



Il libretto rosso di Generazioni

Il ricambio generazionale non è un pranzo di gala

Il libretto rosso di Generazioni non è questo quaderno che tieni tra le mani, è un'idea di miglioramento dello status quo partendo da se stessi anziché aspettando che la situazione cambi da sola (non succede quasi mai, e non succede mai nel senso che vorremmo).

Non farti spaventare dal suo nome irriverente. Lo abbiamo scelto volutamente provocatorio perché non abbiamo fantasmi nell'armadio, e con l'opera di Mao Tse Tung il "nostro" libretto ha in comune solo due caratteristiche: si rivolge ai giovani e vuole diffondere un'idea di cambiamento "dal basso".

"La rivoluzione non è un pranzo di gala", scrive Mao nel suo Libretto Rosso. Intendendo che perseguire cambiamenti epocali significa volerli e prepararli, e investire energie.

I giovani operatori di Generazioni Legacoop perseguono una rivoluzione culturale sul tema del ricambio generazionale delle classi dirigenti del Paese, partendo dal movimento cooperativo cui appartengono con consapevolezza crescente e orgoglio immutato.

Nei primi anni di intensi studi che hanno caratterizzato il nostro network di cooperatrici e operatori under 40 abbiamo raccolto, ideato e formulato molti esempi, consigli, casi ipotetici o concreti di cambiamento.

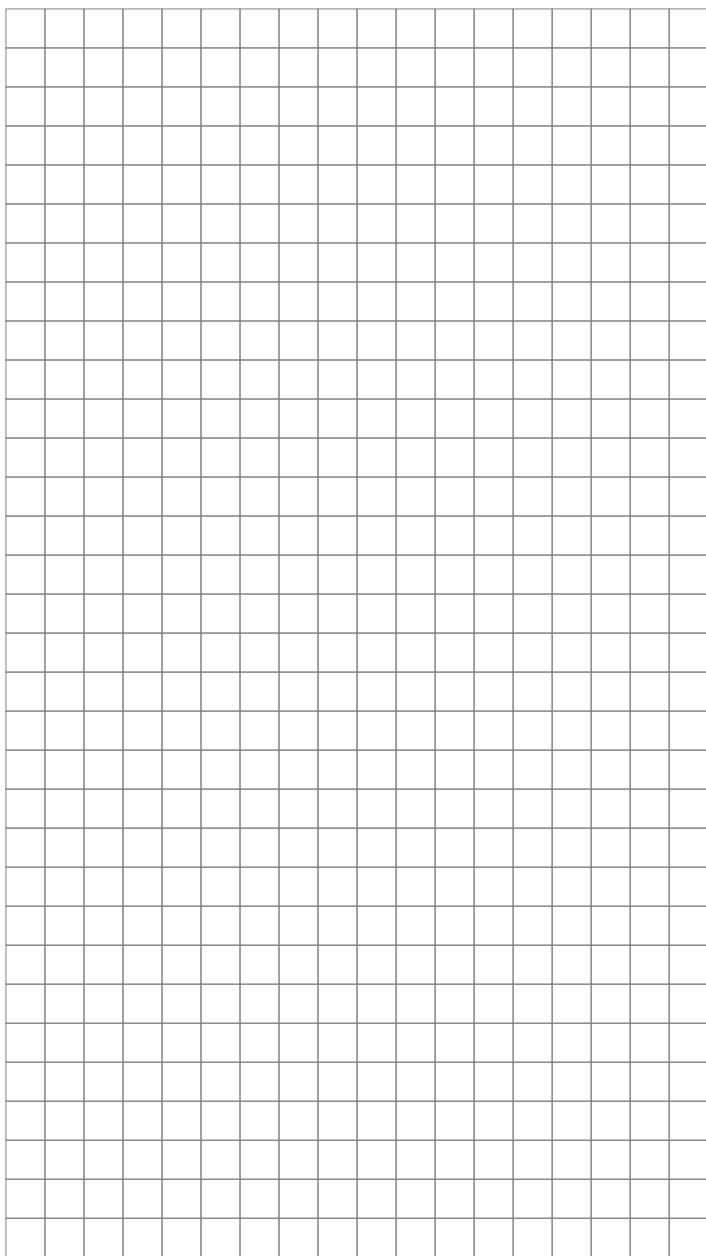
Poiché anche Generazioni si rinnova, e fortunatamente si amplia, abbiamo pensato di riepilogare alcune possibili azioni che un giovane cooperatore può concretamente tentare per provocare in prima persona quel cambiamento che sogna.

Questo libretto è dedicato a chi ha appena conosciuto Generazioni, a chi si sente ormai veterano del gruppo e a coloro che per motivi anagrafici ne sono usciti o ne stanno uscendo, e che saranno i nostri primi sostenitori.

Ma il libretto rosso vuole essere ancora più partecipato. Vogliamo che sia scritto da più mani ancora, ma soprattutto da nuove teste che sappiano riempire le sue pagine di altri modi per cambiare rotta.

Abbiamo scritto alcune pagine, ma tutte le altre sono per i operatori di oggi e di domani. Il cambiamento si nutre di idee nuove e di valori imperituri che vogliamo onorare anche così. Riteniamo che l'equità e la necessità di rimuovere gli ostacoli al pieno sviluppo delle persone e all'affermazione del merito siano tratti distintivi della cooperazione.

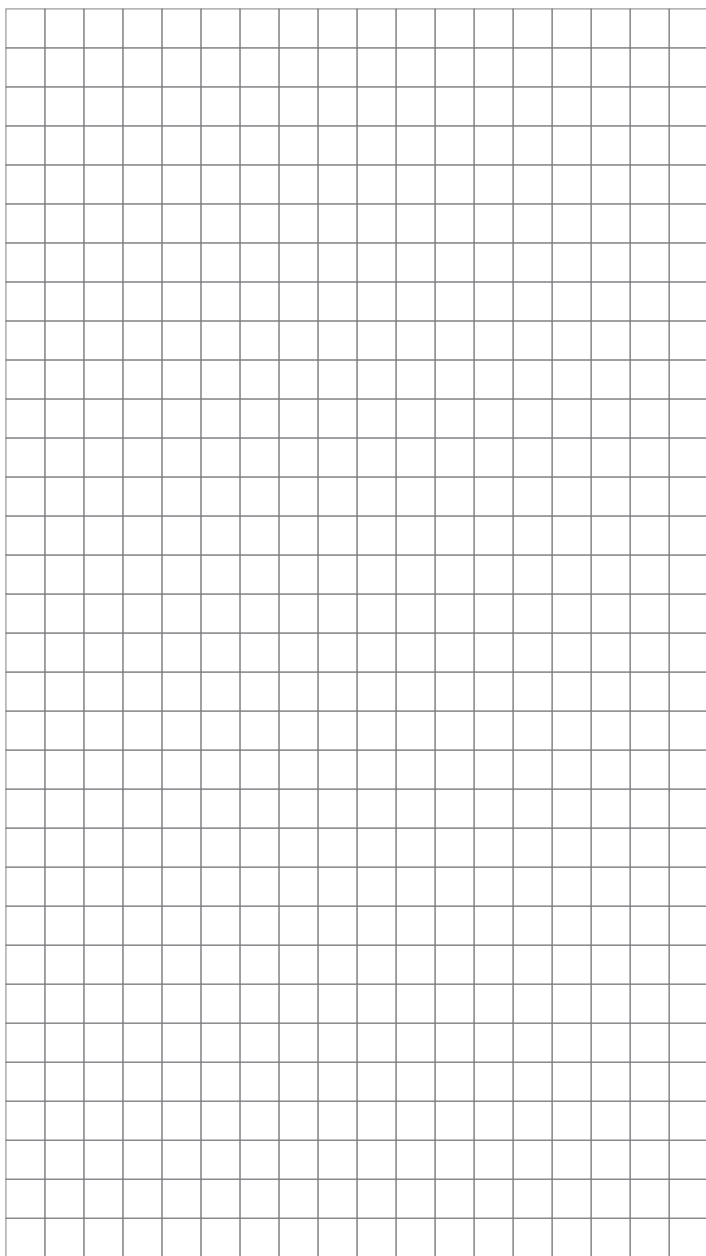
Ci piacerebbe che tutti i giovani operatori che condividono l'idea di un cambiamento che parta da loro stessi e dalla loro esperienza scrivessero qualche pagina di questo libretto. E soprattutto vorremmo che queste idee venissero messe in circolo. Quando ci vediamo di persona, quando interagiamo in rete, tra noi operatori o con il mondo esterno.

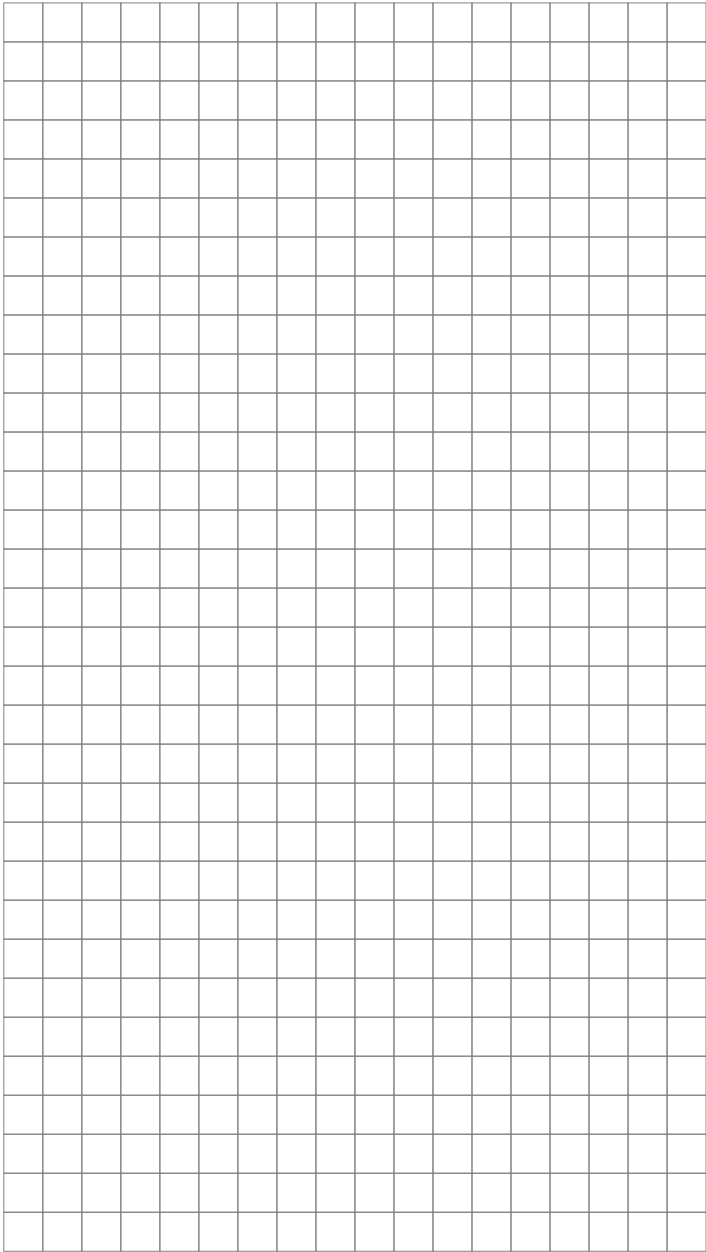




Come funziona il libretto rosso di Generazioni?

*Non è un volume chiuso, ma
un laboratorio sempre aperto.
Riunisce, spiega e diffonde
pillole di cambiamento
per attuare un ricambio
generazionale dal basso.*



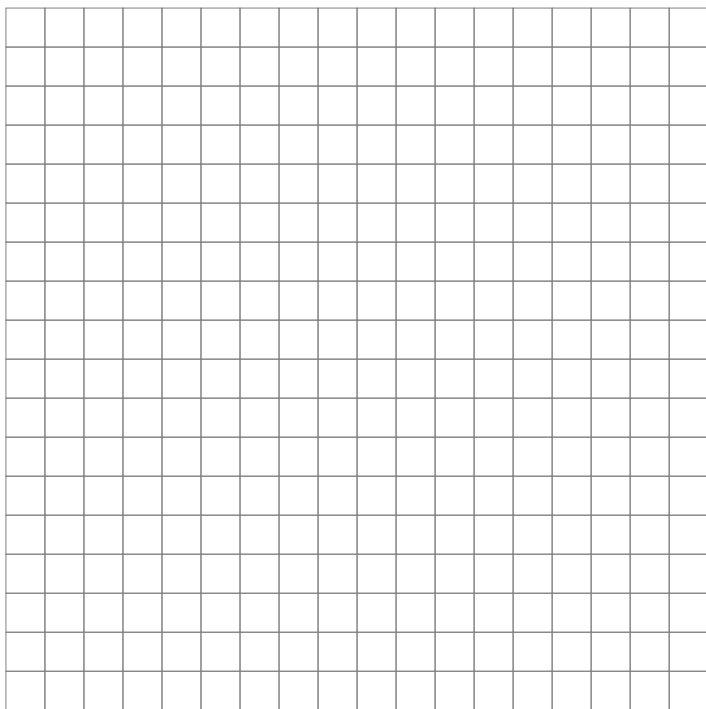


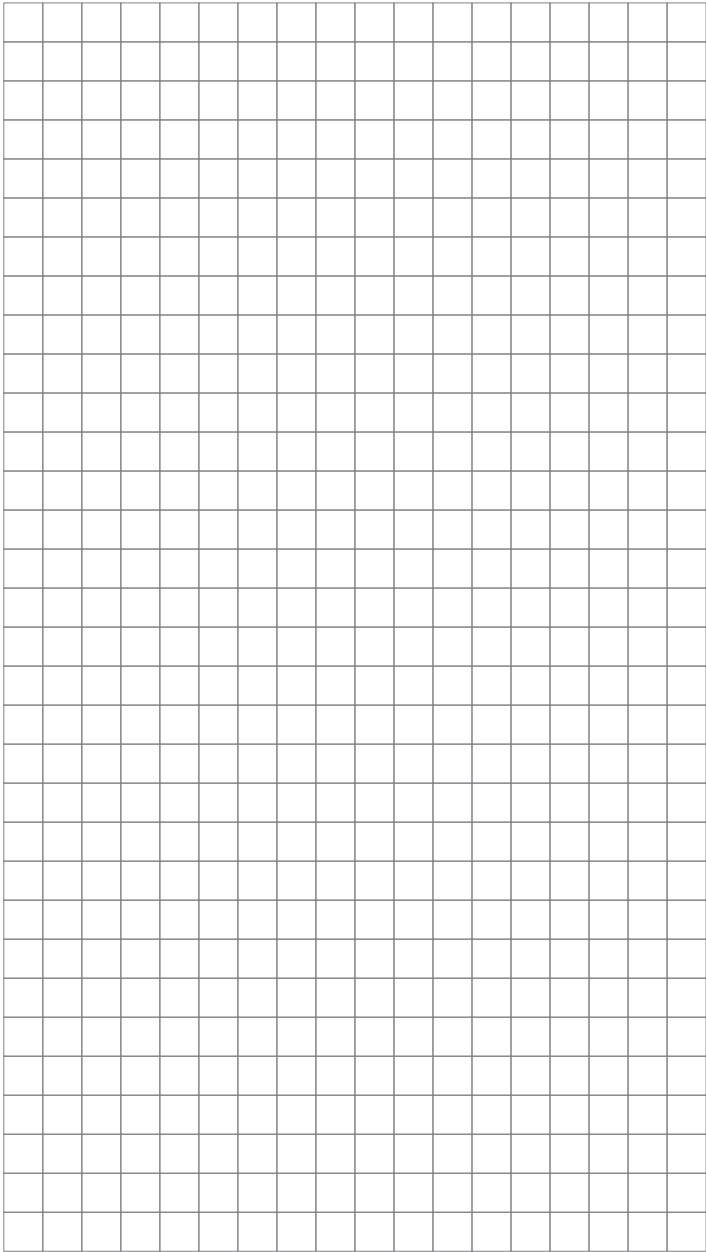
Integrazione ai processi decisionali

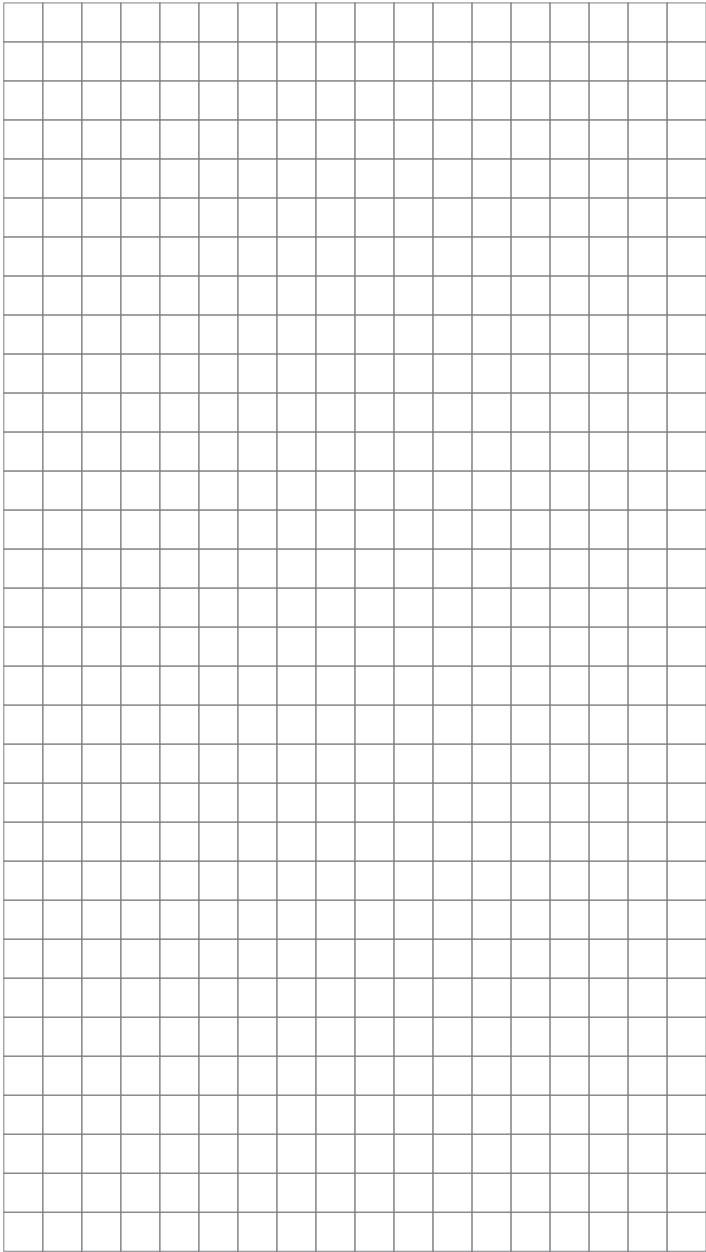
Programmare percorsi di affiancamento formalizzati nel lungo periodo.

Perché: l'affiancamento e il passaggio di competenze/conoscenze sono centrali per consentire la longevità delle imprese cooperative.

Come/dove: proposta al CDA.





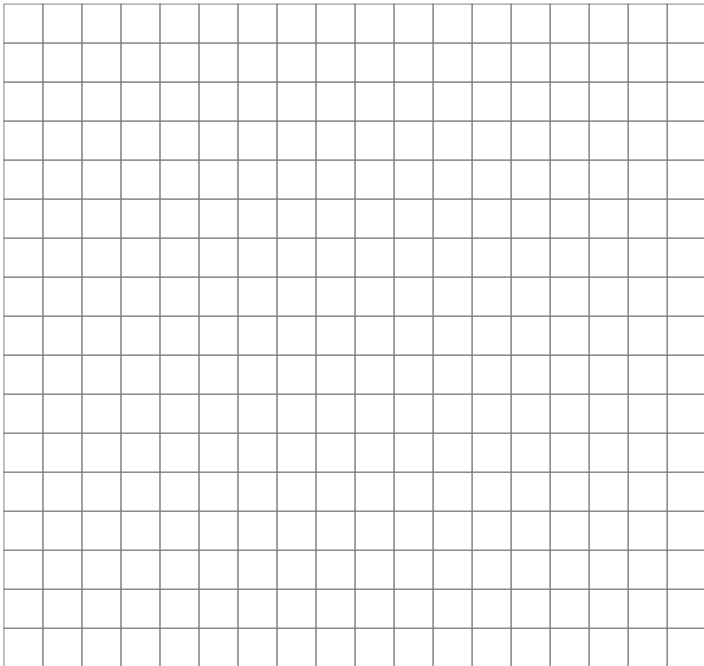


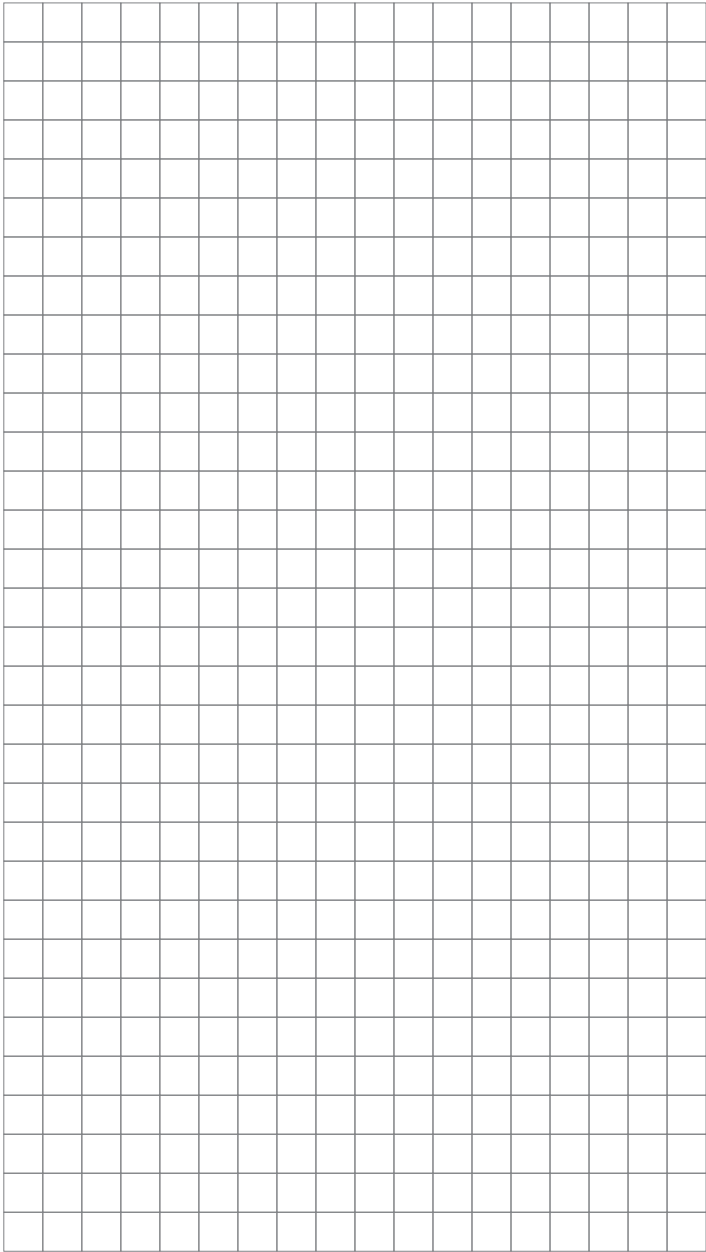
Integrazione ai processi decisionali

**Valorizzare la prassi di
“Insegnare a insegnare”
con una formazione specifica
agli attuali dirigenti.**

*Perché: gli attuali dirigenti devono essere i
primi artefici dell'avvio al ricambio genera-
zionale e devono sapere come farlo.*

*Come/dove: coinvolgimento dei centri di
formazione.*






Integrazione ai processi decisionali

Limitare al minimo i contratti di collaborazione con soggetti in età pensionabile e limitarne durata ed importi.

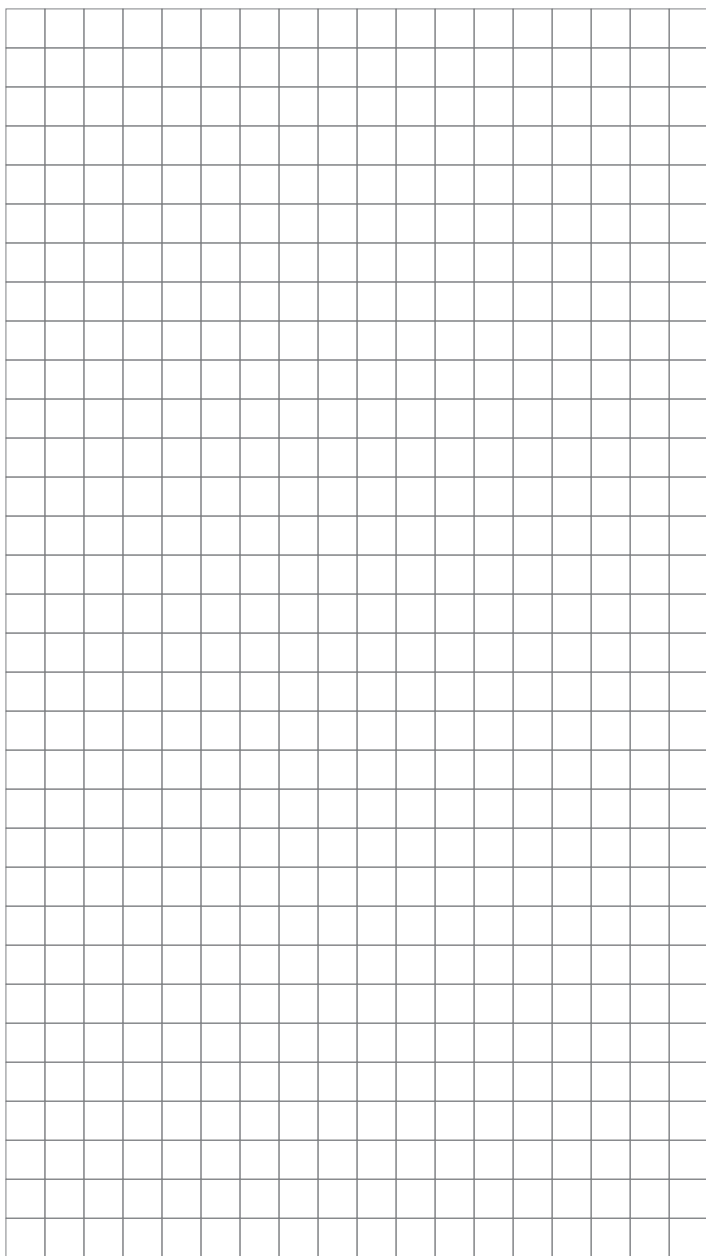
Perché: chi è in età pensionabile può dare un contributo grande e prezioso al movimento, ma non può occupare posizioni che richiedono nuove energie oltre che esperienza.

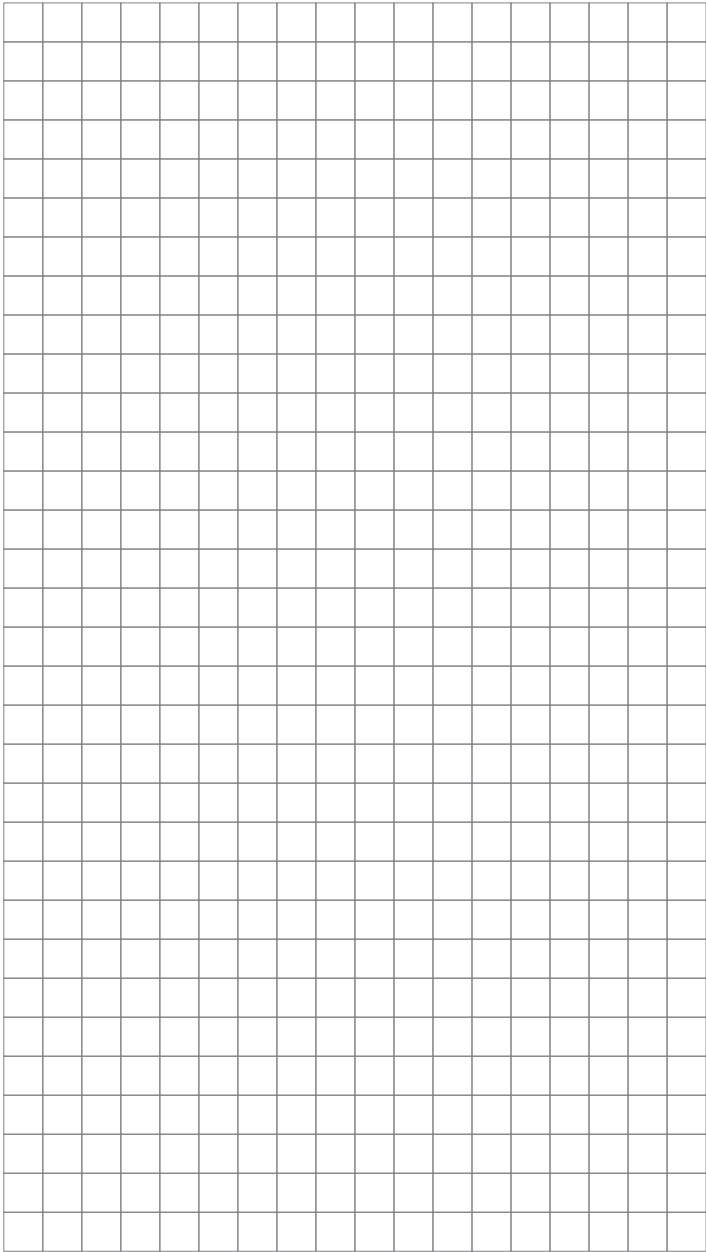
Come/dove: proposta al CDA o all'Assemblea.



*Quali sono
i luoghi per
mettere in moto
il cambiamento
promosso nel
libretto rosso?*

*Tutti i luoghi sono buoni.
Partiamo dal nostro posto di
lavoro nel mondo cooperativo.
In Assemblea per chi è socio,
in CDA per chi siede nel
Consiglio d'Amministrazione,
ma anche nelle associazioni o
in consessi più informali.*



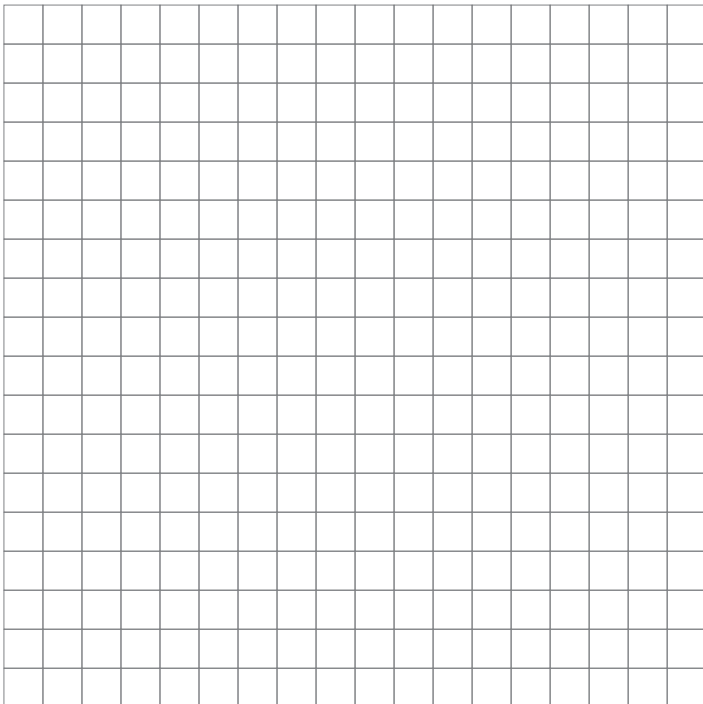


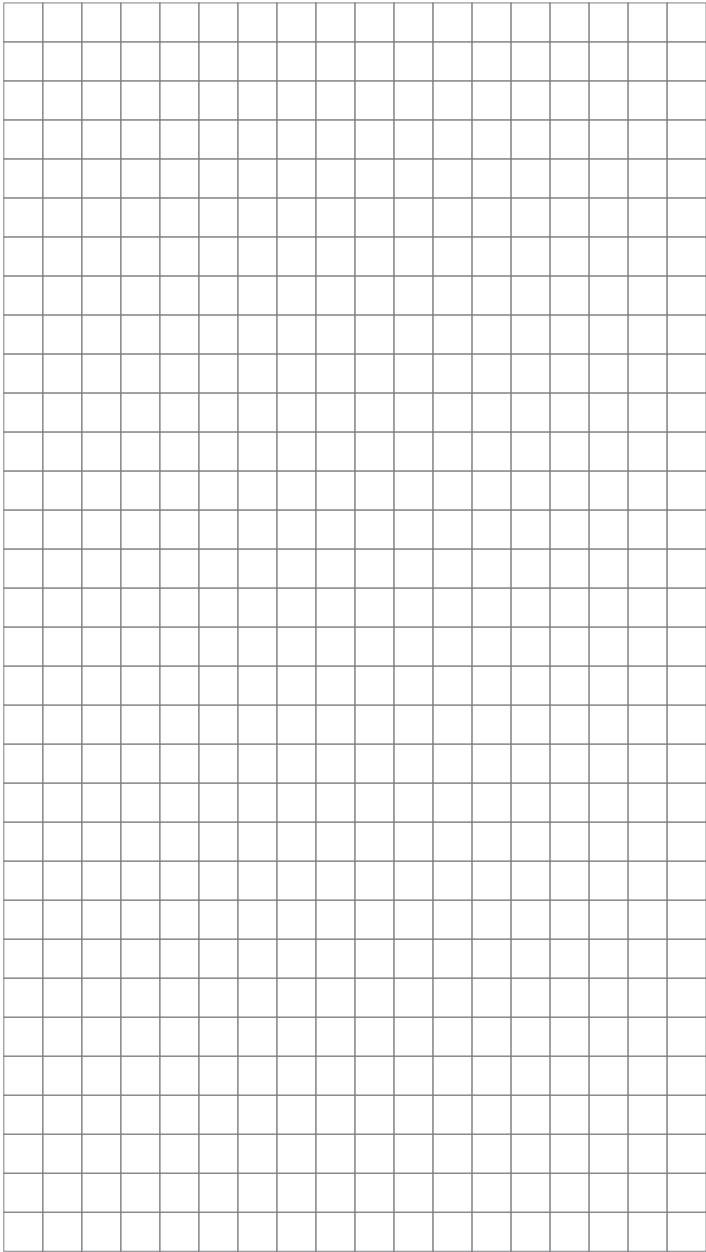
**Partecipazione agli organi sociali
e alla vita della cooperativa**


Prevedere un limite al numero dei mandati (per esempio massimo 3).

Perché: non è positivo che il mandato diventi una professione, né per la cooperativa né per la persona stessa.

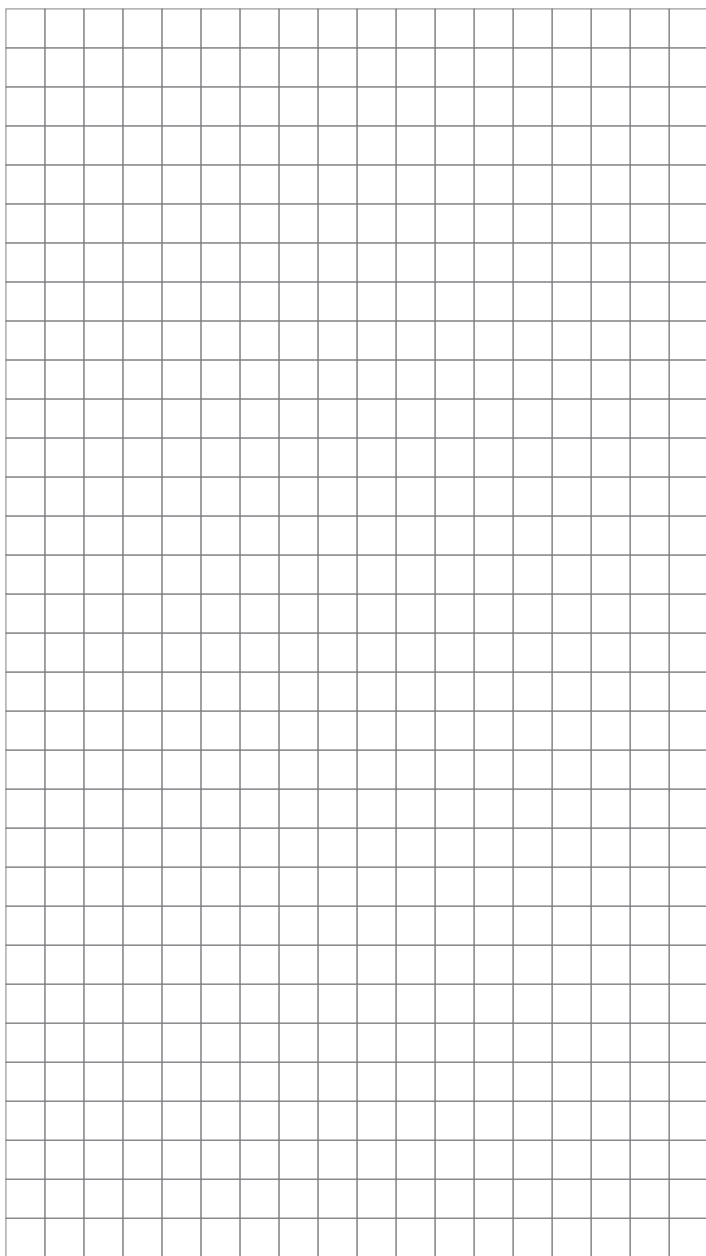
Come/dove: proposta al CDA o all'Assemblea.

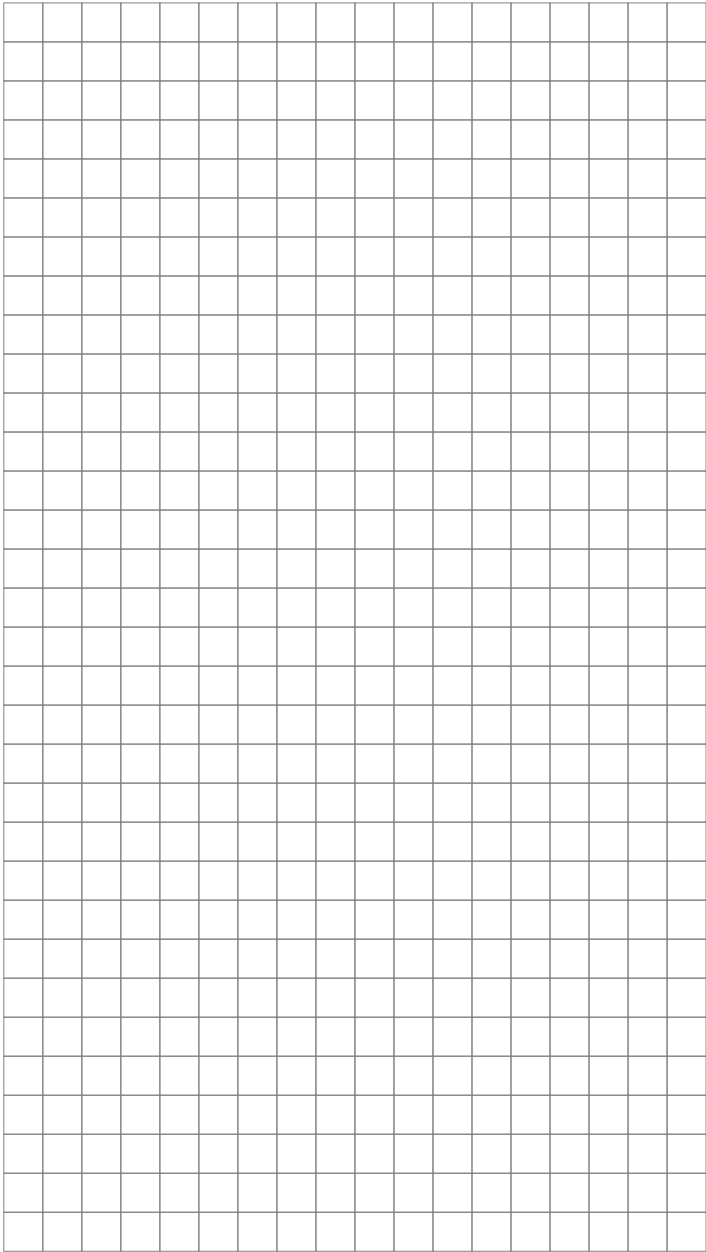


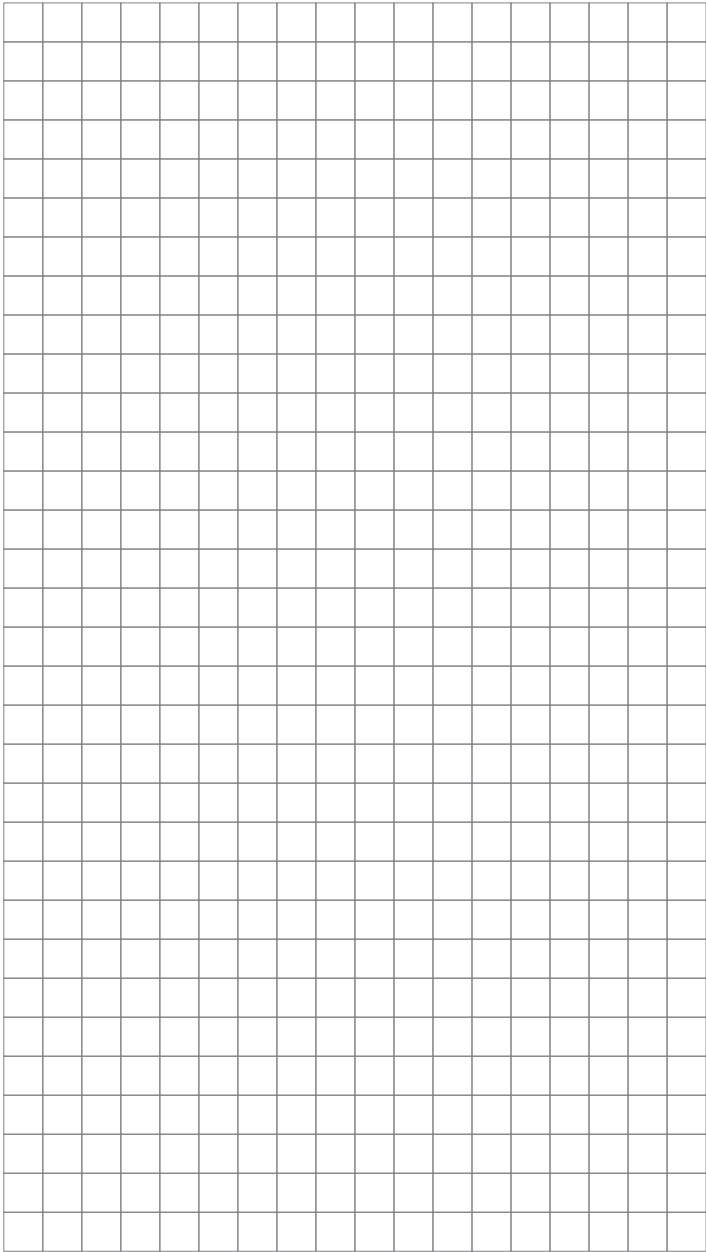




*Le giovani cooperatrici
e i giovani operatori
devono continuare
a studiare,
impegnarsi nel lavoro e
nella socialità
della propria cooperativa
e/o associazione
con spirito di critica
costruttiva, accettare
qualche conflitto,
confrontarsi con gli altri
e coinvolgerli
nei propri progetti.*








**Partecipazione agli organi sociali
e alla vita della cooperativa**

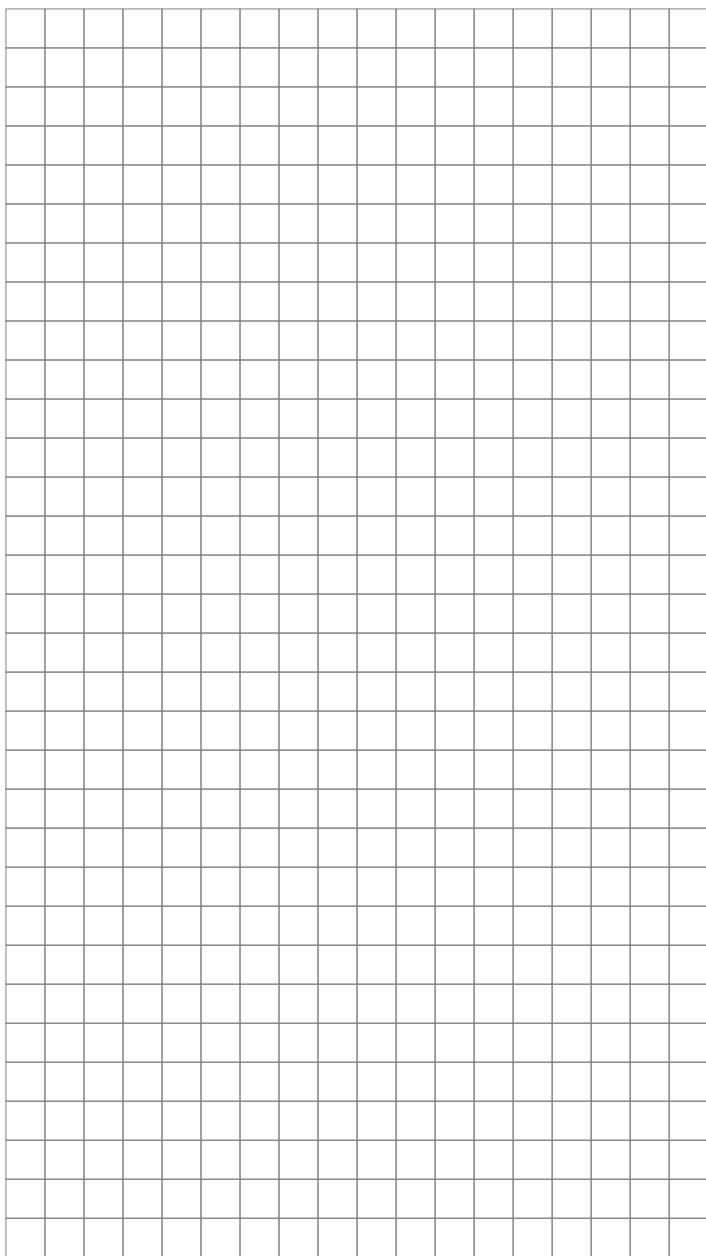
Migliorare i meccanismi di confronto e sostanziale partecipazione all'interno dell'Assemblea.

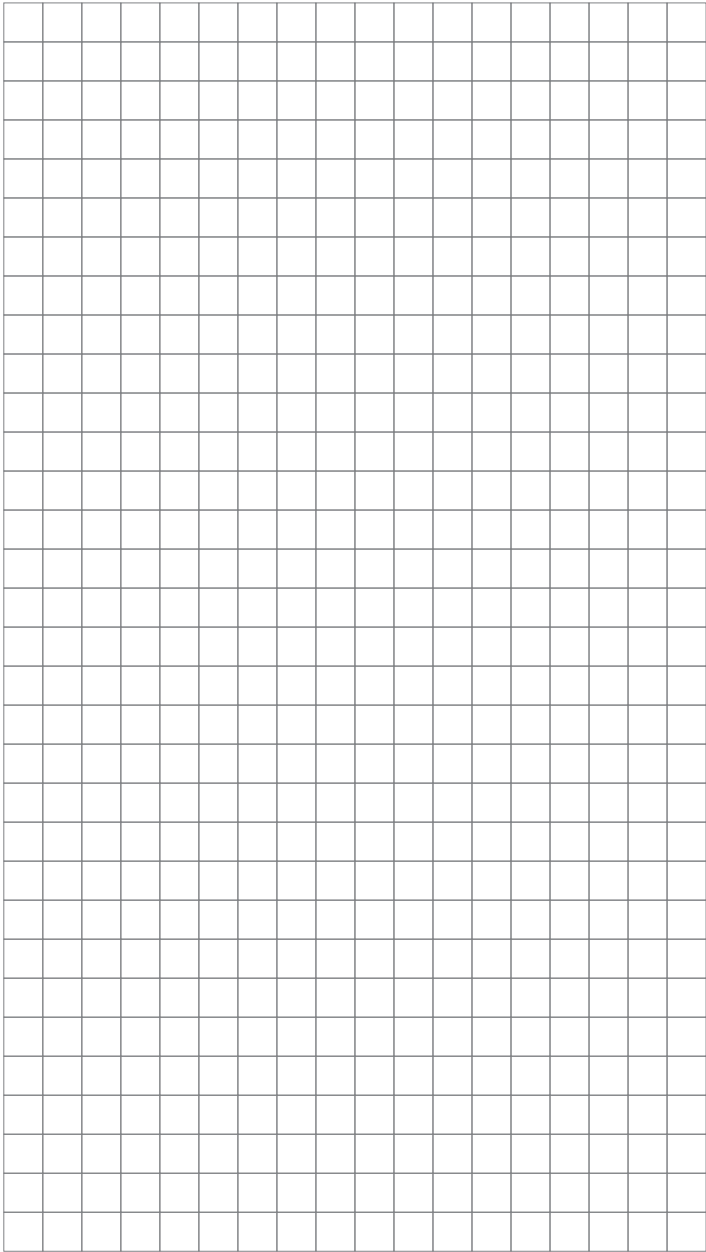
Perché: è il più importante strumento di partecipazione alla vita della cooperativa e deve essere curato, usato, migliorato sempre.

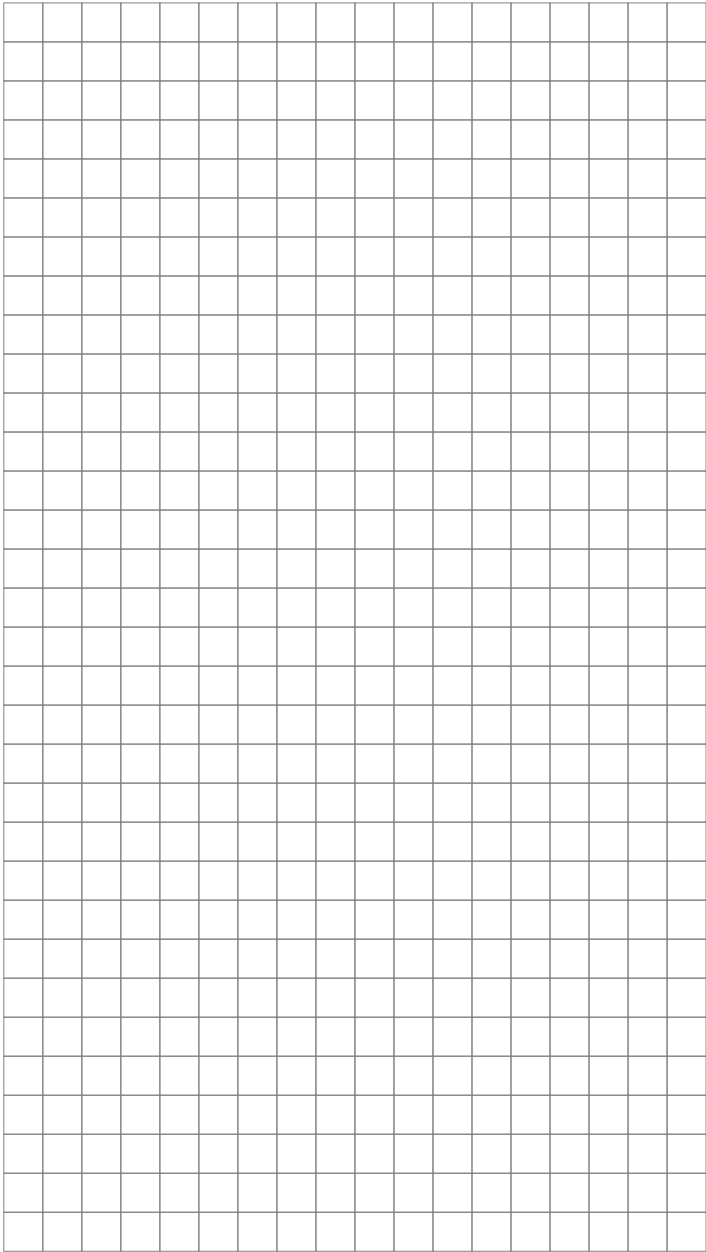
Come/dove: facendo partecipare tutti, chiedendo ai soci più giovani di prendere la parola per esprimere il proprio punto di vista o anche solo per fare domande e condividere dubbi.




*Il cambiamento
non arriva
se non lo si costruisce
giorno per giorno.
Le nuove leve
devono impegnarsi
stando in prima linea,
sapendo che il proprio
valore va anche
misurato sul campo.
Introdurre trasformazioni
consistenti e durature
in assetti consolidati
è un duro lavoro,
che richiede
una motivazione forte,
strumenti appropriati
e idee coerenti.*

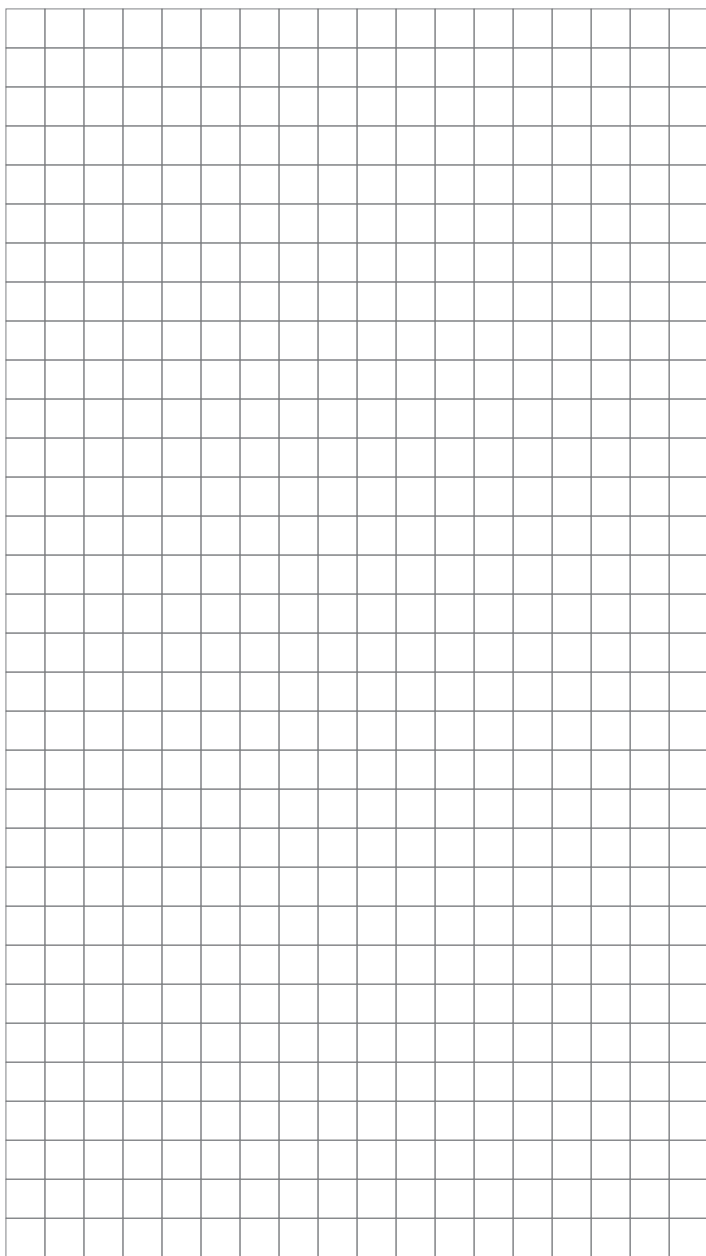


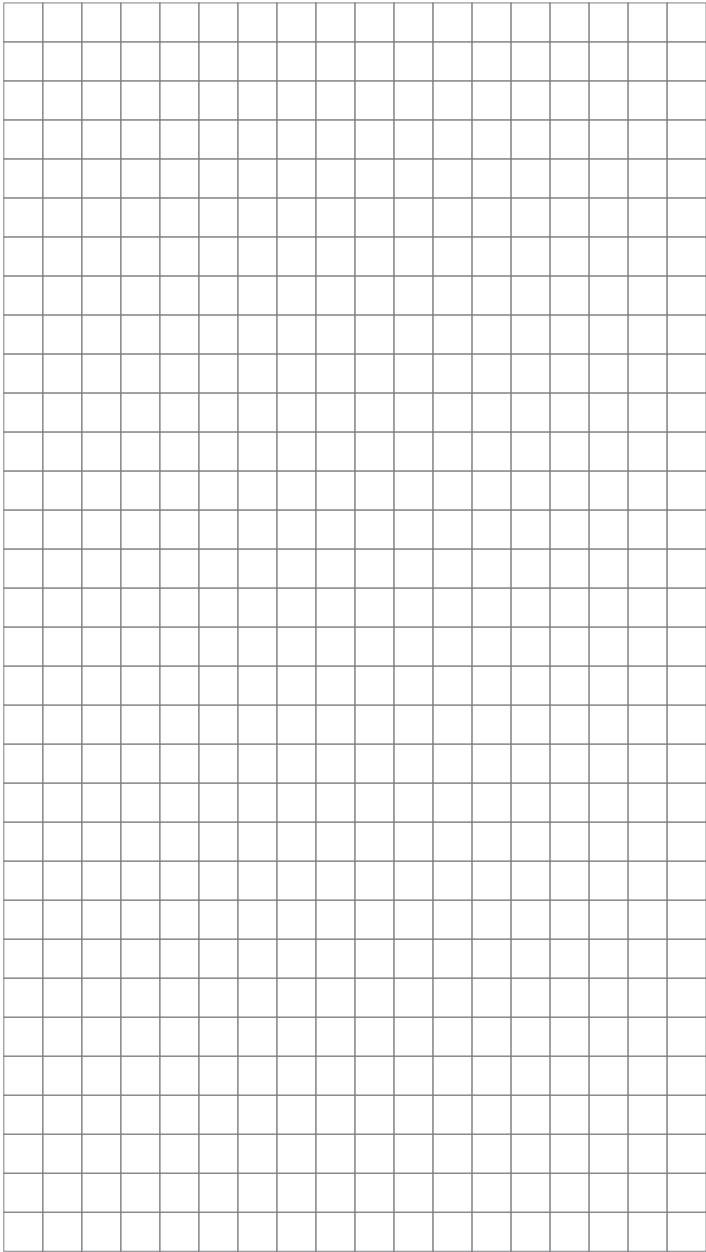


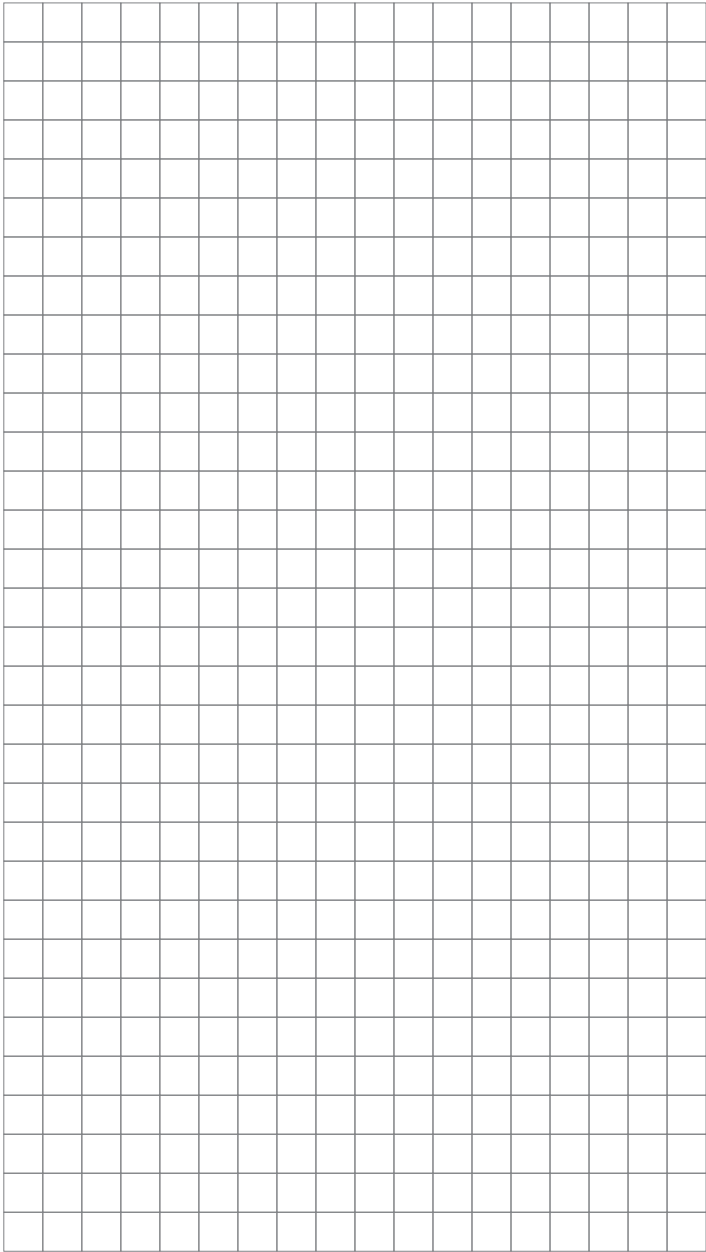





L'idea del libretto rosso nasce dalla volontà di affiancare a strumenti di governance (per l'associazione) e metodologici (per le cooperative) suggestioni, stimoli, azioni concrete che possono essere utili al socio per essere parte del rinnovamento che si vuole produrre, mettendo insieme delle proposte operative, adeguate ai diversi contesti, che i singoli possono usare nelle proprie cooperative, consigli di amministrazione e assemblee soci.

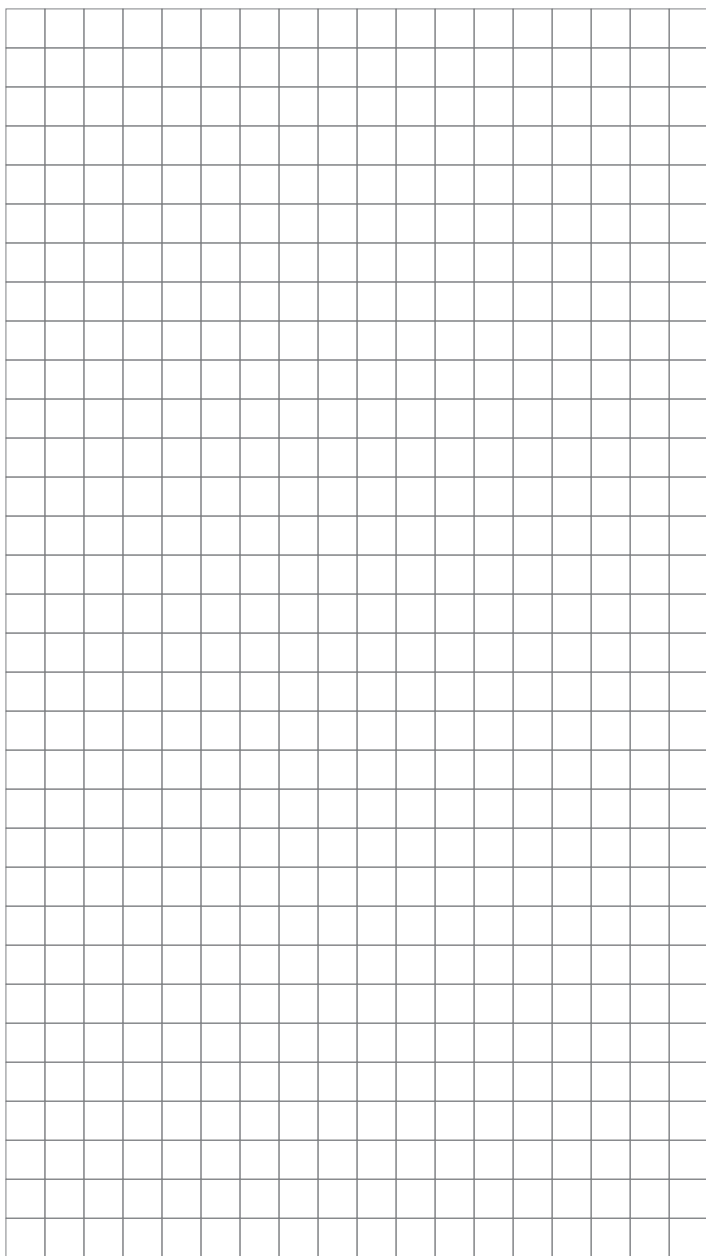


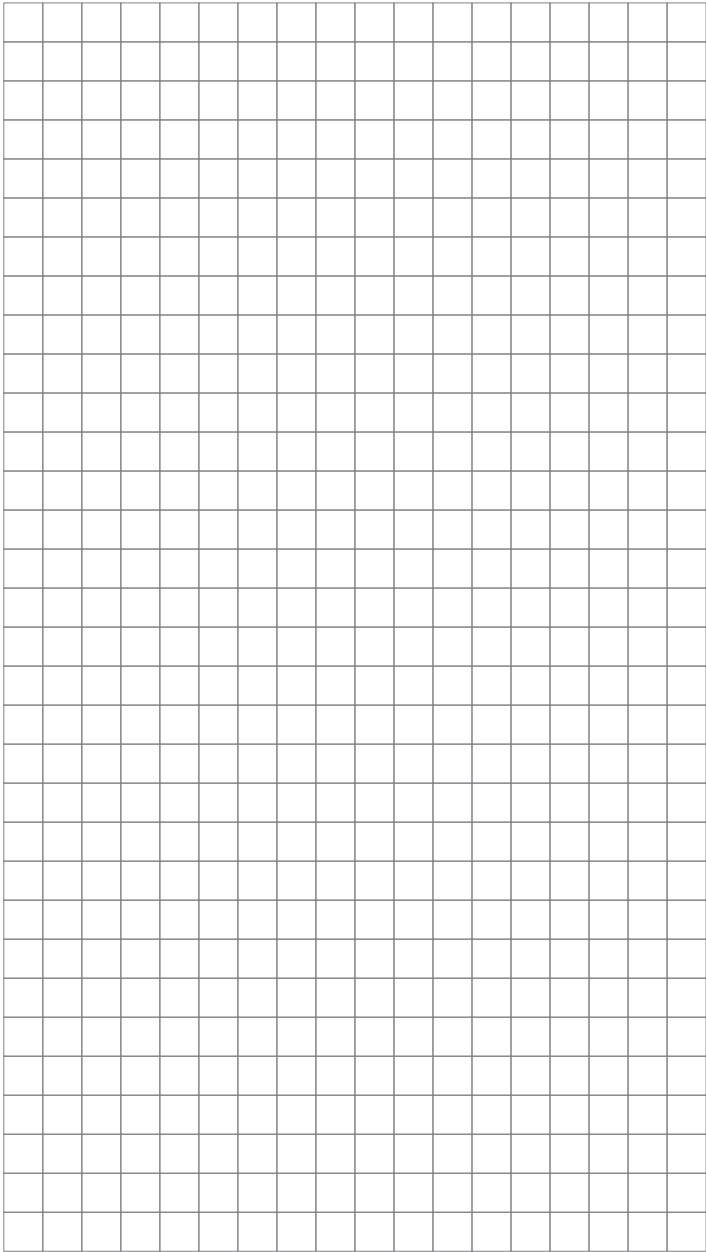






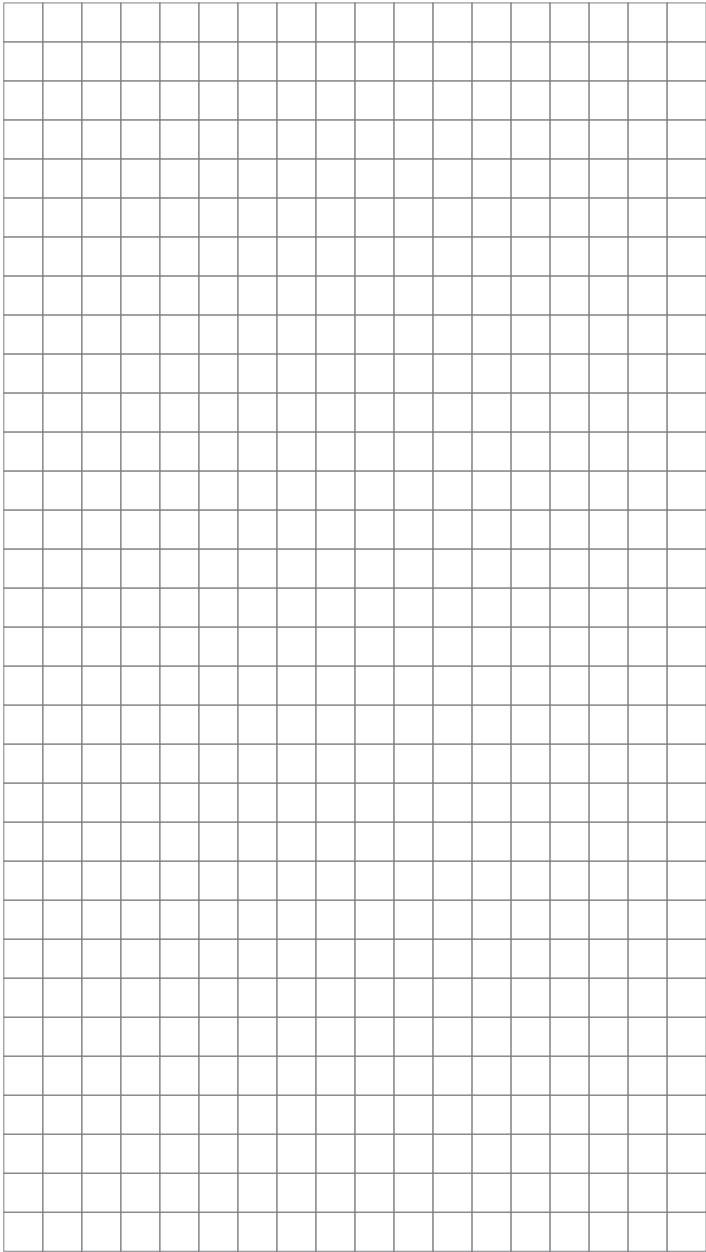
*Noi giovani operatori
siamo artefici
del nostro destino,
quindi il ricambio
generazionale
passa anche da prese di
responsabilità dirette,
assunzioni di rischio
all'interno delle
organizzazioni
e da un confronto vero
e sincero con le attuali
leadership.*






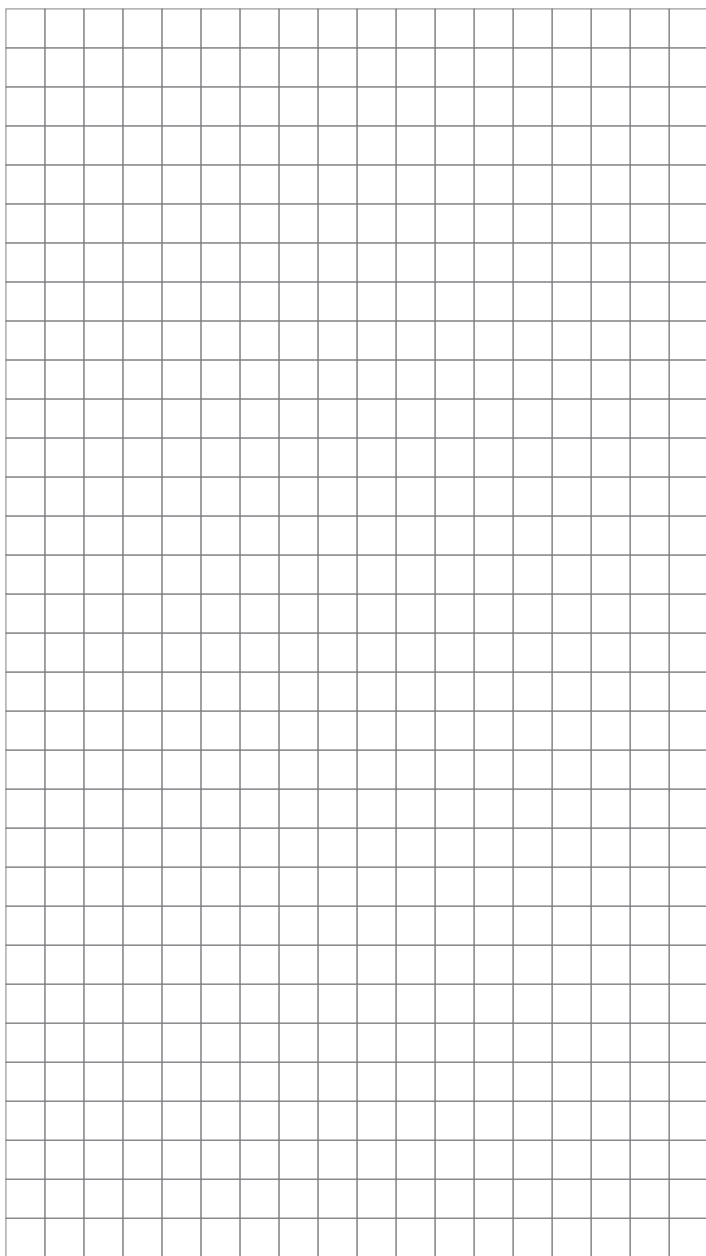
Azioni di cambiamento nelle associazioni di rappresentanze cooperativa

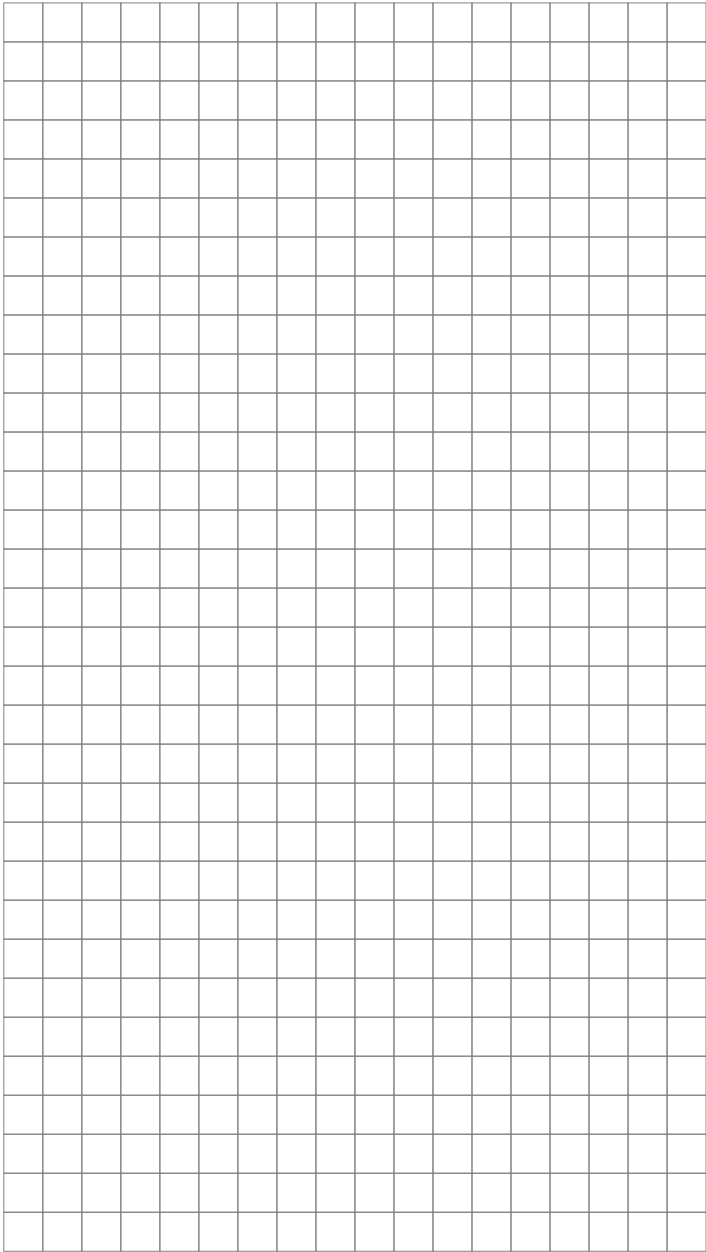
Promuovere la nascita di organizzazioni di volontariato, composte prevalentemente da cooperatori storici, per tramandare esperienze e competenze in progetti specifici, e valorizzare così l'apporto di persone non più attive per la promozione del movimento cooperativo e dei suoi valori.





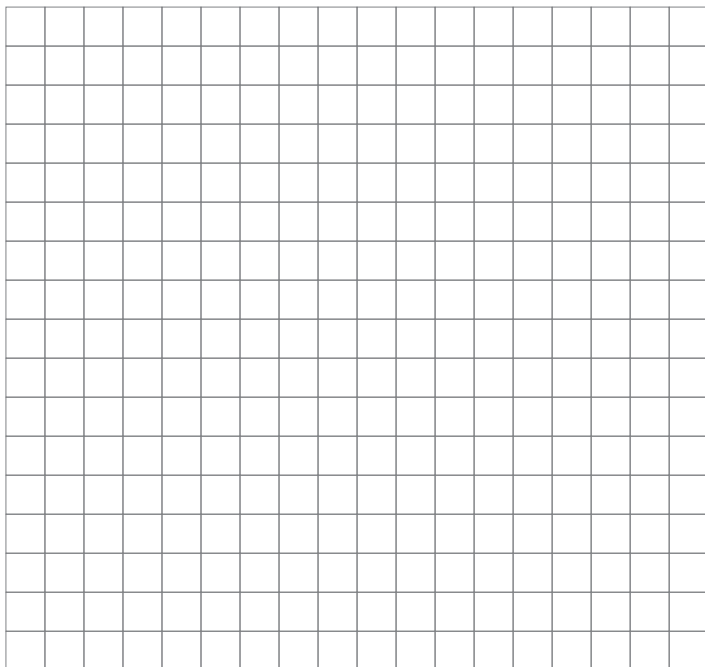
*Il libretto rosso
riporta i punti su cui
chiunque abbia a cuore
la cooperazione
– movimento
intergenerazionale
per eccellenza –
dovrebbe battere
in ogni occasione.
L'elenco è ovviamente
in continua espansione!*

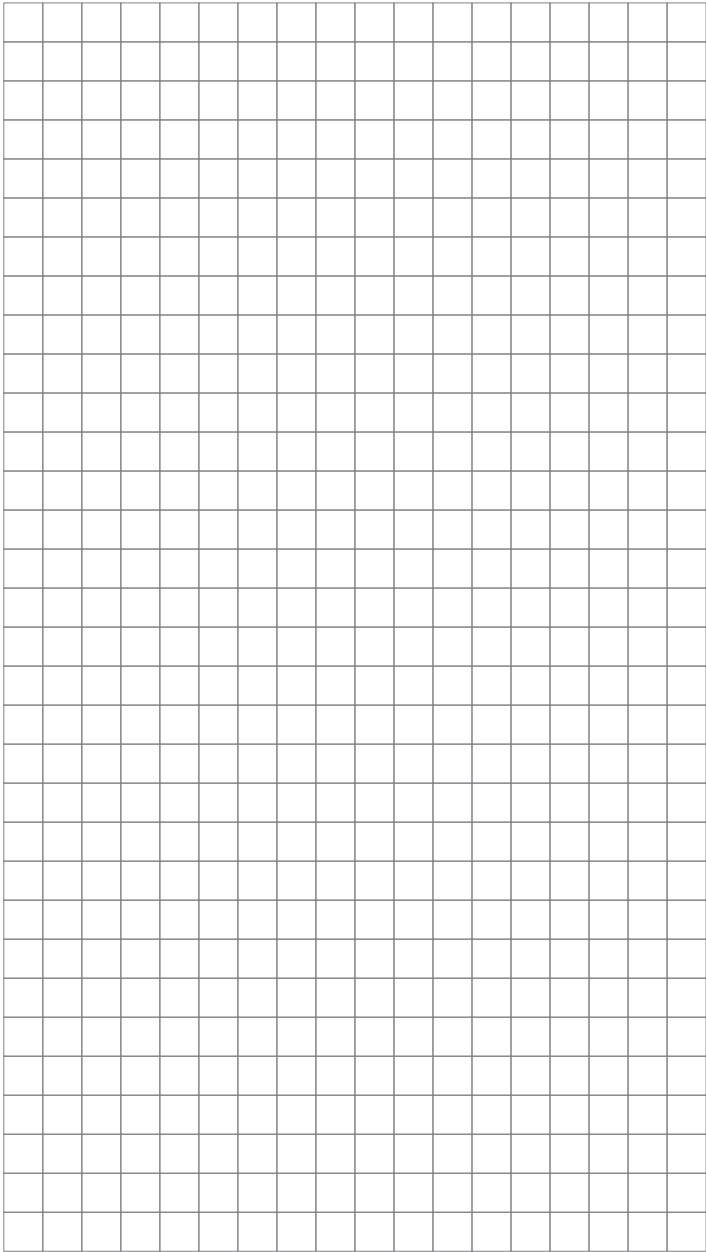




Il secondo pilastro pensionistico


**Sollecitare una campagna
informativa ed educativa
all'interno delle
cooperative, con il supporto
di Legacoop, in materia
di futuro e prospettive
pensionistiche, soprattutto
per chi è entrato da poco
nel mondo del lavoro.**



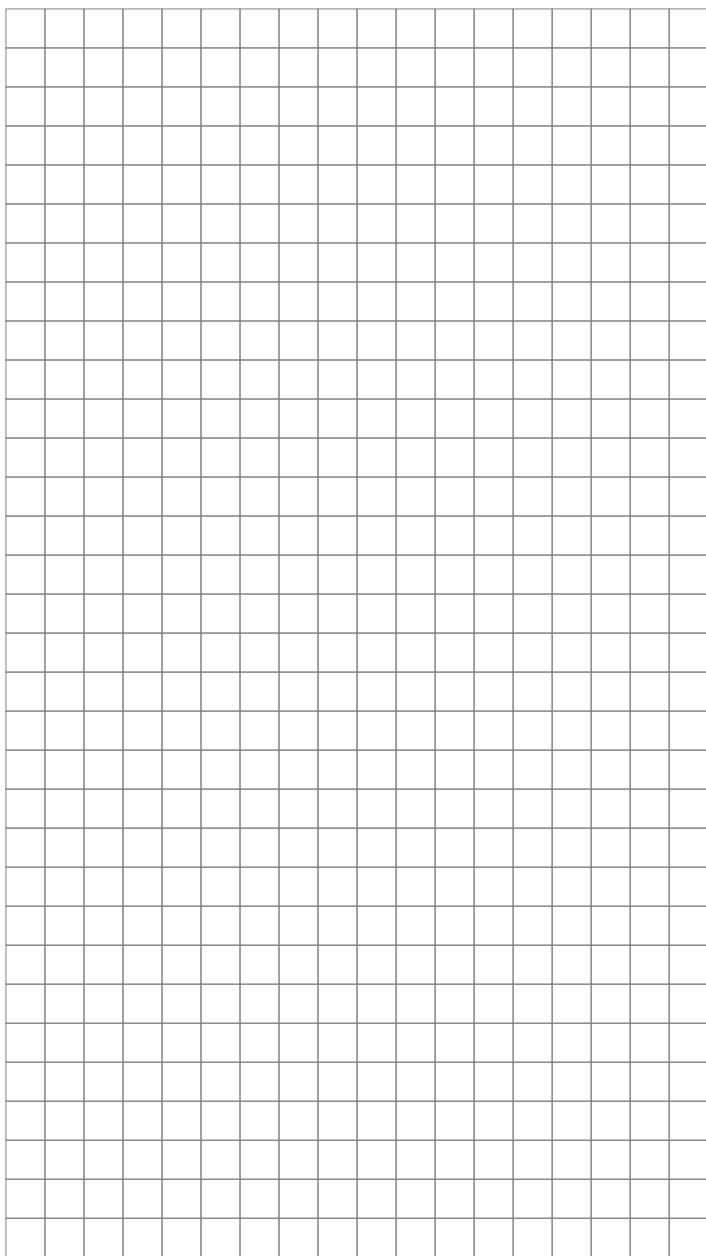


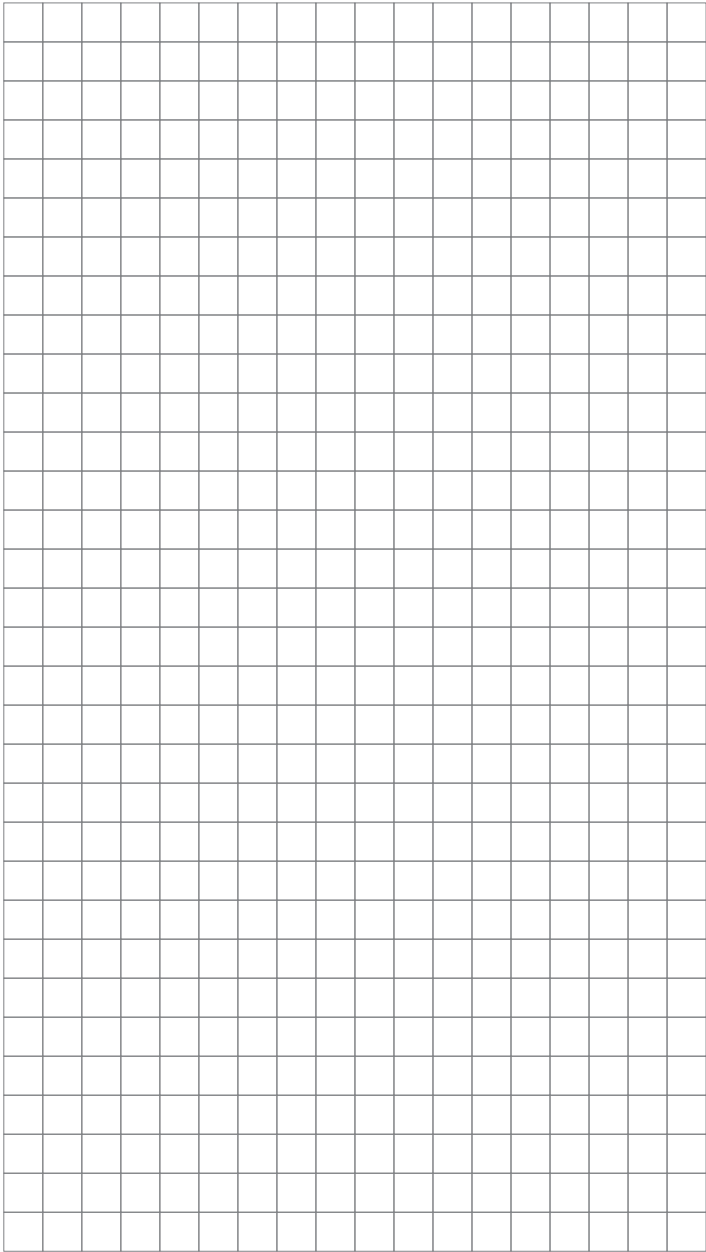
Il secondo pilastro pensionistico

Discutere meccanismi di “favore” rispetto alla scelta di aderire a forme di previdenza complementare negoziale: 1a quota a carico del lavoratore pagata dalla cooperativa; aumento della percentuale di contribuzione aziendale da destinare alla previdenza complementare a favore del lavoratore rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento, tenendo conto dei risultati di bilancio.



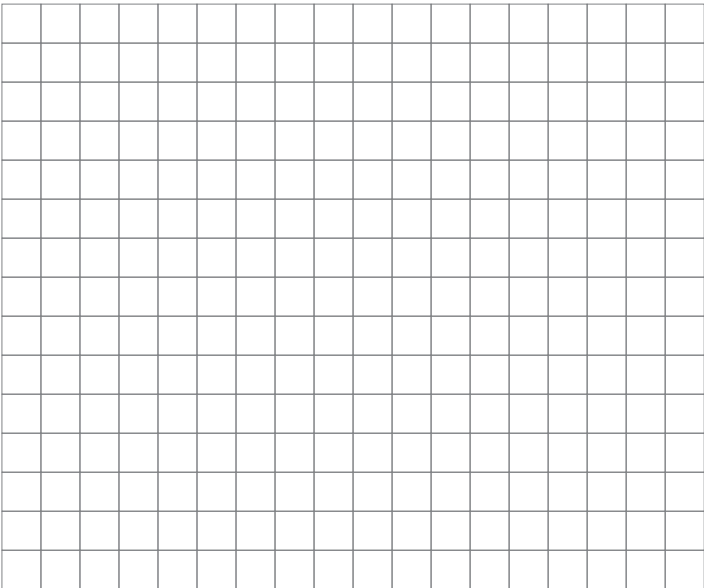
*Il secondo pilastro
pensionistico
è un nodo fondamentale
da sciogliere
dato il forte squilibrio
tra generazioni
in tema di previdenza
complementare e integrativa
e necessità di dare
un nuovo significato
alla mutualità interna
in termini generazionali.*

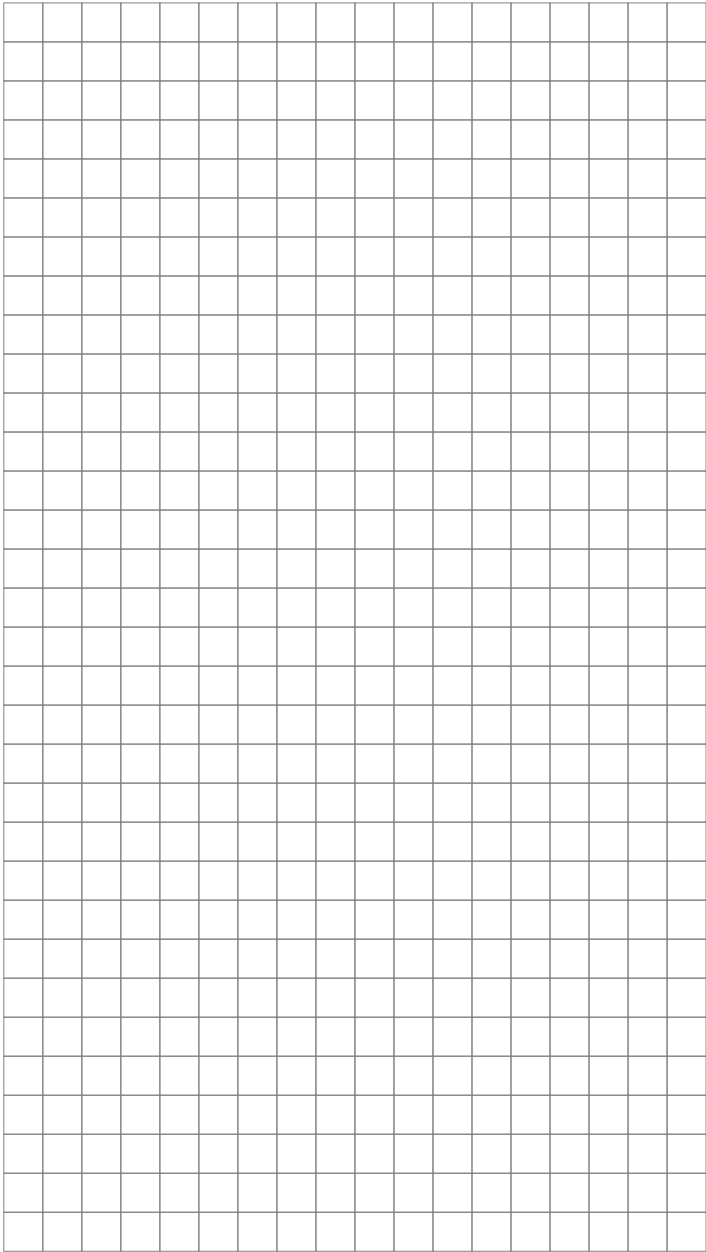





Il secondo pilastro pensionistico

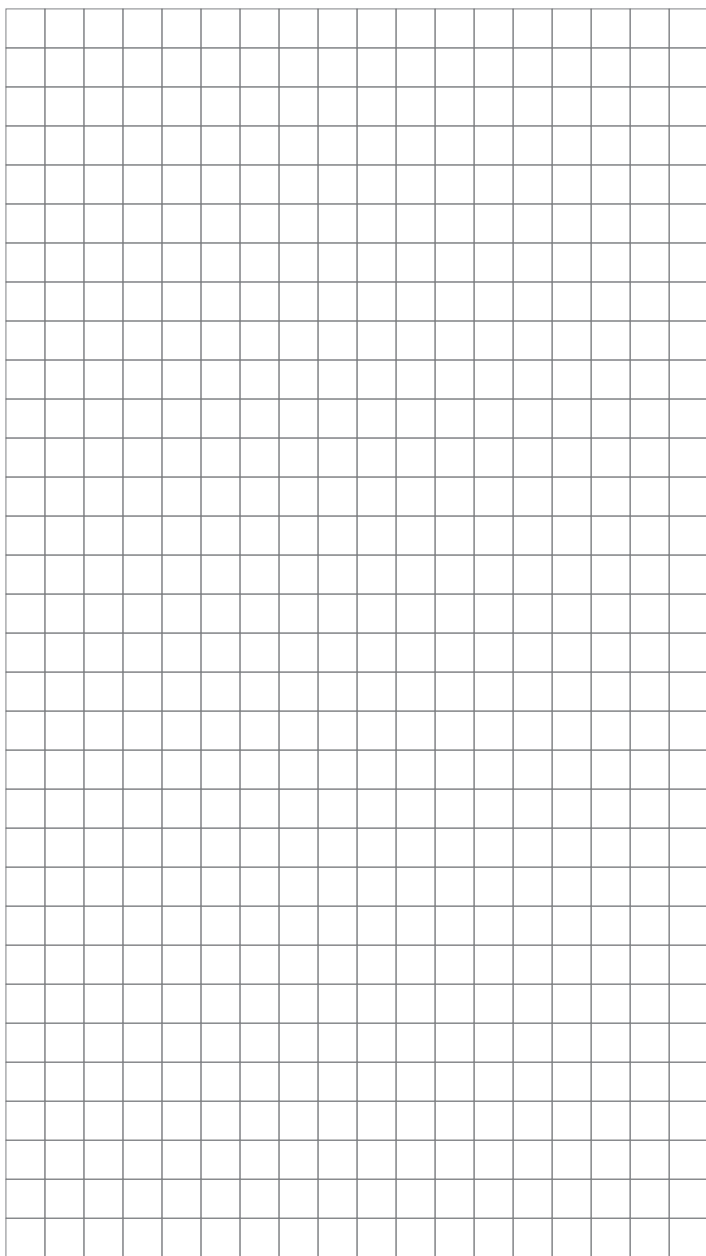
Appoggiare l'ipotesi di inserire all'interno dei CCNL percentuali di contribuzione alla previdenza complementare superiori per i soggetti con minore anzianità o altre agevolazioni, e diffondere la consapevolezza di questa opportunità.

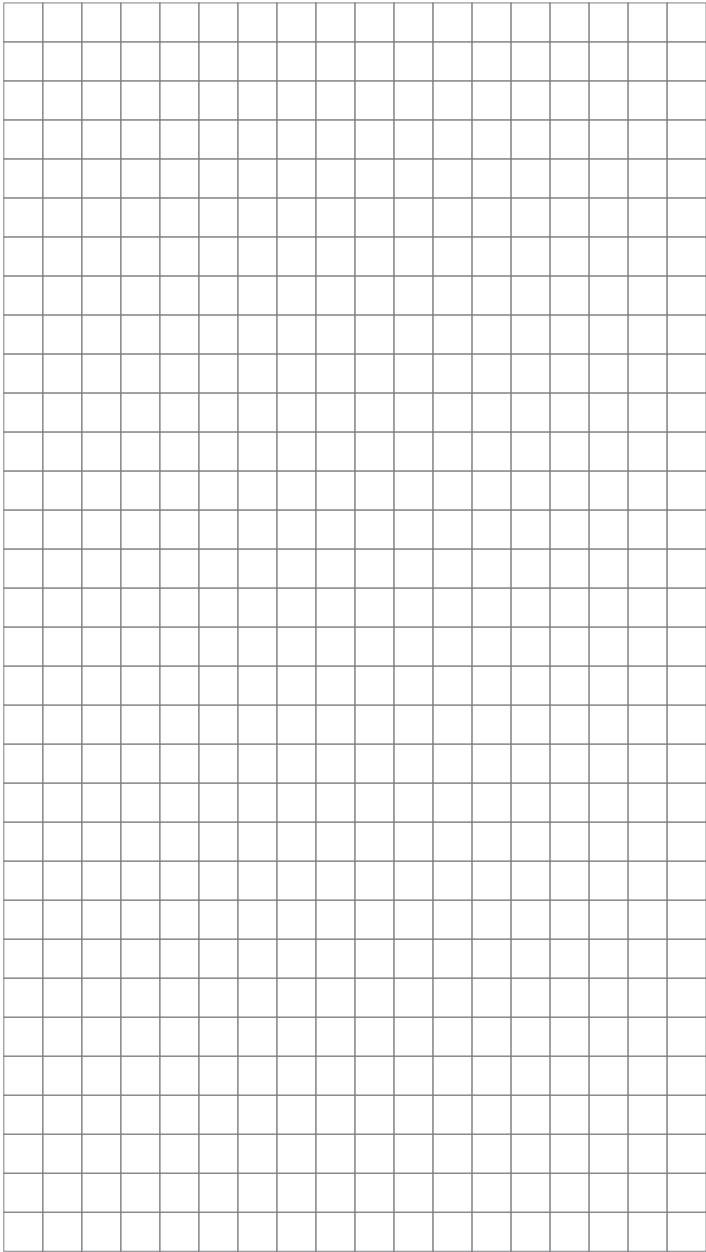






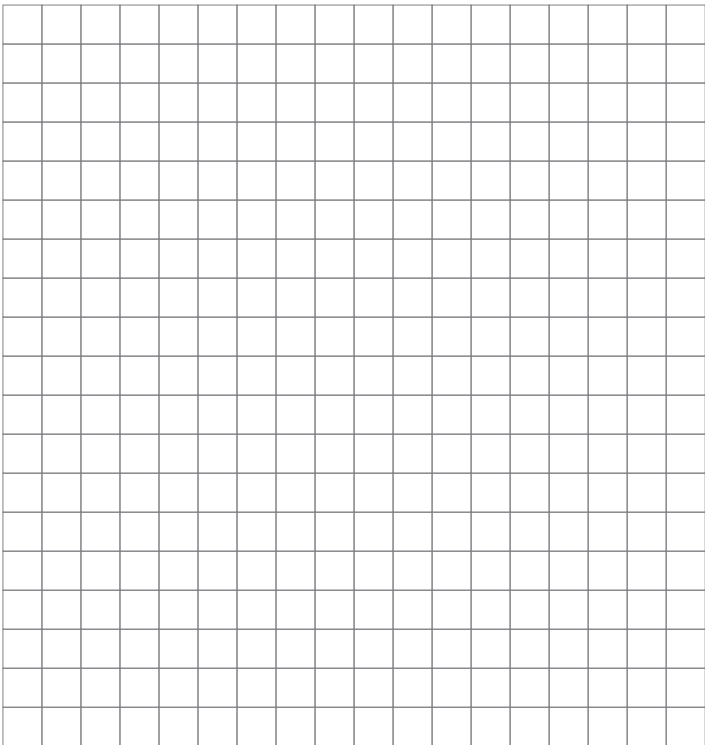
*Promuoviamo
lo sviluppo
della previdenza
complementare,
con provvedimenti
di natura fiscale
o aziendale,
ma anche sostegno
finanziario diretto.*

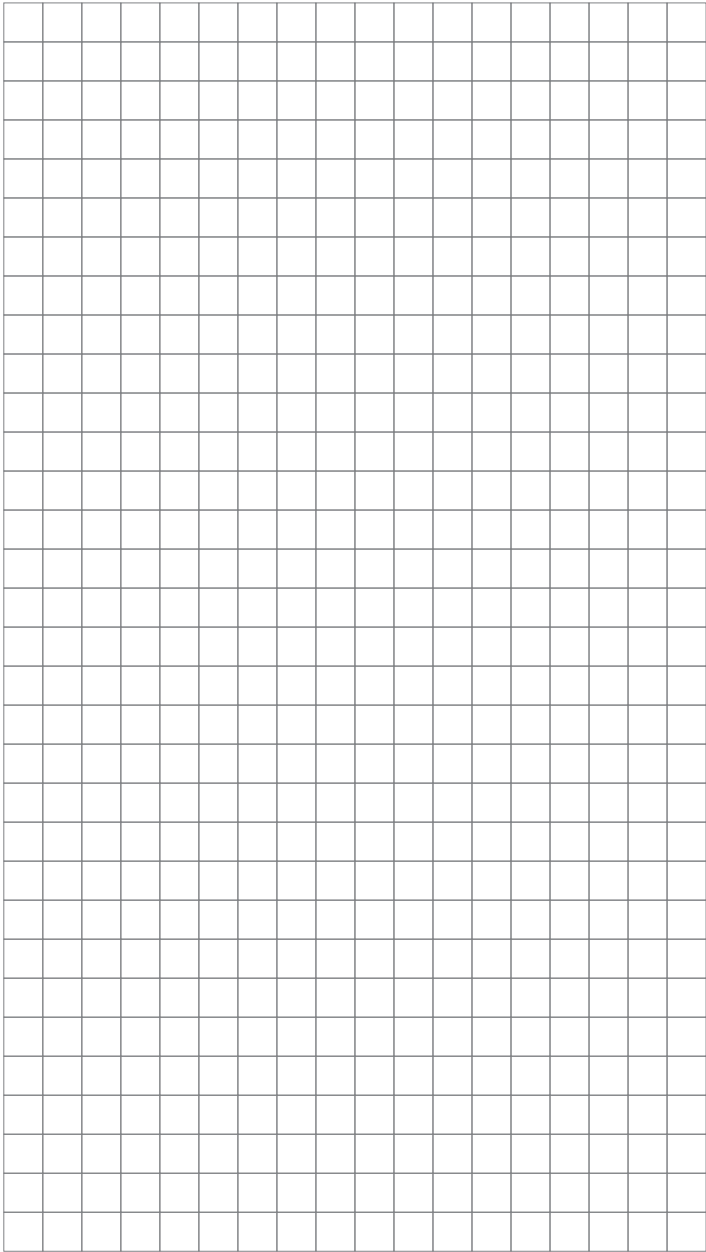





Il secondo pilastro pensionistico

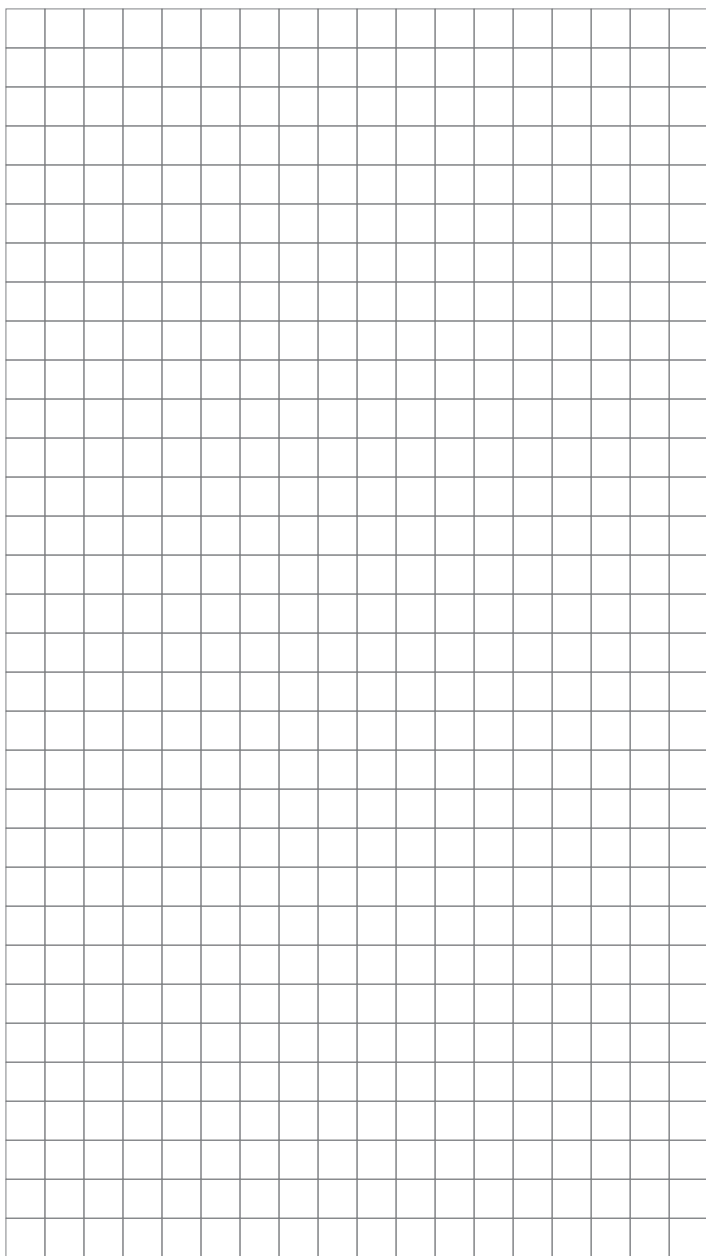
Per i soci delle cooperative di produzione lavoro: chiedere la possibilità di dividere al 50% il TFR fra le quote sociali e la contribuzione al fondo pensione.

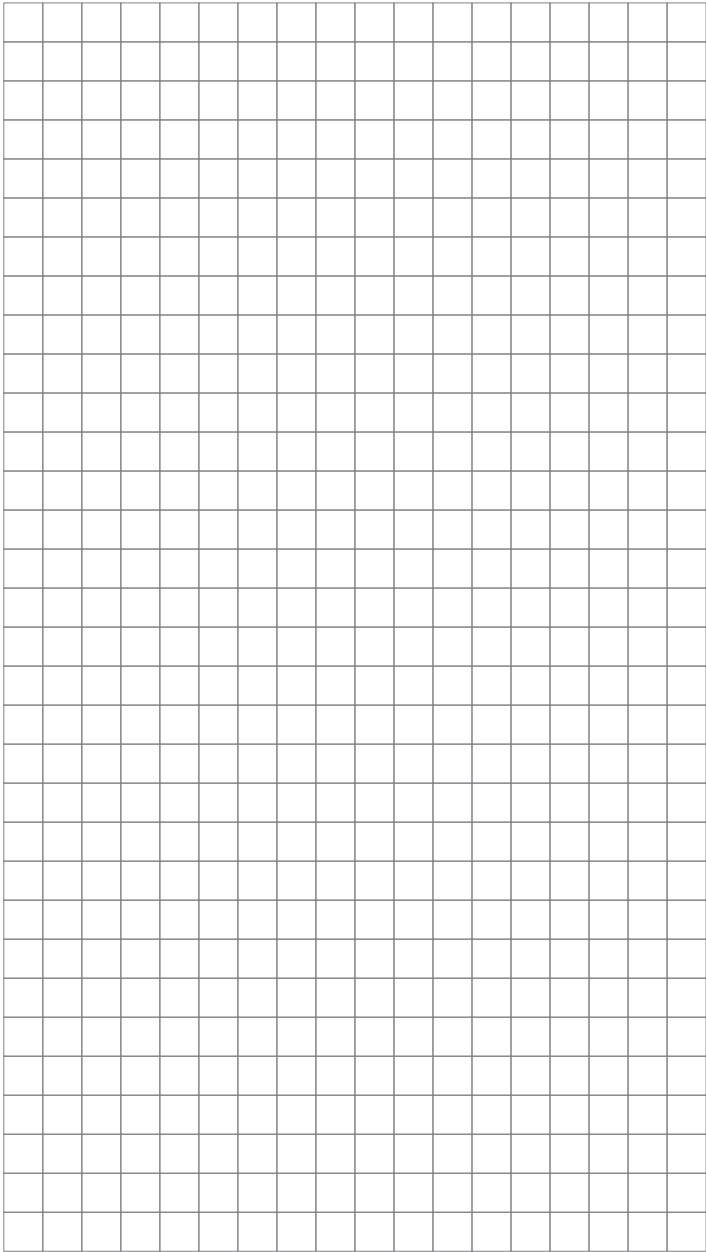


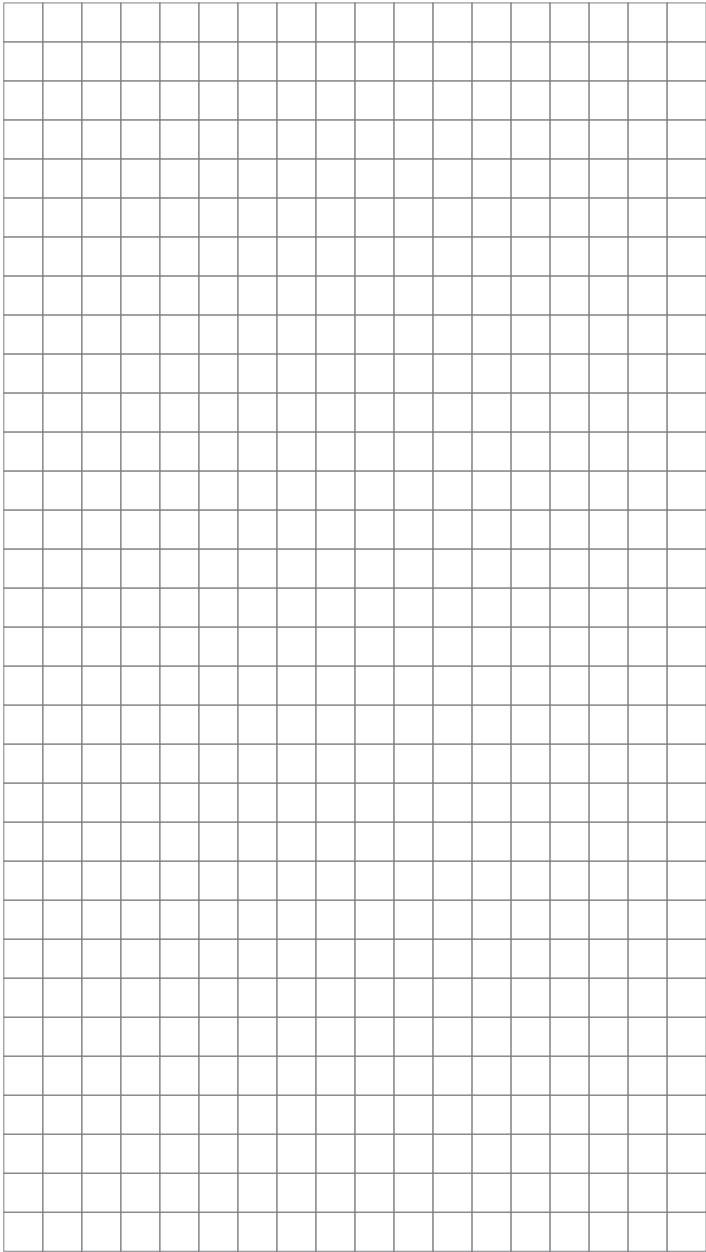





*Tutti i modelli
di gestione della
successione aziendale
concordano
sull'importanza
di pianificare
per tempo
gli eventi e le azioni,
considerando
la “successione”
come un processo
pluriennale
e non come un semplice
evento puntuale
che coincide con il
“passaggio di testimone”.*

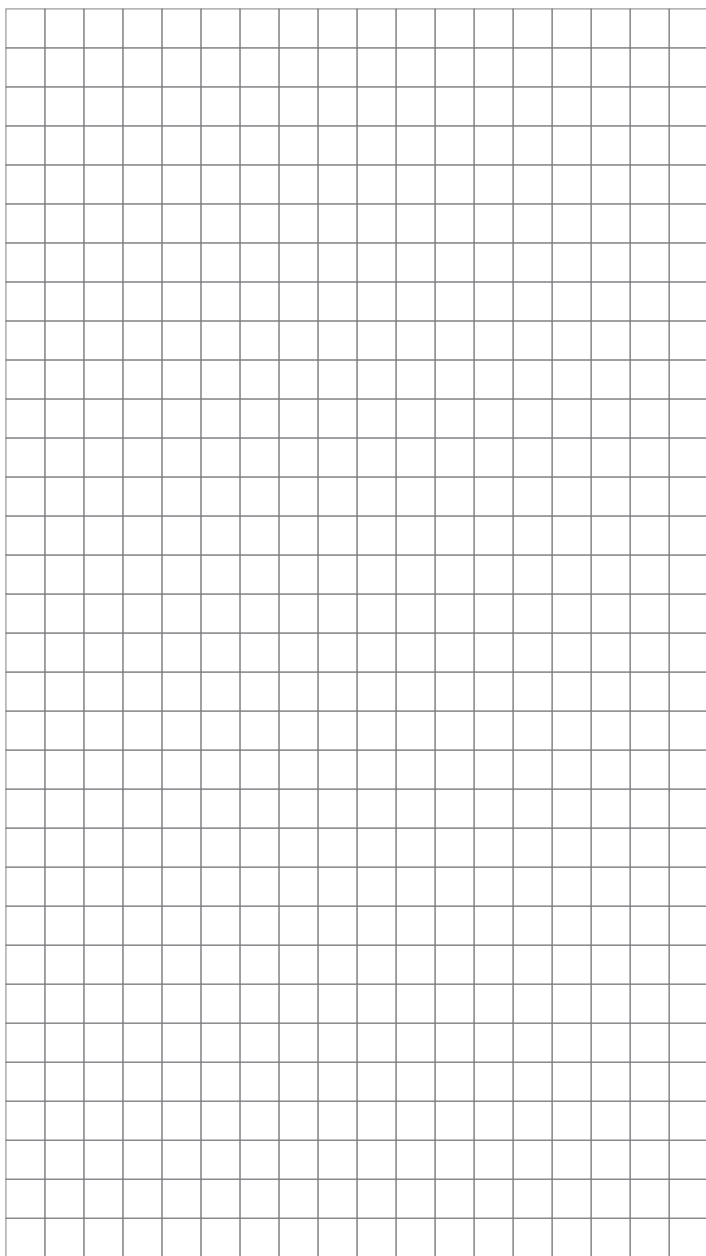


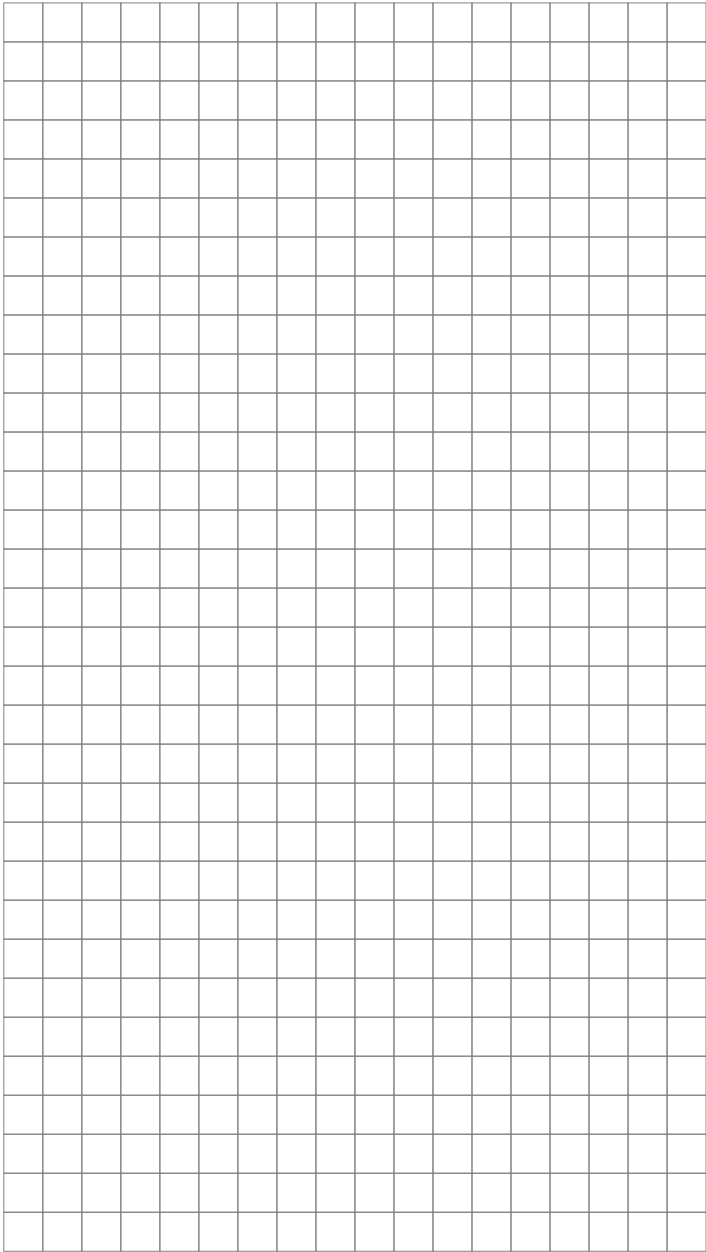


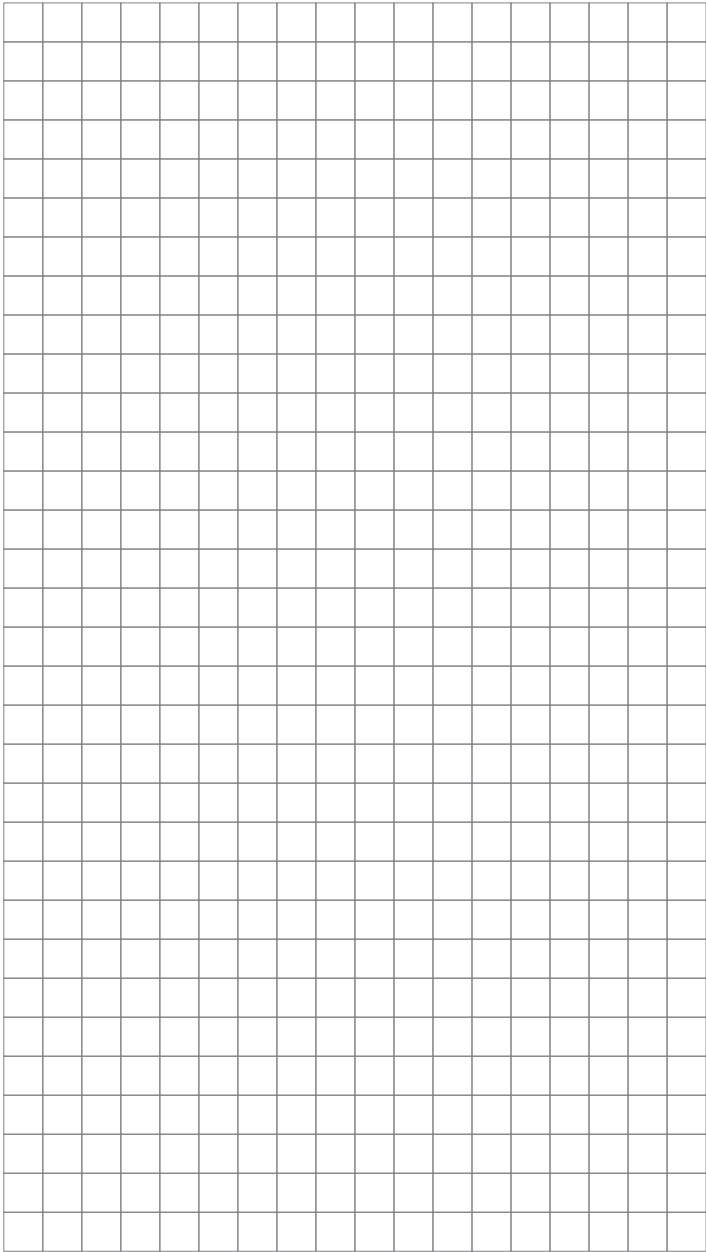


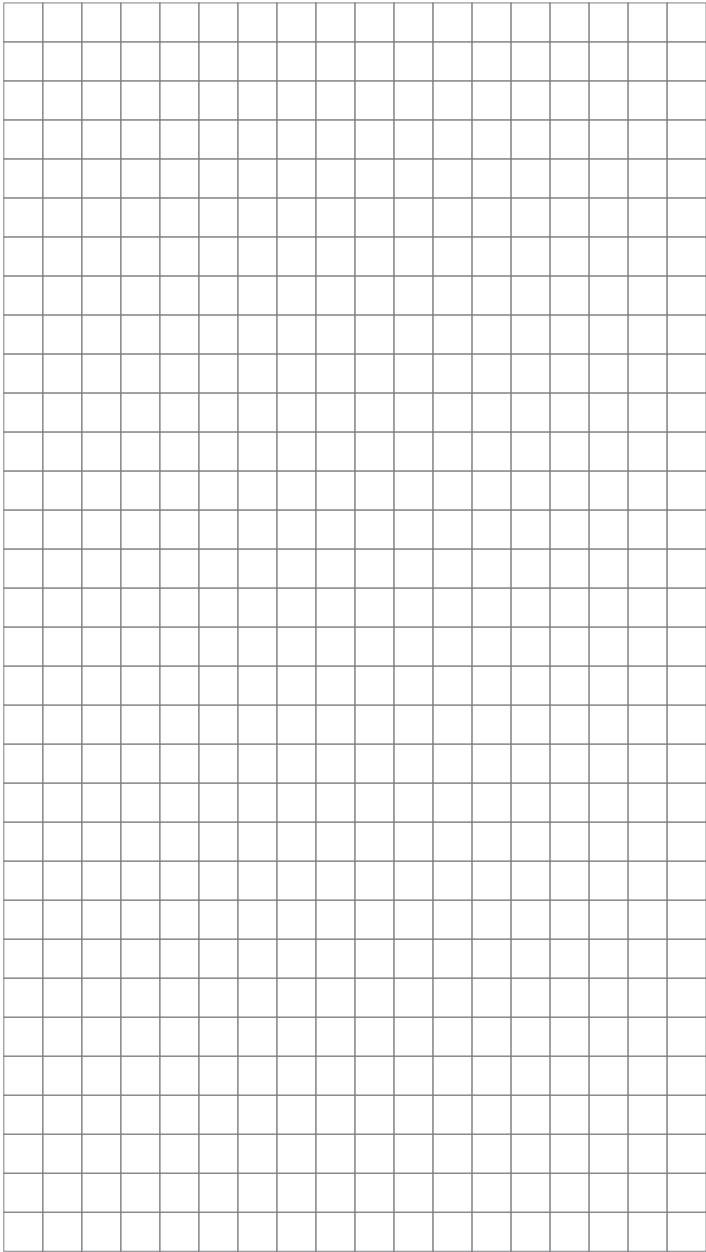


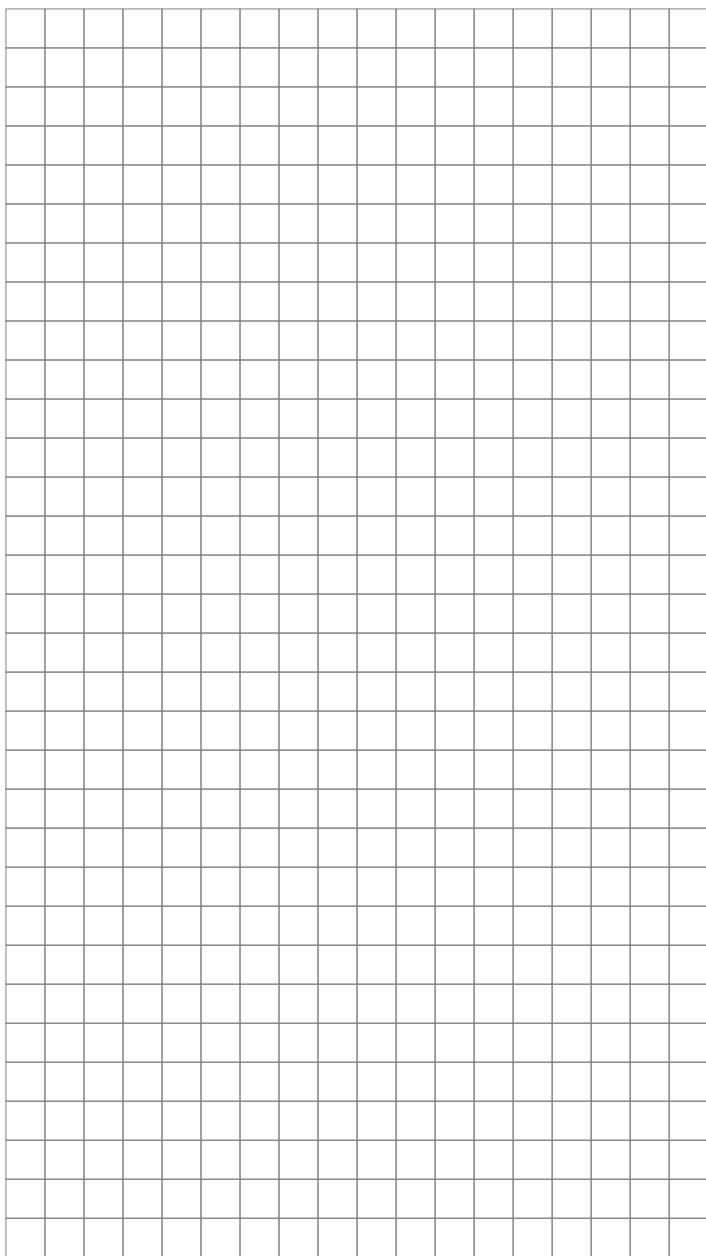
*La cooperativa
è per definizione
l'impresa delle generazioni
per cui è lecito attendersi
da questa uno sforzo in più
sul tema di un ricambio
necessario.*

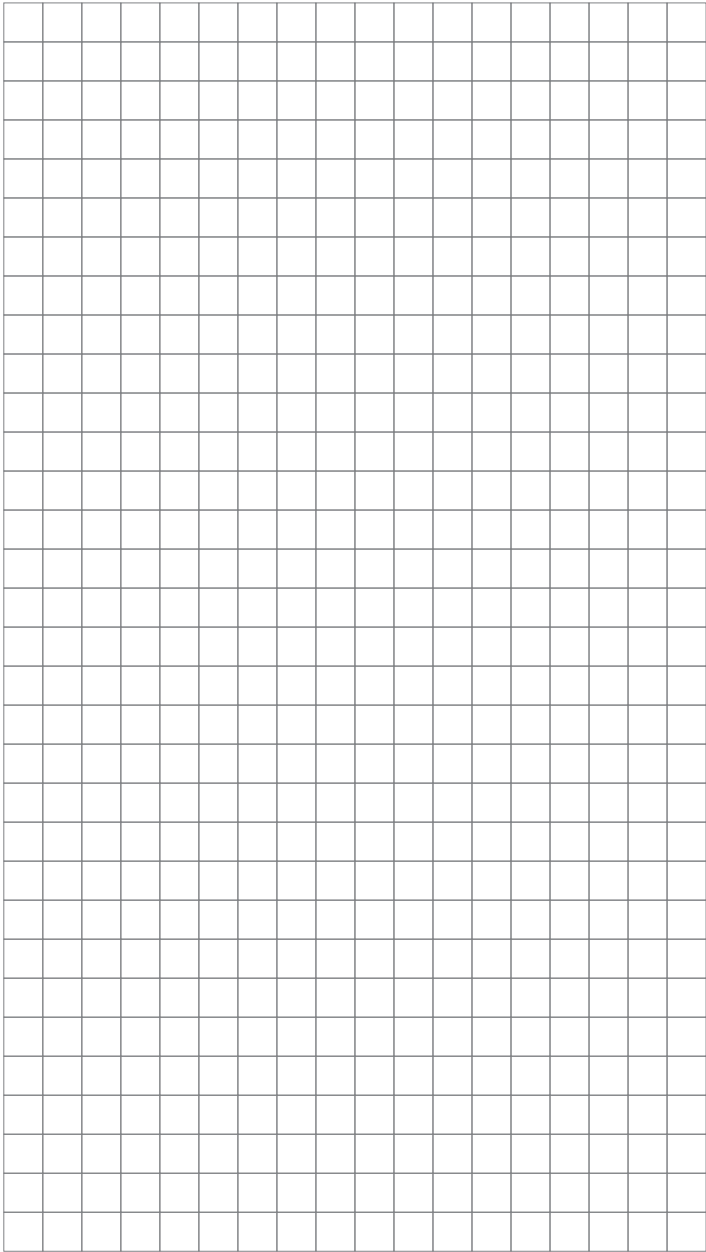







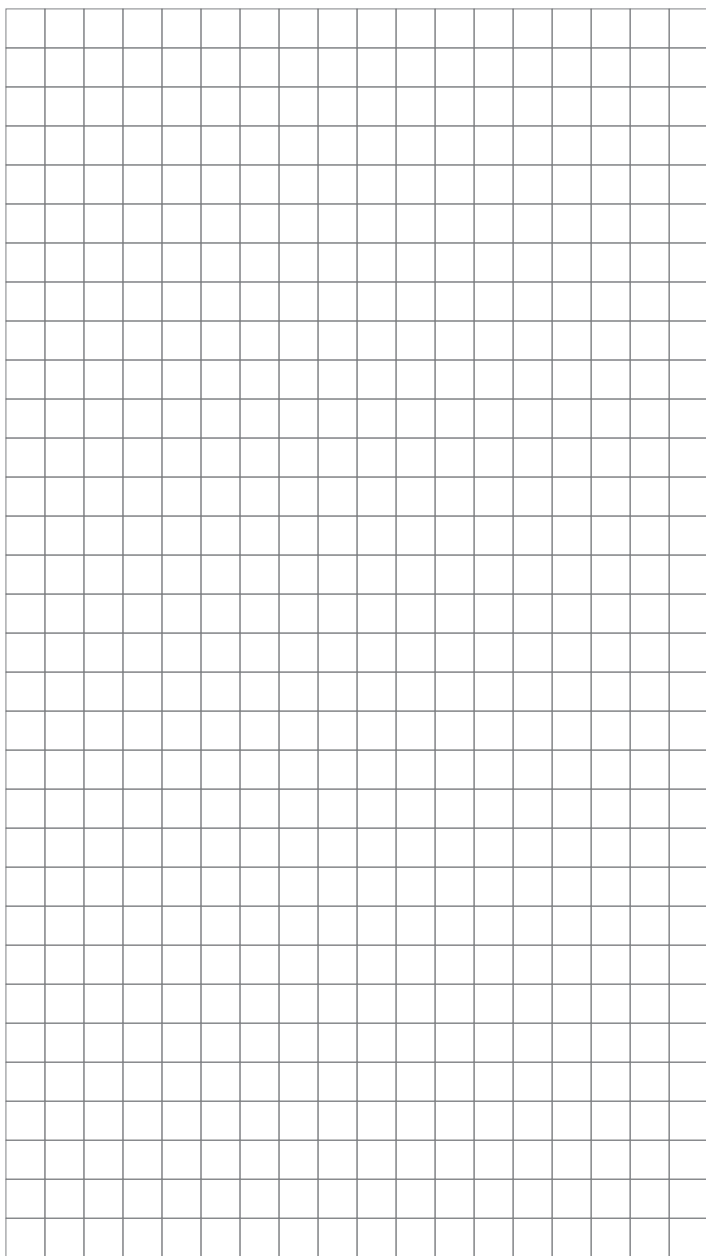


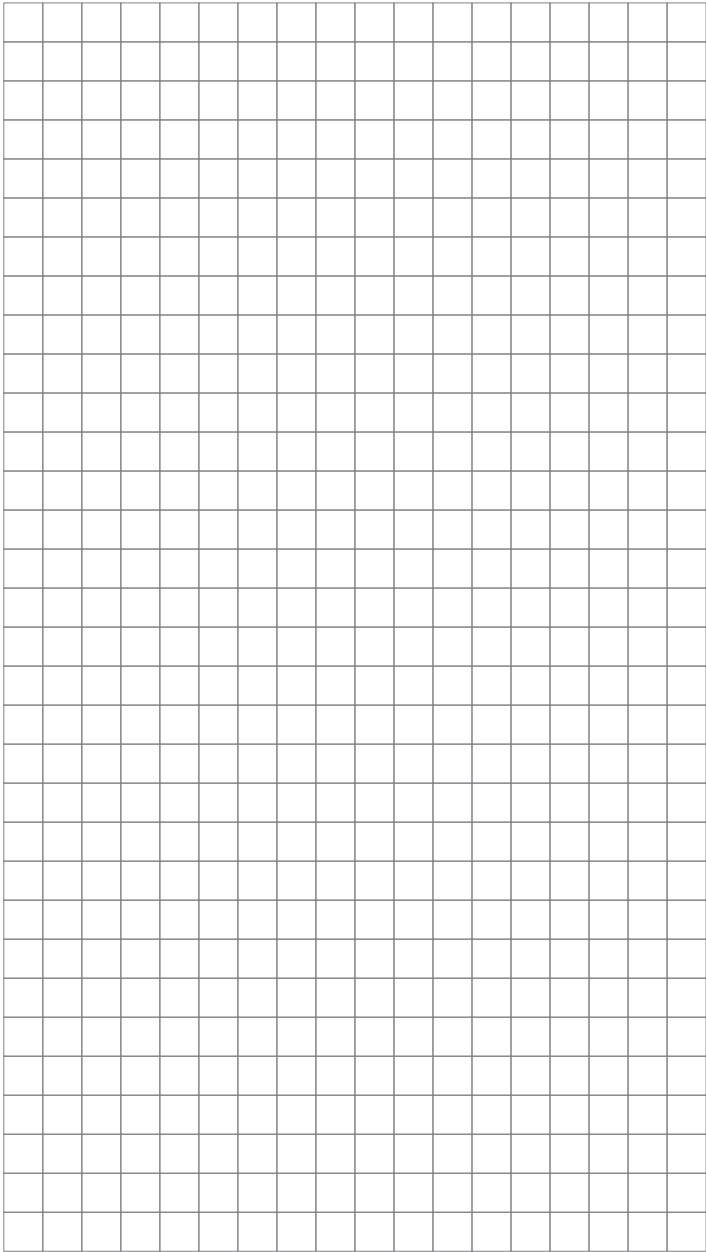







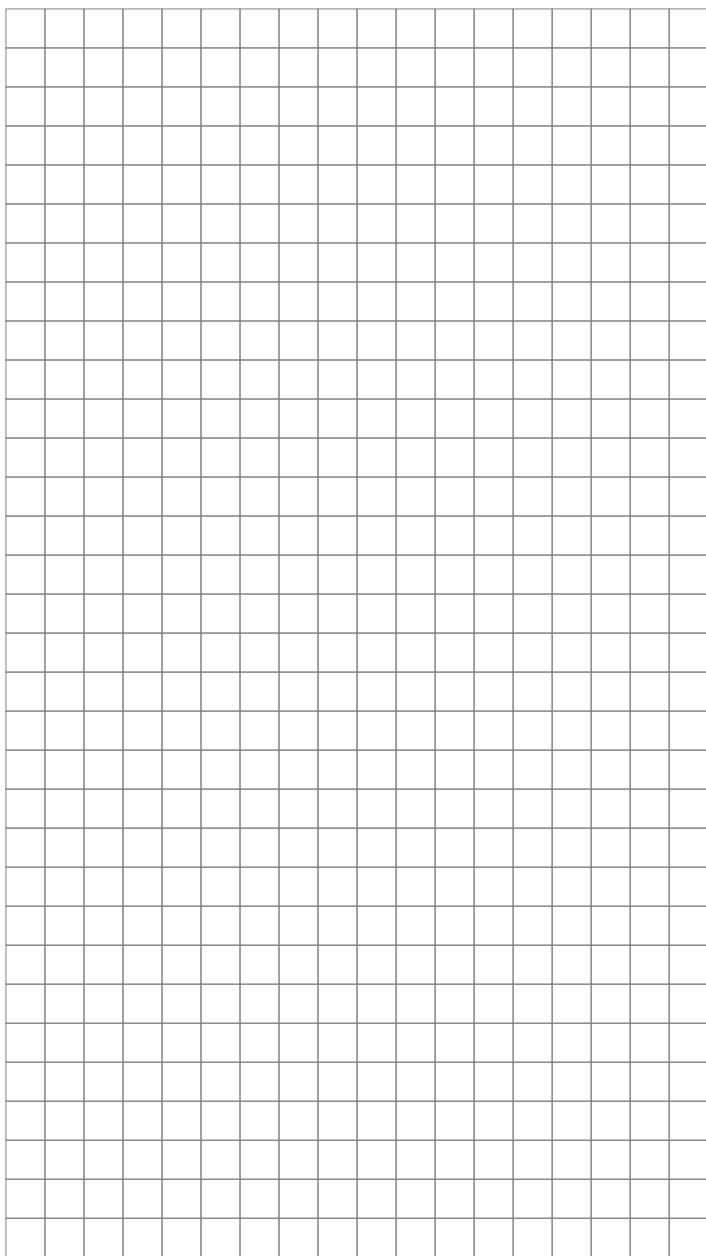
*Non può succedere
che si creino situazioni
bloccate in cui
un presidente
di cooperativa
o prossimo alla pensione
metta nel panico
la cooperativa
per la mancanza
di un sostituto.
L'individuazione
e la crescita dei propri
successori devono essere
tra gli obiettivi
di risultato di chi ha ruoli
di responsabilità
in cooperative
e in associazione.*

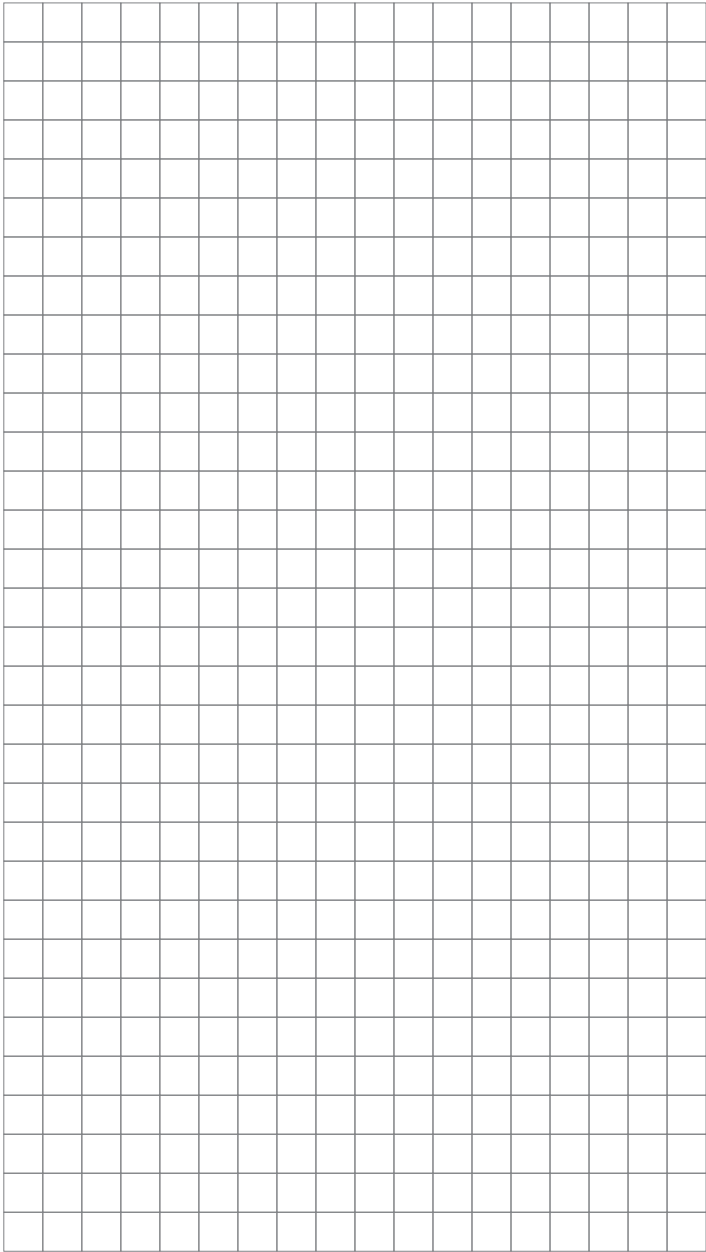


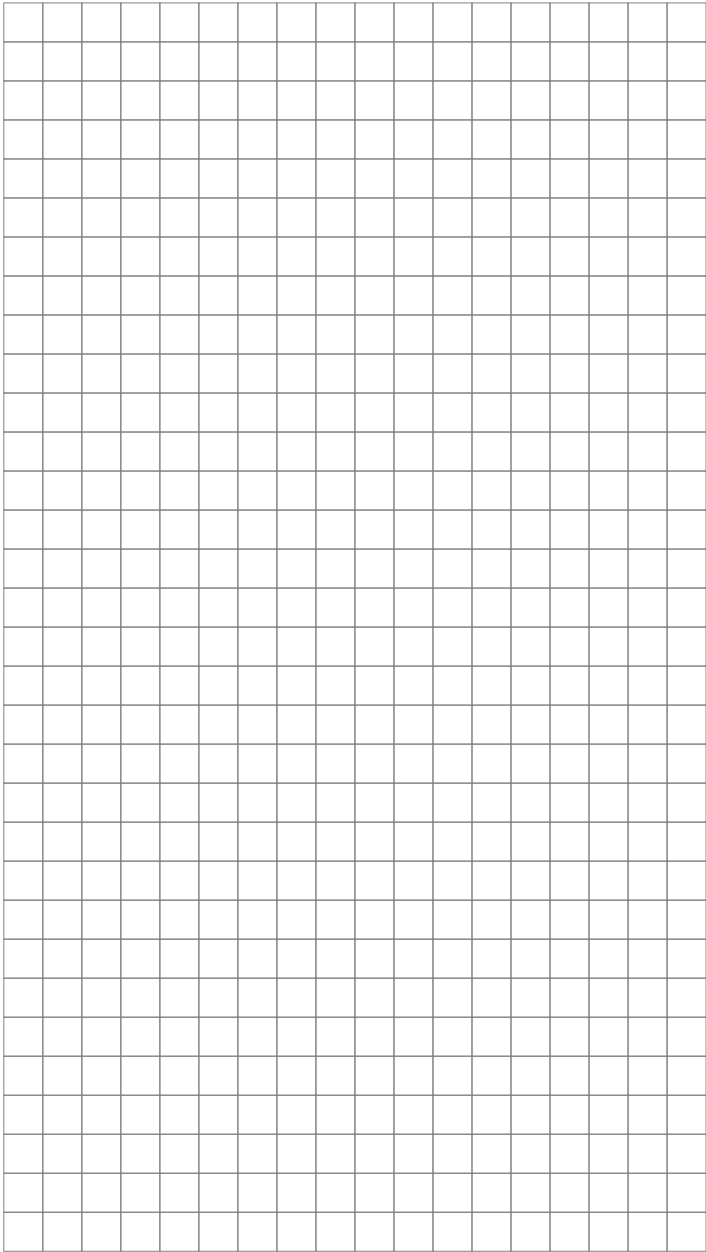


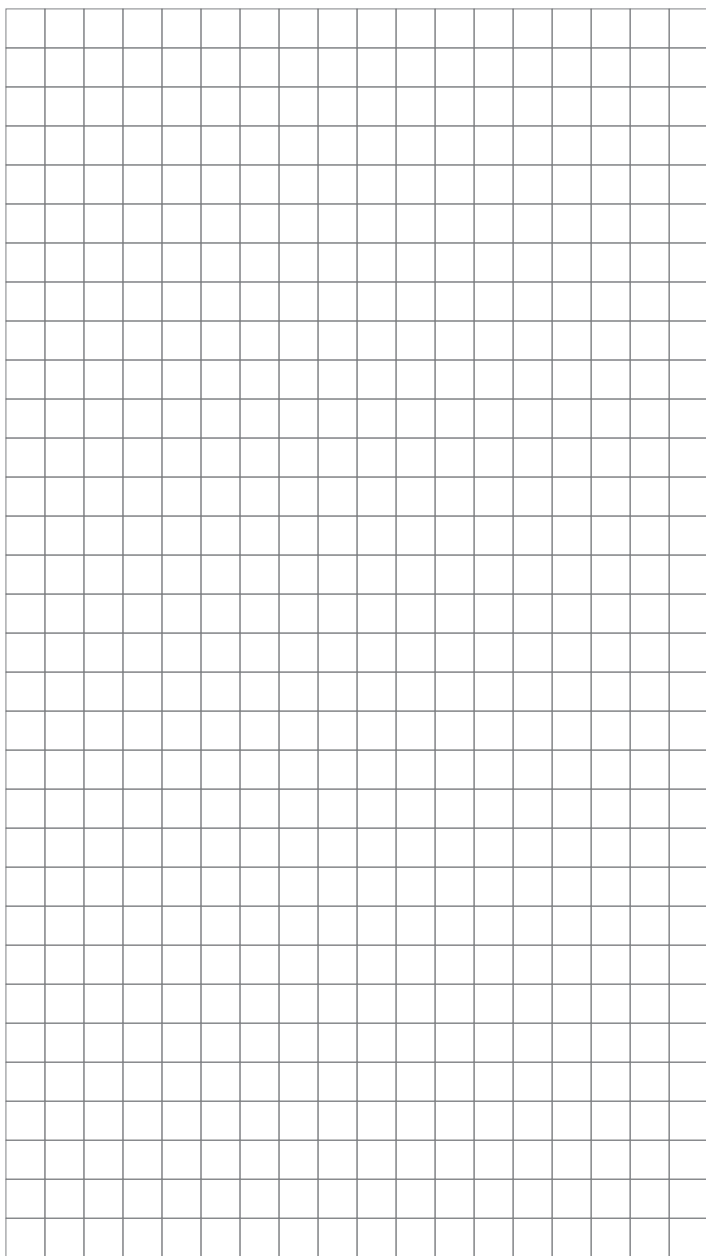



*Vogliamo stimolare
le cooperative
ad adottare
le pratiche migliori,
prendendo spunto
da casi virtuosi
già esistenti
nel movimento.*



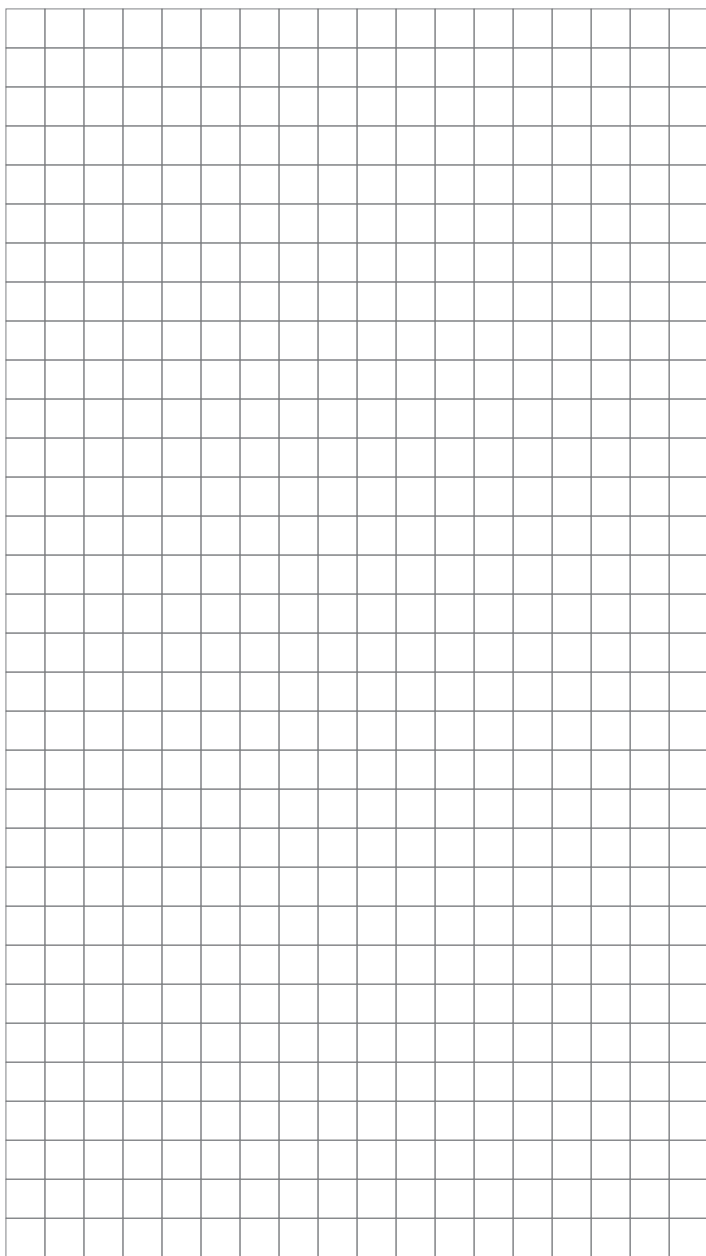


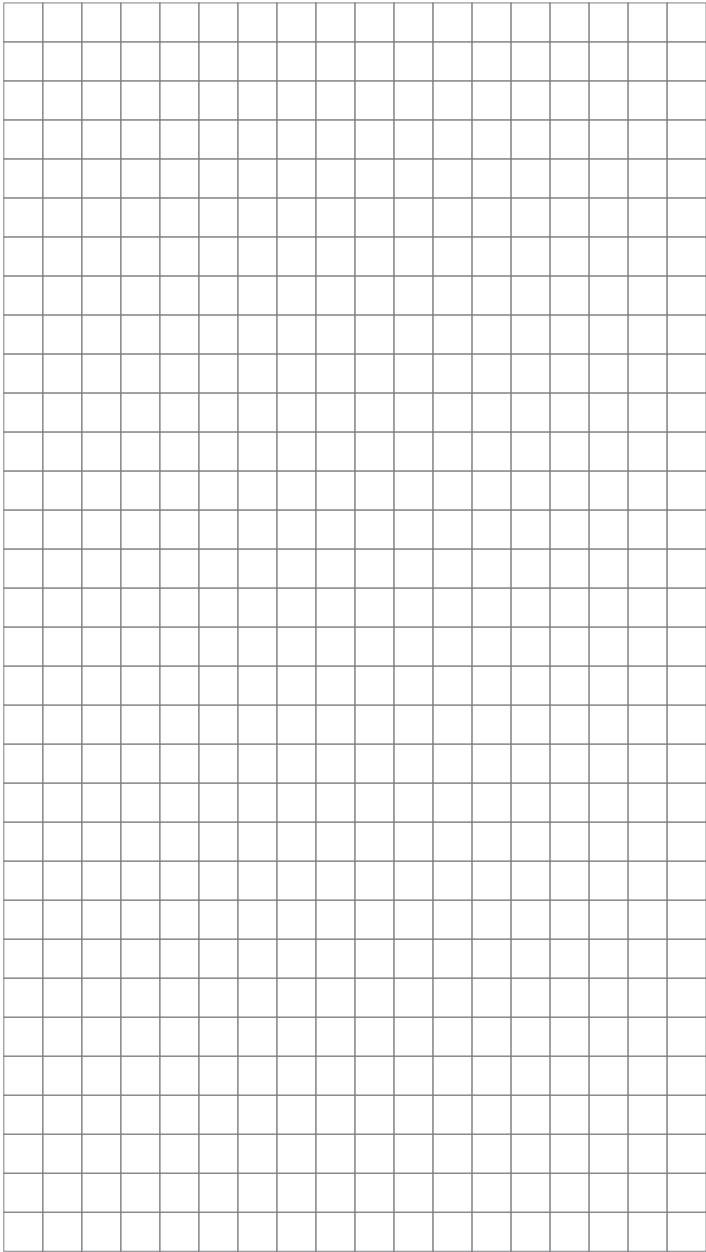


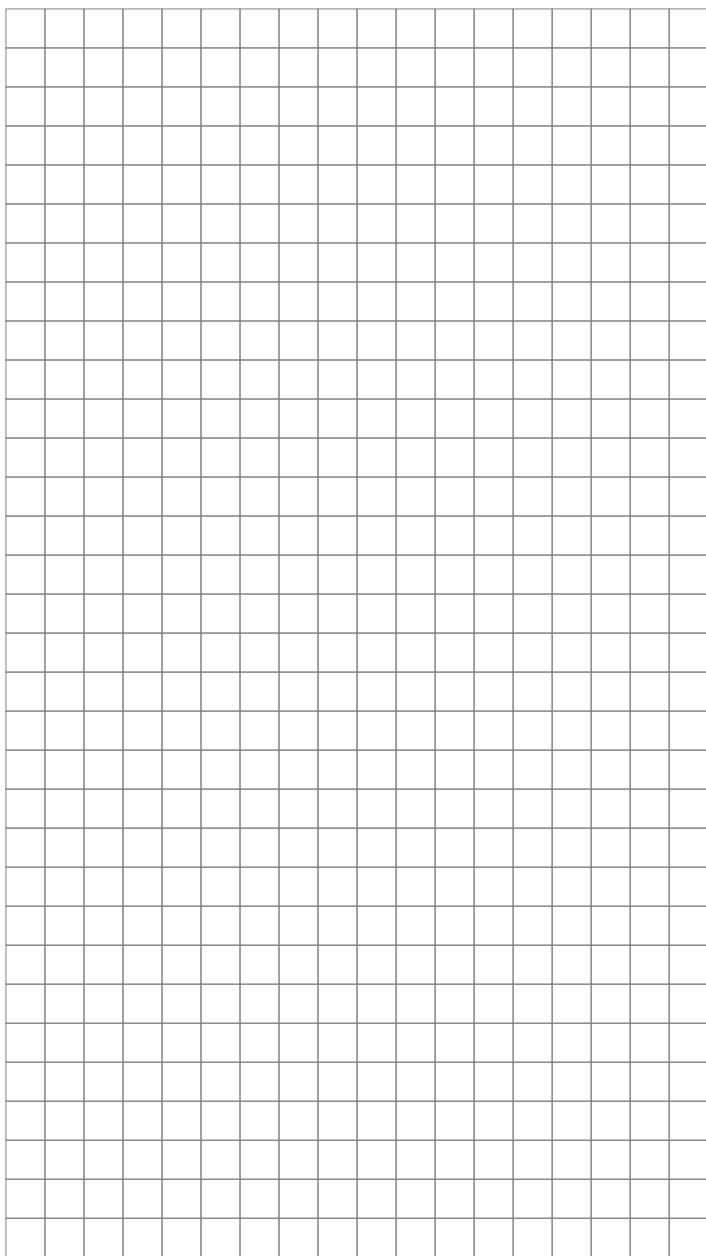





*I modelli di ricambio
e le relative tecniche
possono essere mutate
da altri contesti
(es. affiancamento/
tutorship, mentoring,
“quote” verdi, sistemi MBO,
politiche formative
continue, ecc.).*

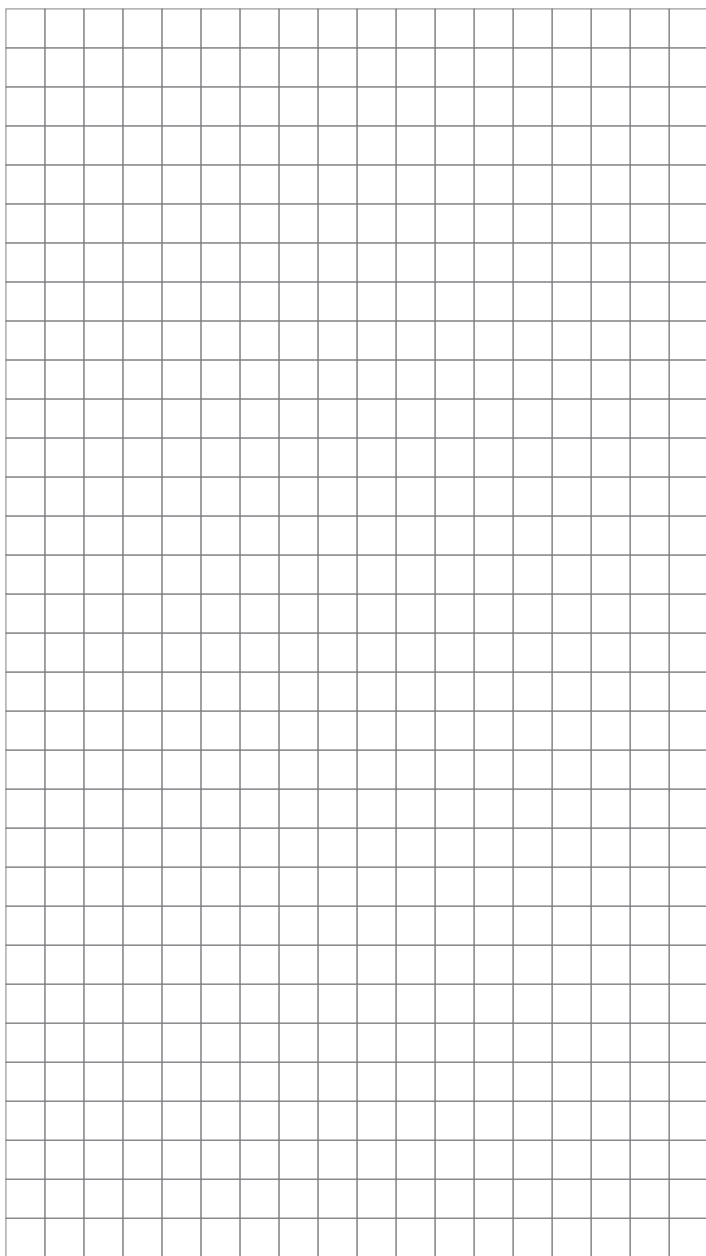


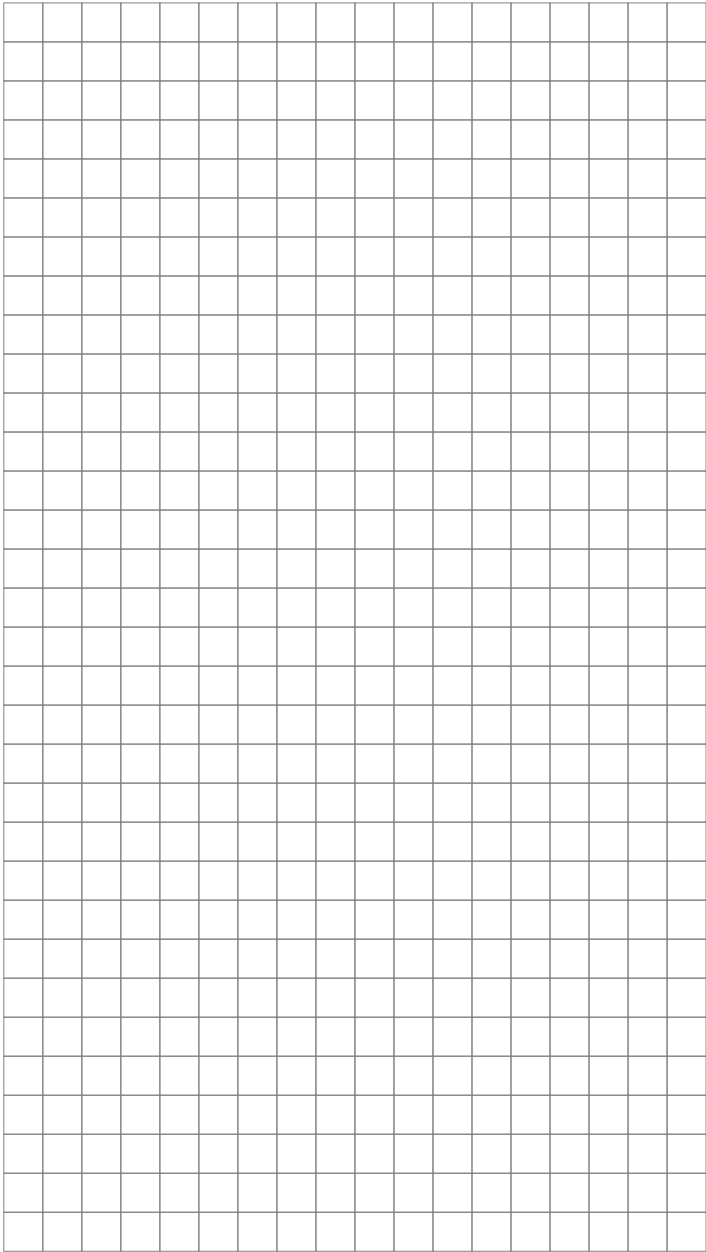


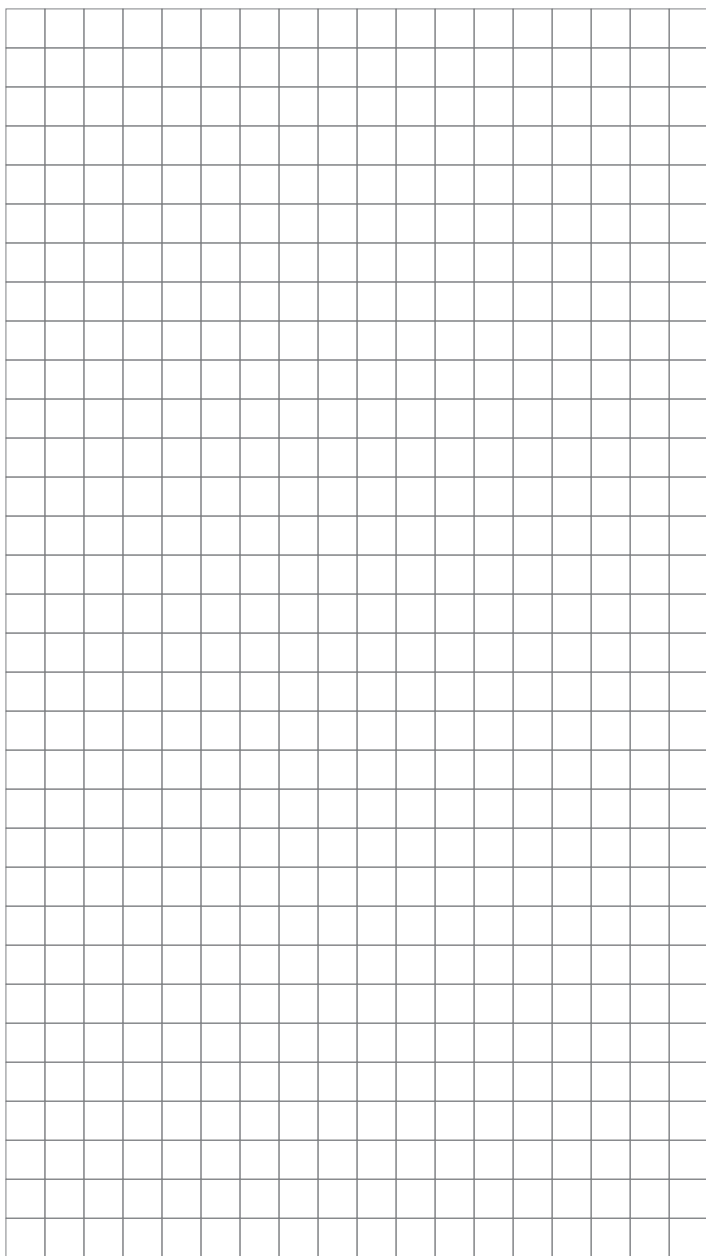


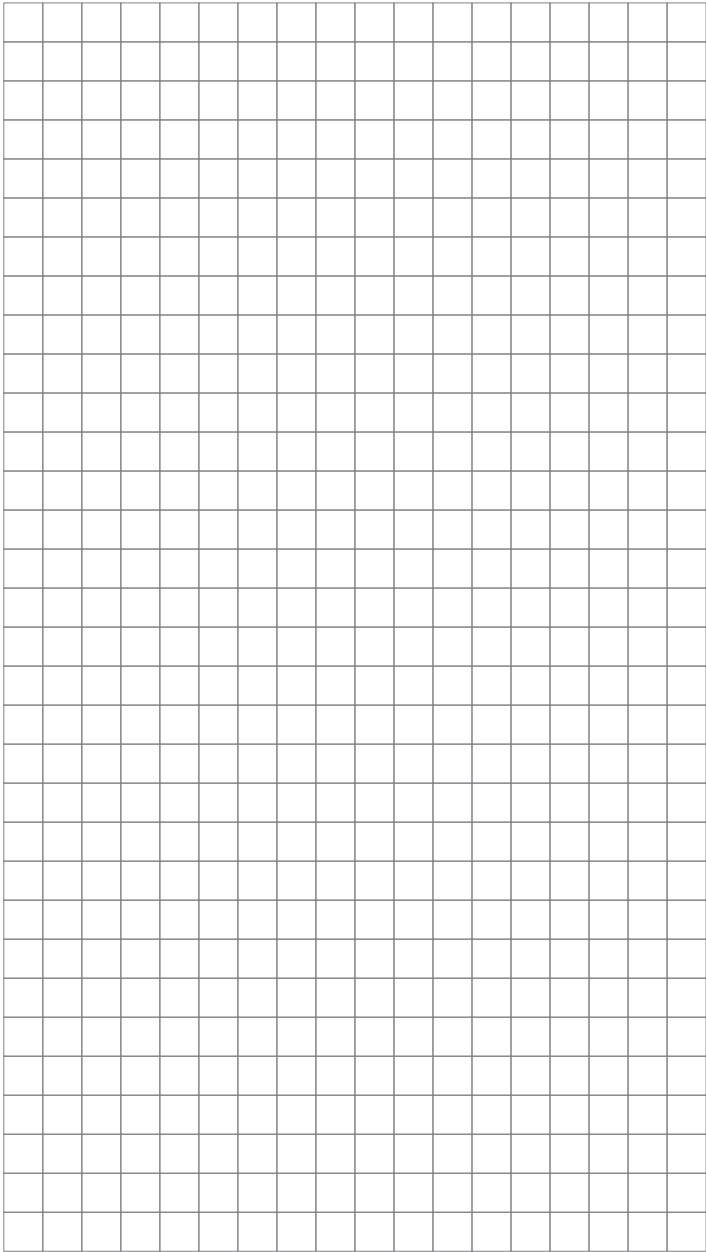


*Il ricambio va inteso
come percorso che non può
essere lasciato al caso.
È necessario monitorare
l'evoluzione e per definire
gli obiettivi, per governarlo
e indirizzarlo.*









Generazioni Legacoop
via Guattani 9, 00161 Roma
tel. 06844391
fax 0684439406
www.generazioni.legacoop.it
giovani@legacoop.coop

Impaginazione e testi:
Kitchen coop Bologna
Stampato su carta riciclata
da Tipografia Negri Bologna