



## Per un'Agenda condivisa della cooperazione Bolognese

## Che cos'è il Congresso

Uno scambio di opinioni tra persone che hanno scopi comuni.  
Per la formazione della volontà comune

- Il Congresso di Legacoop è straordinario, a causa di vicende interne a Legacoop, anticipa di un anno una discussione che avrebbe sicuramente meritato più tempo, ma che abbiamo ritenuto importante fare per scongiurare l'implosione democratica che ha caratterizzato molte associazioni di rappresentanza nel nostro Paese;
- Il Congresso è certamente delle imprese, per costruire la volontà comune delle cooperative Bolognesi.
- Il Congresso è il momento nel quale raccogliere direttamente le opinioni e le richieste delle cooperative per indirizzare il momento "istituzionale" di costruzione della volontà comune e costruire l'agenda di lavoro 2014-2017.

## Il Congresso di Legacoop Bologna

- Discussioni nelle cooperative dei principali argomenti congressuali, per verificarne merito, applicabilità e definire in prospettiva i ruoli spettanti alle cooperative e all'Associazione
- L'individuazione di una serie di temi sui quali confrontarsi con le cooperative, dai quali sono emerse le valutazioni per la creazione di un'Agenda condivisa di mandato di Legacoop Bologna

## Il Congresso di Legacoop Bologna

Come nel 2011 abbiamo scelto una modalità di **confronto dentro alle cooperative** perché:

- è stato faticoso ed impegnativo in termini di risorse e di tempo, ma riteniamo importante continuare ad alimentare il confronto e la partecipazione del gruppo dirigente diffuso della cooperazione bolognese e rimanere sul campo. E' questione di sostanza riconoscere e riaffermare, anche nelle pratiche democratiche interne, che sono le imprese che legittimano l'operato dell'Associazione
- ci ha consentito di raccogliere i nuovi contributi culturali che esistono nel Movimento Cooperativo, ma che spesso non hanno occasione, possibilità o voglia di manifestarsi
- siamo consapevoli che molti nuovi fermenti e idee prendono vita nella quotidianità delle imprese, nella pratica di lavoro e di relazioni tra i soci

Abbiamo lavorato partendo dall'Agenda che ci eravamo dati nel 2011 per aggiornarne le priorità programmatiche, da consegnare al nuovo gruppo dirigente dell'Associazione bolognese

## Discussioni nelle Cooperative

- Oltre **30** incontri con Consigli di Amministrazione allargati a Direzioni, Consulte, gruppi di lavoro e assemblee dei soci.
- **400** partecipanti, di cui 110 donne.
- Circa **200** interventi.

Uomini e donne legati da un sentire comune e mai rinchiusi nel proprio particolare.

## Cos'è successo negli ultimi 4 anni ...

...A Bologna

Differentemente che in altri territori non ci sono state crisi «eclatanti», ma questo non significa che non si sia persa densità cooperativa, in termini di aziende e di impatto occupazionale.

- Alcune cooperative non esistono proprio più (oltre una ventina, tra cui alcune storiche come la Coop Progresso, Saragozza, Panettieri di Budrio, Vivai Ansaloni, ecc. ...)
- Alcuni settori a rischio (attività di monitoraggio e di riposizionamento sulle cooperative ancora esistenti che qui operano, pensiamo all'abitazione o all'edilizia)
- Altre cooperative sono state oggetto di particolare attenzione mediatica che le hanno messe in situazioni «di crisi» (su queste, essendoci dotati del nuovo strumento del Codice Etico, è intervenuto come monitoraggio il Comitato Etico di Legacoop Bologna)

## ...La percezione del Movimento Cooperativo:

Le imprese cooperative agiscono nella società e quindi risentono della rappresentazione mediatica che i diversi tipi di media ne danno (senza distinguere tra le imprese interne al movimento organizzato o ad esso esterne) allorché singoli associati - persone o imprese - sono coinvolti in situazioni problematiche, conflittuali o in ogni caso critiche, che danno luogo a letture stereotipate e a luoghi comuni. Gli stereotipi e i luoghi comuni devono essere presi in considerazione con serietà in quanto hanno una grande efficacia, che agisce spesso sotterraneamente, e sono difficili da smontare; in tal senso ha lavorato il Comitato Etico nel corso di questi anni.

Consideriamo che il fenomeno descritto si esplicita nel momento storico in cui i corpi intermedi sono più delegittimati e tutto il sistema della rappresentanza è in crisi (dai partiti ai sindacati).

**La nomina di Giuliano Poletti a Ministro del Governo Renzi ha restituito di colpo al Paese la percezione del protagonismo imprenditoriale della cooperazione quale componente fondamentale dell'economia e della società Italiana. Milioni di soci e di consumatori organizzati in forma democratica nella cooperazione sono un naturale bacino di formazione della classe dirigente del e per il nostro Paese, di cui oggi si accorgono anche gli altri.**

La percezione del Movimento Cooperativo ci interessa in quanto elemento condizionante della reputazione cooperativa, che come abbiamo spesso detto non è questione «solo» ideale, ma è un valore che genera valore economico. Sono nettamente maggioritari gli italiani che ammettono di avere molta o abbastanza fiducia nelle cooperative. In due anni però sono il 12% in meno: nel 2012 erano il 75%, oggi sono il 63%.

## ...Alleanza delle Cooperative Italiane

ACI è il Coordinamento nazionale costituito da AGCI, Confcooperative e Legacoop nel 2011; rappresenta **43.000** imprese, **1.200.000** occupati, **12** milioni di soci e **140** miliardi di euro di fatturato.

Il percorso avviato per dare vita ad unica centrale cooperativa rappresenta una grande sfida che occorre affrontare con nuovo slancio, nella consapevolezza che nelle tre strutture sono sedimentate differenze organizzative e culturali che, se non portate correttamente a valore, possono rappresentare ostacoli insormontabili.

- Costituire un'unica organizzazione di rappresentanza è un atto tanto concreto quanto inconsueto nel nostro Paese, la storia è piena di associazioni che si spaccavano dando vita a due o tre associazioni diverse ma abbiamo rari e limitati esempi del percorso contrario, quello che noi stiamo realizzando.
- **Dobbiamo costruire una nuova identità cooperativa, unica e condivisa: è un'operazione in primis culturale.** L'Associazione deve essere nuova, non deve essere una Legacoop o un'AGCI o una Confcooperative lievitata. Il tema dell'ACI non può essere banalizzato solo come appuntamento organizzativo.
- A Bologna: dal 2012 esiste e lavora l'ACI Bologna, con i suoi organismi (iniziativa politica comune, Primo Rapporto della cooperazione metropolitana).
- ACI è una grande opportunità, ma oggi è una **fusione fredda**, occorre impostare il confronto e l'agenda di lavoro sull'individuazione di valori condivisi, priorità chiare, tempi definiti. Oggi, ad esempio, consideriamo strategico proporre un approccio unitario ed efficace per il contrasto alle Cooperative Spurie.

## Agenda: i temi del confronto 2014

1. Valori
2. Associazione
3. Reputazione cooperativa
4. Lavoro
5. Ricambio Generazionale
6. Formazione cooperativa e promozione

## 1. I valori delle cooperative

*"Quando ho iniziato eravamo operai che venivano dalla campagna, c'era una certa mentalità, un'etica del lavoro, facevamo straordinari non pagati per il bene della coop. Oggi ai nostri operai non frega niente di dare valore alla cooperativa. I nostri soci non sanno cosa siano i valori cooperativi. La cooperativa è un mezzo per soddisfare i propri bisogni."*

La differenza rispetto a tutte le altre associazioni imprenditoriali riguarda proprio i valori. Il patto associativo non fa riferimento solo ai principi ("le regole della casa"), ma ad un'idea di società, cioè ai valori.

Questi valori sono: **l'equità sociale, il lavoro che va difeso, valorizzato e sviluppato, la solidarietà, la responsabilità, la legalità per un mercato più trasparente, etico ed efficace e le persone al centro.**

- I valori della cooperazione sono vere e proprie **leve per la salvaguardia e lo sviluppo delle imprese**: a Bologna questi valori hanno generato ricchezza per il territorio. Non vanno solo difesi, vanno promossi.
- Oggi non esiste alcuna istanza superiore che può verificarne il rispetto, se non la cooperazione stessa, dunque l'Associazione.
- **I valori rimangono enunciazioni se non siamo coerenti.** Deve esserci coerenza fra sistema valoriale e agire quotidiano.
- Solo partendo da una analisi dei **nuovi bisogni** possiamo costruire una nuova carta dei valori.
- **E' forte la necessità di recupero identitario/reputazionale e di coerenza**, stiamo subendo il modello angloamericano, il peso eccessivo della finanza rischia di omologare la cooperazione a quel modello. Se la nostra identità e il fine mutualistico decadono, la cooperazione sparisce, non ha più senso di esistere.

## 2. Associazione: governance e modello

La corretta legittimazione dei gruppi dirigenti da parte delle imprese associate ha come conseguenza la scelta di un modello di governance, che rimane comunque lo strumento e non il fine della nostra discussione.

- Abbiamo svolto gran parte di un congresso passato per affermare il modello che riconduce la rappresentanza alla figura di un Presidente di impresa, a cui fa da contraltare una tecnostuttura qualificata in capo al Direttore.
- **La crisi della rappresentanza** e delle associazioni di rappresentanza non può non preoccuparci, nella crisi avremo un futuro se sapremo recuperare il concetto di Movimento Cooperativo nel senso di Unità di imprese.
- Solo **valorizzando il ruolo delle imprese e degli imprenditori cooperativi** riusciremo a dare forza e autorevolezza all'Associazione.
- **Le strutture devono essere posizionate all'altezza dei problemi.**

Legacoop oggi è un'**ORGANIZZAZIONE CON PROBLEMI DI ONEROSITA' E DI EFFICACIA**, troppo alta la prima in relazione alla seconda, in un quadro di risorse contributive calanti e di bisogni di rappresentanza crescenti. Proponiamo:

- il superamento delle leghe provinciali e/o territoriali emiliane, per rafforzare un unico livello associativo regionale organizzato in presidi territoriali leggeri e flessibili, con un modello di governance che veda la responsabilità politica in capo alle cooperative.
- Un unico libro paga di tutti dipendenti Legacoop, territoriali e settoriali, un trattamento economico rapportato a parametri oggettivi e non solo alla propria storia personale, la possibilità di trasferimento delle risorse umane dove servono gerarchicamente gestite dal livello regionale in raccordo con Roma.
- Dobbiamo superare la rigidità dei settori, oggi poco efficaci, per sperimentare specializzazioni trasversali molto qualificate che favoriscano processi di innovazione aziendale.

### Le grandi Cooperative

Le grandi imprese cooperative in questo momento di crisi si sono spesso rivelate la parte più dinamica e innovativa del movimento, migliorando le proprie posizioni di leadership sul mercato e prospettando nuove strategie per ulteriore sviluppo

Spesso nella società e nella politica si è fatto strada un sentimento volto a contrastare le grandi cooperative e la loro funzione, quasi fosse contrastante con i reali valori cooperativi.

La forza e il valore delle grandi cooperative invece sta proprio nel rappresentare quello che può essere sul mercato l'apporto dell'intero mondo cooperativo. La capacità di essere leader in alcuni settori di mercato non protetto, la capacità di essere imprese efficienti ed efficaci nasce proprio dalla natura cooperativa delle imprese: solo un livello di partecipazione elevato, non solo del proprio management, ma anche di ampie basi sociali, può portare a raggiungere quei risultati. Il vero patrimonio cooperativo del Movimento e dell'Associazione sta proprio nel rappresentare questa "biodiversità".

### 3. Reputazione Cooperativa

- **SOBRIETÀ ED ETICA**
- **LEGALITÀ**
- **RESPONSABILITÀ**
- **SOLIDARIETÀ**

#### **SOBRIETÀ ED ETICA**

La salvaguardia della propria reputazione consiste nel mantenere salda la coerenza tra valori dichiarati e comportamenti perseguiti, e questo presuppone un continuo interrogarsi sull'esistenza di eventuali contraddizioni.

- Analizziamo il fronte degli interessi personali che contrastano con il portato valoriale cooperativo: l'autoreferenzialità, il nepotismo, la parametrizzazione della politica retributiva, i benefit, l'età pensionabile, la ricaduta anche personale delle conseguenze nelle ristrutturazioni, l'inamovibilità dei gruppi dirigenti.
- Dobbiamo approvare anche a Bologna il regolamento di Legacoop Emilia Romagna che affronta il trattamento economico e l'età pensionabile di quadri e dirigenti
- Bologna propone l'estensione dei codici etici e dei comitati etici anche per determinare il trattamento economico degli amministratori eletti dalle cooperative (non per i manager, il cui trattamento è quello del mercato di riferimento), e per limitare il cumulo delle cariche.

#### **LEGALITÀ**

Onestà, trasparenza, responsabilità sociale sono valori-cardine del Movimento Cooperativo fin dalle origini. Oggi più che mai questi nostri valori sono, e dovrebbero apparire anche all'esterno, come tratti distintivi propri del nostro Movimento e delle nostre imprese. L'Associazione deve svolgere un ruolo propulsivo al riguardo, promuovendo la necessità di ripulire il mercato degli appalti pubblici da corrotti e corruttele, senza però abbandonare le cooperative, i soci ed i lavoratori alle scorribande sensazionaliste dei media e/o alle more della giustizia del nostro paese troppo spesso lenta ed incerta ed alle volte inadeguata.

Abbiamo lavorato molto in questa direzione: il nostro Codice Etico all'art. 7 recita che «Legacoop Bologna non si limita al rispetto delle leggi e dei regolamenti, ma si impegna a consolidare una prassi che ispirandosi ai valori fondamentali del Movimento Cooperativo, persegue ogni forma di contrasto attivo dell'illegalità, della corruzione e dell'infiltrazione mafiosa promuovendo una cultura della responsabilità individuale e collettiva.»

- **Legalità** è anche lotta alla criminalità organizzata con una "azione di cambiamento sociale al Sud" attraverso l'impresa cooperativa: le cooperative di Libera Terra, che continuiamo a sostenere con il lavoro dell'Agenzia e con una azione di sensibilizzazione delle imprese e della cittadinanza al Nord attraverso l'attività culturale.
- **La bonifica del mercato** attraverso la relazione con la Prefettura di Bologna per contrastare l'infiltrazione mafiosa e la stesura del "Protocollo di Legalità" che è stato preso a modello da Legacoop Nazionale.

#### **RESPONSABILITÀ**

**Le cooperative spurie:** Sono false cooperative, senza mutualità e senza il rispetto dei CCLN, diffuse in modo preoccupante anche in Emilia Romagna.

- Legacoop deve essere in prima linea in questa battaglia contro le cooperative spurie, sostenendo l'approvazione di una proposta di legge nazionale ad hoc, impegnandosi a denunciare le irregolarità che si rilevano sul territorio.
- Per debellare questi comportamenti illeciti sono necessari costanti interventi ispettivi; accanto a norme repressive, possono essere utili norme promozionali come quelle previste dalla legge regionale dell'Emilia Romagna, di cui chiediamo rapida attuazione e continuo monitoraggio.

### **SOLIDARIETÀ**

- Solidarietà tra cooperative: è uno dei valori cooperativi fondanti, oggi ne va riaggiornato il significato alla luce di risorse economiche sempre più scarse.
- Dobbiamo discutere sulla funzione, sulla organizzazione e sulle prospettive di utilizzo dei nostri fondi di sistema.

### 4. Il lavoro

Nel momento storico in cui è la mancanza di lavoro il vero nodo, **SERVE UNA BATTAGLIA PER L'AFFERMAZIONE E LA DIFESA DEL LAVORO LEGALE CONTRO OGNI FORMA DI LAVORO ILLEGALE.**

Nel Paese pare prevalere l'idea che il problema principale del mercato del lavoro in Italia sia la rigidità dei contratti, e non la carenza di domanda.

La Cooperazione produce già lavoro buono, lo dimostra la percentuale elevatissima di contratti a tempo indeterminato.

Abbiamo l'obiettivo di rendere coerente la capacità di sviluppo delle nostre cooperative con il miglioramento del reddito e delle condizioni materiali dei lavoratori.

- Lavoro buono è anche partecipazione e condivisione delle scelte aziendali.
- La partecipazione può aiutare a superare la crisi, dobbiamo riprendere il lavoro di formazione dei soci; la partecipazione dei soci è il pilastro della mutualità, ad essa dobbiamo porre maggiore attenzione, anche per poter affrontare con consapevolezza e strumenti di regolazione adeguati il tema, ormai maturo, della partecipazione dei lavoratori dipendenti.

A Bologna abbiamo costruito un'occasione di sviluppo importantissima: facciamo di F.i.co. (Eataly World) il cantiere del lavoro buono. Le nostre imprese che partecipano a F.i.co. Eataly Word hanno già avviato il confronto con le Istituzioni locali e con le Organizzazioni Sindacali per formalizzare in accordi le pratiche di legalità e di promozione di lavoro stabile, sicuro, qualificato e sostenibile che vogliamo sia la cifra distintiva di un progetto cui attribuiamo grandi potenzialità.

La cooperazione ha saputo innovare attraverso il lavoro: pensiamo alla cooperazione sociale ed ai percorsi di integrazione ed inclusione che ha promosso attraverso il lavoro.

**"LAVORO come VALORE → ma mettiamoci un perchè (sto lavorando in una coop) Senza dei perchè non saremo delle coop ma imprese qualunque."**

- **Il primo bisogno dei soci è il lavoro.**
- Il rapporto con le rappresentanze dei lavoratori è divenuto più complesso, le OOSS manifestano segnali di differenziazione anche marcata nelle diverse realtà; si assiste ad una frammentazione della rappresentanza del lavoro che rende ancora più difficili le relazioni. Occorre uscire dal binomio acquisizione/difesa come unico paradigma dei rapporti sindacali e affrontare il piano dell'ingaggio reciproco nell'individuazione di formule non convenzionali che servano a rilanciare il lavoro.
- Oggi l'ente pubblico non garantisce le condizioni per il buon lavoro. Il perdurare delle gare al massimo ribasso e la continua revisione in riduzione dei prezzi, spesso agita unilateralmente, senza un confronto con i fornitori, peraltro esplicitamente previsto dalle norme, dequalifica i rapporti, schiacciandoli su una logica di mero uso
- Occorre ripristinare un dialogo corretto con il Pubblico e gli Enti Locali, ognuno per il suo ruolo e le sue responsabilità, traducendo in pratiche effettive ciò che già le norme prevedono, specie quelle della nostra Regione, dando spazio al potenziale di sviluppo economico insito in un rapporto corretto, tra Stato e mercato, con i soggetti dell'economia sociale.

**Partecipazione e protagonismo dei soci** - La continuità aziendale è obiettivo di tutti i soci; dobbiamo chiederci come declinarla in rapporto alle condizioni di crisi, alla protezione del lavoro, alla solidarietà: Lanciamo l'appello ad un confronto di merito con i nostri interlocutori, sindacati ed Istituzioni, impegnando a studiare nuovi possibili strumenti di sistema.

**La qualità del lavoro è anche gestione delle imprese in ottica di genere.**

Il 70% dell'occupazione femminile è sicuramente un elemento di valore al quale però non corrisponde una adeguata presenza nei gruppi dirigenti delle imprese cooperative e si osserva ancora una significativa segmentazione per ambiti professionali e produttivi.

- dobbiamo studiare e condividere strategie che consentano di superare "pareti e tetti di cristallo", partendo dalla formazione dei nostri vertici aziendali e diffondendo buone pratiche che non mancano nelle nostre imprese
- dobbiamo valorizzare anche dal punto di vista negoziale le politiche di conciliazione e diffondere la cultura della condivisione dei carichi e dei ruoli fra i generi dentro e fuori l'ambito lavorativo: non è solo una questione di "pari opportunità", ma una precisa scelta di valore economico!

## 5. Ricambio generazionale

Il tema del ricambio generazionale è ancora prioritario; non attiene solo all'equità nei diritti tra giovani e senior, ma riguarda la valutazione d'adeguatezza dei gruppi dirigenti alle sfide imprenditoriali dell'oggi e del futuro. Attiene anche, per noi cooperatori, al principio stesso dell'intergenerazionalità.

**Abbiamo bisogno di una nuova generazione di quadri e dirigenti cooperativi che gestiscano la crisi oggi e che creino nuova cooperazione per il domani.** Anche nel nostro territorio bolognese, molte cooperative sono ancora sotto la guida di dirigenti cooperativi in pensione o prossimi al pensionamento.

**"Lo' l'a fat al Master, me ai'o' fat da mastar"**

Dobbiamo predisporre azioni che limitino la permanenza al lavoro di chi può andare in pensione, valorizzandone le competenze e l'esperienza cooperativa per l'accompagnamento delle giovani leve di cooperatori e delle nuove imprese cooperative

Non c'è solo il ricambio generazionale, occorre **sapere valorizzare in una organizzazione trasversale i saperi, le persone e le loro funzioni**, solo così riusciremo ad abbassare l'età media dei nostri gruppi dirigenti e a rendere le nostre imprese più competitive.

**Il tema centrale è se il sistema è in grado di auto-riformarsi e determinare un naturale e sano ricambio generazionale oppure se sono necessarie regole imposte che determinino un ricambio forzato.**

## 6. Formazione cooperativa e promozione

- Quali sono le ragioni per le quali si diventa cooperatori ai giorni nostri?
- Occorre lavorare su un insediamento culturale dei valori cooperativi che parta dalle scuole, per evitare che si diventi cooperatori in maniera «incidentale e quindi inconsapevole».
- Formazione cooperativa permanente e network (soprattutto inter-aziendali e associativi) tra giovani cooperatori su tematiche di loro interesse professionale.
- La formazione serve a cambiare e a crescere, dobbiamo tendere ad una «formazione all'innovazione». Abbiamo bisogno di introdurre novità sul modello di business, sul prodotto, sulla finanza, sui nuovi processi produttivi, sui nuovi settori.

## Alta formazione

EMBA COOP è una grande opportunità e va rafforzato nell'offerta e nella possibilità di allargare la partecipazione ai corsi.

- Dobbiamo studiare modelli per costruire **Network di confronto/contaminazione** fra dirigenti/quadri di coop diverse per costruire insieme Innovazione.
- **Dobbiamo creare cooperatori.** Le nostre tecnostrutture sono uscite dai master, sono sicuramente formate, ma non sempre hanno i valori e la conoscenze per comprendere il senso più profondo del "fare cooperazione".

Formazione e cultura sono anche business e benessere. Ci sono **nuovi lavori che coniugano la cura con la cultura**, che hanno al centro il benessere della comunità. Chi se non la cooperazione può organizzare questi lavori?

**Dobbiamo investire sulla crescita dei nostri gruppi dirigenti**, è bene che i dirigenti siano invitati a partecipare di norma alle riunioni dei C.d.A. Inseriamo nei C.d.A. amministratori di altre cooperative e costruiamo contaminazione condivisa e consapevole.

## Innovazione

C'è sete di innovazione. **Innovazione** è tale se ha un riscontro pratico, **non è solo teoria se cambia o incide sulle vite delle persone.**

- Abbiamo bisogno di pensare ad alcune nostre cooperative come a **piccoli o grandi laboratori dell'innovazione.**
- Innovazione è pensare a imprese cooperative **che riescono a trasformare i nuovi bisogni in opportunità di lavoro.**
- Intercettare domanda e sollecitare e dare risposte ai bisogni.
- Nel modello economico esistente la ricerca del profitto a tutti i costi ha portato anche le nostre aziende a competere anche sul tema del costo del lavoro; innovare il modello cooperativo vuole dire **competere sul valore aggiunto** prodotto e lo si può fare solo se ragioniamo in una ottica di sistema e solo se la ricerca e **l'innovazione diventano gli elementi centrali della nostra cultura di impresa.**
- **Siamo ai margini del mondo dell' ICT**, il mondo cooperativo non può non pensare di organizzare le domande e i bisogni di un mondo che cambia. Da Bologna può nascere la spinta a promuovere start up innovative che organizzino in forma cooperativa i tanti imprenditori individuali dei settori più innovativi della nostra economia.

## Comunicazione

La cooperazione deve aprirsi al nuovo mondo delle comunicazione. Siamo quasi assenti dal mondo 2.0, mentre il mondo sta andando verso al 3.0.

Cos'è oggi la reputazione in un mondo dove tutti parliamo e tutti condividiamo su molti canali?

- Dobbiamo comprendere questo universo in movimento che cambia continuamente.
- Dobbiamo proporre Comunicazione, non subirla. Il messaggio deve partire da noi: perciò dobbiamo dividerlo e renderlo comprensibile.

## Per concludere...

Questi spunti non coprono ovviamente tutti i temi, i problemi e le opportunità delle cooperative.

Si tratta di questioni generali, che i soci - e in special modo i gruppi dirigenti - devono necessariamente trattare, per poter passare poi alla consapevole gestione dei propri interessi, cioè alla gestione delle cooperative, concorrendo - se lo ritengono giusto - allo sviluppo dell'istanza cooperativa.

Da qui costruiamo il piano di lavoro di Legacoop Bologna 2014-2017 da consegnare al futuro gruppo dirigente.

E approntiamo il contributo di Bologna al congresso regionale e nazionale.

**"Possiamo fare il congresso più bello del mondo, assecondando i bisogni del rito, ma non possiamo permetterci di evitare i problemi"**