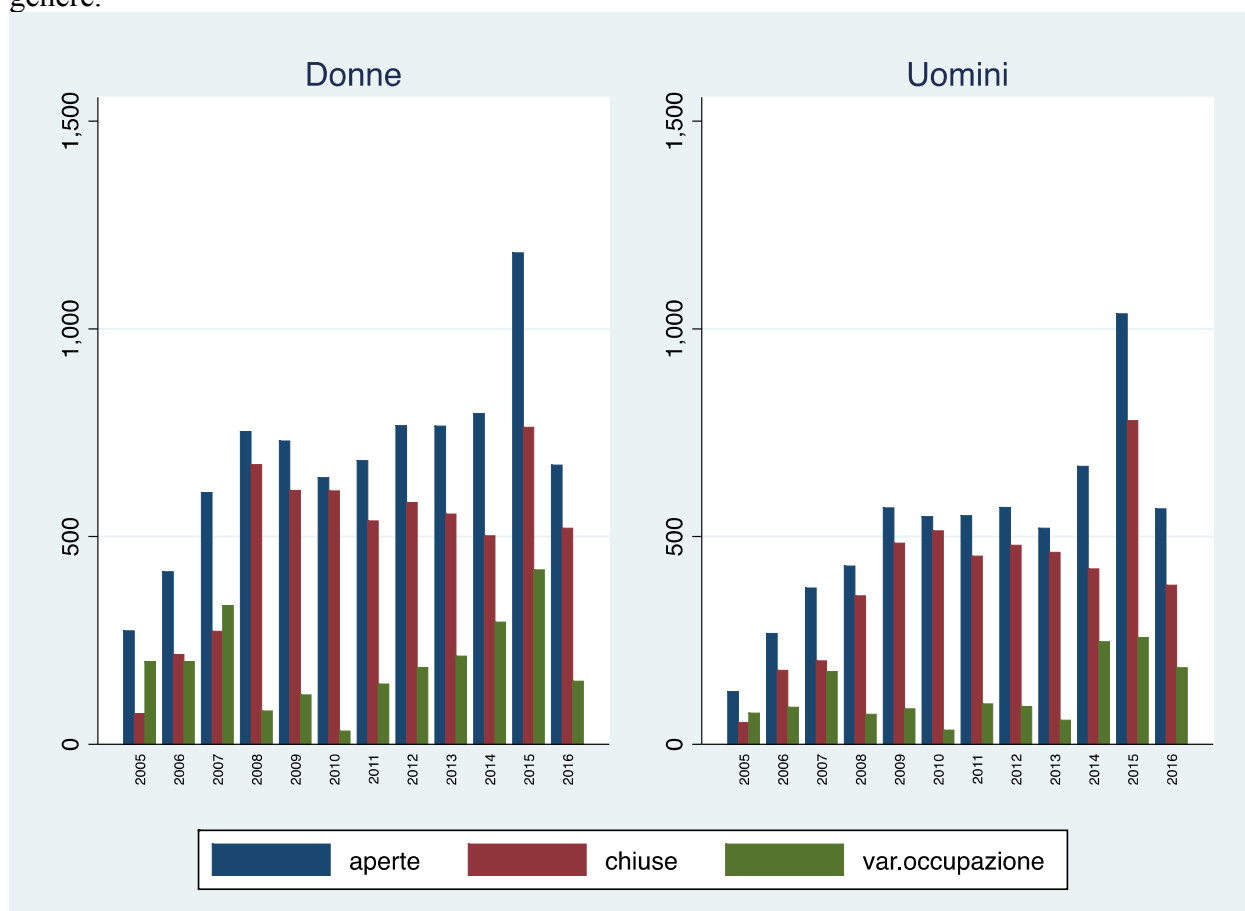
Tabella 1A. Numero delle cooperative attive per categoria, anno 2016

	Numero coop	Percentuale
Cooperative di produzione e lavoro	337	44,46
Cooperative sociali di cui:	226	29,82
A	113	50,9
B	61	27,48
Miste	48	21,62
Altre cooperative	195	25,73
Totale	758	100

Nota: La somma del numero delle cooperative A, B e miste non coincide con il totale riportato per le cooperative sociali a causa di valori mancanti nella definizione della sottocategoria di appartenenza.

Fonte: Albo delle cooperative.

Figura 1A Posizioni aperte, chiuse e variazione dell'occupazione nelle cooperative sociali, per genere.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati COESI e AIDA-BvD

Tabella A2. Risultati analisi di regressione, metodo di stima OLS.

	Numero Dipendenti (log)	Costo del lavoro per addetto (log)	Valore aggiunto per addetto (log)
<i>Specificazione a</i>			
COOP	0,2375*** (0,0388)	-0,3285*** (0,0498)	-0,1825** (0,0728)
R ²	0,91	0,33	0,72
Osservazioni	7330	7330	7311
<i>Specificazione b</i>			
Coop di Produzione e lavoro	0,3036*** (0,0585)	-0,3272*** (0,0909)	-0,2931*** (0,0987)
Coop sociali	0,2897*** (0,0473)	-0,5370*** (0,0680)	-0,3010*** (0,0942)
Altre Coop	0,1059 (0,0712)	-0,0486 (0,0896)	0,066 (0,1431)
R ²	0,91	0,34	0,72
Obs	7202	7202	7183

Note: errore standard in parentesi. *** coefficiente statisticamente significativo al livello di confidenza dell'1%, ** del 5%, * del 10%. In tutte le regressioni sono inserite *dummy* annuali, *dummy* settoriali e un trend settoriale. Inoltre, sono inseriti dei controlli che variano in funzione della variabile dipendente. In particolare nella stima del numero dei dipendenti sono inserite: valore aggiunto (in log), immobilizzazioni materiali (in log), costo medio per addetto (in log), età dell'impresa, ROE, ROS e ROI. Nella stima del costo del lavoro per addetto sono inserite: valore aggiunto (in log), immobilizzazioni materiali (in log), età dell'impresa, ROE, ROS e ROI. Nella stima della produttività del lavoro sono state usate le stesse variabili ad eccezione del valore aggiunto, e le immobilizzazioni sono state sostituite dalle immobilizzazioni per addetto (in log). Infine nella stima dell'indice di indipendenza finanziaria le variabili di controllo sono: fatturato totale (in log), immobilizzazioni materiali (in log), leva finanziaria, età, ROE, ROE e ROI. Nella stima della produttività del lavoro e dell'indice di indipendenza finanziaria sono state aggiunte anche variabili dicotomiche dimensionali.

Gli Autori

Annalisa Cristini

Professore Ordinario - Full Professor

Presidente LM Economics and Data Analysis

Direttore CESC

Università di Bergamo, Dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi

Giuseppe Guerini

Presidente di Confcooperative Bergamo

Presidente di CECOP-CIcopa Europa (Bruxelles)

Consigliere EESC (Bruxelles)

Lucio Moioli

Segretario Generale Confcooperative Bergamo

Presidente del Consorzio Mestieri Lombardia