

Coop MADE IN USA

Una indagine
sulle cooperative
negli Stati Uniti
d'America

dossier a cura
di **Enrico Massetti**

Negli Stati Uniti gli Stati d'America, socialismo e comunismo sono considerati da molti come parolacce, come dei tabù, ma la cooperazione esiste, e le "worker-owned co-ops - cooperative di proprietà dei lavoratori" sono esistite ed hanno prosperato per decenni, grazie anche al diffuso spirito d'imprenditorialità e alla pratica della democrazia, pratica che è insegnata a scuola, dalla prima classe elementare.

Le cooperative sono parte della tradizione di auto-aiuto d'America. Le cooperative sono imprese organizzate da persone per fornire beni e servizi necessari.

Le imprese Cooperative:

- sono di proprietà delle persone che usano i loro servizi;
- forniscono un vantaggio economico per i loro membri;
- sono organizzazioni democratiche, controllate dai loro soci;
- sono indipendenti e autonome;
- riconoscono l'importanza dell'educazione circa le imprese cooperative e le pratiche organizzative;
- sostengono la cooperazione tra cooperative, che ha portato la crescente importanza delle stesse nell'economia globale di oggi;
- mostrano interesse per le loro comunità.

Le imprese cooperative forniscono qualsiasi bene o servizio di cui i membri hanno bisogno. Esistono Cooperative di credito e di servizi finanziari, di assistenza sanitaria, cura dei figli, l'alloggio, le assicurazioni, servizi legali e professionali. Cooperative vendono cibo, forniture agricole, hardware e attrezzature ricreative. Forniscono servizi pubblici, come energia elettrica, telefono e televisione, e i prodotti delle cooperative di produzione e di mercato e delle merci per i loro membri.



Uno studio di architettura e impresa di costruzione nel Montana che usa materiali da costruzione riciclati e costruisce edifici eco-friendly - Big TimberWorks Homes



Dal film di Michael Moore "Capitalism: A Love Story"
<http://www.youtube.com/watch?v=TFYdVfp9Nj0&NR=1>

... Non so molto di politica, ho fatto parte di Union Cab di Madison Wisconsin per 21 anni, non sarei rimasto così a lungo se non fosse stato per la sua struttura ...

Fred Schepartz, tassista, Madison Union Cab

... Ho un dottorato di ricerca in antropologia, così mi piace osservare il comportamento delle persone. I primi dieci minuti in cui sono stata in un taxi ho chiesto a me stessa "cosa ho fatto a sprecare la mia vita non guidando un taxi ?"... Posso aspettarmi di guadagnare tra i 18 \$ e 26 \$ l'ora ... siamo la compagnia di taxi di maggior successo a Madison, e questo è in parte dovuto al fatto che non dobbiamo pagare al CEO uno stipendio di sei cifre ... Penso che il nostro nome, Union Cab, sia splendidamente evocativo di come siamo come società, ... abbiamo repubblicani, abbiamo democratici, abbiamo socialisti, abbiamo anarchici, beh, certo, non credo che abbiamo nessun comunista ...

Rebecca Kemble, PhD, tassista, Madison Union Cab

Tipi di Co-op

Le cooperative sono divise in due modi: per tipologia e settore. I "tipi" di Cooperativa sono basati sulla loro struttura di proprietà e funzione. I due tipi principali sono il consumo e la produzione, e ciascuno di questi può essere organizzato tra individui o tra organizzazioni.

Le cooperative di consumatori possono essere costituite da singoli o imprese, e in quest'ultimo caso sono spesso indicate come cooperative "d'acquisto" o "shared service". D'altra parte, cooperative di produttori comprendono sia quelle formate dalle imprese - spesso chiamate "marke-

ting" co-op - e "cooperative di lavoratori" i cui soci sono persone fisiche.

Ogni tipo di co-op ha varie sottocategorie e alcune co-op contengono elementi di entrambi i tipi. Ad esempio, una cooperativa elettrica rientra nel tipo di co-op di consumatore, perché i consumatori nell'area del servizio di quella co-op ne sono i proprietari. Naturalmente, molte aziende sono anche membri di un'Electric Co-op. Tuttavia, in alcuni casi delle Electric Co-ops insieme con altre imprese formano co-op di acquisto per produrre o acquistare l'energia che distribuiscono ai loro membri. Questo sistema è talvolta chiamato co-op di secondo livello, co-op federata o federazione.

Una mappa delle 200 e più cooperative di lavoro negli Stati Uniti, (di Joe Marraffino)



Tipo di cooperative - Il grafico seguente mostra l'impatto economico per ogni tipo di cooperativa.

Tipo di cooperativa	Patrimonio	Paghe		Imprese	Impiegati ¹		Membri ²
		(milioni di dollari)			(migliaia)		
Worker ³	128.02	55.41	223	2.38	55.14		
Produttori	23,632	2,970	1,494	72.93	714.65		
Acquisto	1,126,848	2,902	724	130.35	6,133		
Consumer	1,975,805	19,085	26,844	650.65	343,969		
Totale	3,126,414	25,013	29,285	856.31	350,872		

¹ L'occupazione è riportata in termini di impiegati a tempo pieno. Due lavoratori part-time sono riportati come uno a tempo pieno.

² Un membro può appartenere a più di una cooperativa, così non rappresenta necessariamente un individuo unico.

³ I numeri dei membri sono maggiori di quelli degli impiegati perché: a) il numero dei membri include i lavoratori part-time mentre il numero degli impiegati rappresenta i lavoratori a tempo pieno, b) alcune cooperative hanno riportato il loro numero di membri ma non il numero dei dipendenti.

Cooperative di lavoro

Cooperative di lavoro sono le imprese che sono di proprietà e democraticamente governate dai loro dipendenti. Operano in numerose industrie, tra cui l'infanzia, la pulizia, sia commerciale sia residenziale, i servizi di ristorazione, sanità, tecnologia, commercio al dettaglio e servizi di consumo, produzione, vendita all'ingrosso e molti altri. Più di 200 Cooperative di lavoro negli Stati Uniti offrono ai loro dipendenti, sia il posto di lavoro sia la proprietà dell'azienda permettendo loro di beneficiare direttamente dal successo finanziario del business. Inoltre gli Employee Stock Ownership Plans (ESOP) - Piano di Proprietà delle Azioni da parte dei Lavoratori - sono una forma più comune di proprietà dei lavoratori di aziende di produzione, anche se spesso mancano della democrazia inerente alla co-op.

Governance democratica

Come altre cooperative, il Consiglio di Amministrazione per una co-op di lavoro è eletto dall'Assemblea, e formato da membri della cooperativa, in questo caso, i lavoratori. Il consiglio è sempre controllato a maggioranza dai lavoratori, anche se alcune co-op di lavoro hanno al loro servizio direttori esterni e consulenti nel Consiglio di Amministrazione.



Le strutture di gestione delle co-op di lavoro variano notevolmente, secondo i desideri dei soci. Alcune co-op di lavoro utilizzano una gerarchia tradizionale di gestione, mentre altre usano sistemi di gestione più livellati



- spesso chiamati collettivi - che consentono ai dipendenti di essere più direttamente coinvolti nelle decisioni di gestione. Altri usano un sistema team-based che utilizza elementi di entrambi i sistemi tradizionali di gestione e aperto. Molte Cooperative di lavoro utilizzano un processo di consenso che richiede decisioni che hanno il consenso di tutti i membri, quindi anche una sola persona è in grado di bloccare una proposta.



Profitti e salari

Ogni anno i profitti delle cooperative di lavoro ritornano ai loro lavoratori-proprietari in forma di dividendi-patronato. I dividendi sono generalmente distribuiti in base alle ore lavorate, allo stipendio e / o all'anzianità di servizio.

Le strutture salariali variano notevolmente. Alcune cooperative di lavoro utilizzano una tradizionale scala retributiva basata sulla posizione. Altre pagano rigorosamente sull'anzianità. All'altra estremità dello spettro ci sono cooperative di lavoro che pagano lo stesso salario a tutti i lavoratori.

Partecipazione a una cooperativa di lavoro

In genere, i lavoratori possono aderire alla loro co-op dopo un periodo di prova che dura da pochi mesi a più di un anno (in un caso particolare anche cinque anni).



A quel tempo, i lavoratori sono accettati come membri a pieno titolo, spesso con voto o con consenso, e con l'acquisto di una quota di partecipazione nel capitale-

business il cui costo (limitato) di solito è detratto dalle loro buste paga in piccole quantità mensili. Quando i lavoratori lasciano la co-op, la loro quota di capitale è loro restituita.

Alcuni esempi di cooperative di lavoro che utilizzano un sistema piatto di gestione.

Questo primo dossier d'introduzione alle "COOP made in USA" vuole illustrare alcune delle diverse realtà delle cooperative di lavoro che sono più vicine al concetto libertario di cooperativa, realtà che spesso non sono ben note e / o capite al di fuori del Nord America.



Guarda il video: la democrazia nei luoghi di lavoro a [#](http://video.google.com/videoplay?docid=-4765137760763676264&hl=en)

Il Nuovo Ordine Mondiale (almeno fino a gennaio 2013)

3 gennaio 2011

Oggi, in tutta la nazione, il partito repubblicano ha preso il controllo (totale o parziale) di un certo numero di Camere Statali dei rappresentanti, della Camera dei Rappresentanti federale e di palazzi del governatore.

Sarebbe facile piangere per questo evento. Si è tentati di protestare.

La realtà è che questa è la nostra realtà negli Stati Uniti per i prossimi due anni prima che gli elettori possano di nuovo buttare fuori tutti i barboni.

Per le cooperative, questa situazione crea opportunità. In Wisconsin, il Governatore repubblicano Scott Walker contro cui scioperano i dipendenti pubblici di Madison, ha dichiarato che il Wisconsin è aperto alle imprese. Perché le imprese non dovrebbero essere cooperative? La mia realtà personale negli ultimi due anni è stata che il partito repubblicano e i cosiddetti conservatori sono stati molto ricettivi alla mia coop. Ci vedono come un business, come imprenditori, come quel tessuto stesso degli Stati Uniti che a loro piace.

Dal blog Rochdale - <http://rochdale.livejournal.com/65272.html>

ALCUNE

Coop

MADE IN USA

Collective Copies, Amherst, MA

Niente funzionava ...

Un dipendente ha riassunto i problemi del vecchio Gnomon Copies in questo modo: "Lo spazio era piccolo, la qualità dell'aria era terribile, la paga era pessima, le macchine non funzionavano per metà del tempo, e il management non se ne curava". A metà 1982, i lavoratori hanno deciso di prendere misure per cambiare la situazione, si sono organizzati, si sono sindacalizzati. Entro la fine di quell'estate, sono entrati in sciopero.

Lo sciopero si protrasse per tutto l'autunno, con i lavoratori che ricevevano dal sindacato la paga di sciopero - una frazione della loro retribuzione già bassa. Un dipendente è sopravvissuto per tutta la stagione col pesce che era in grado di catturare da corsi d'acqua locali e dal frugale rammendo dei calzini sulla linea di picchetto. Il resto dei lavoratori in sciopero ha trovato altre forme di sostentamento locali, mentre la comunità di Amherst ha solidamente appoggiato lo sciopero, i residenti locali hanno aderito ai manifestanti e hanno boicottato il negozio, e alcuni giornalisti locali hanno fatto in modo che lo sciopero non fosse trascurato dalla stampa.

Una risoluzione si disegnò appena prima dell'inverno. Poi, pochi giorni dopo che i negoziati si erano conclusi con successo, a Gnomon è stato dato un avviso di sfratto. A metà dicembre, lo sciopero era finito... e così, sembrava, era il posto di lavoro.

...Poi, nel marzo del 1983 ...

Un nuovo negozio di copie aprì ad Amherst. Messe in comune le loro competenze ed esperienze, i vecchi lavoratori della Gnomon hanno lanciato un proprio negozio di copie sopra alla Libreria Wooton. Lo spazio era piccolo, la qualità dell'aria non era ancora buona e le fotocopiatrici a volte sembravano quasi vicino al collasso. Ma il negozio che è emerso dall'autunno precedente era di proprietà dei suoi lavoratori ed era fatto funzionare collettivamente.

Venticinque anni dopo, Collective Copies è cambiato: ora è interamente digitale e con il triplo del personale originale e ha tre negozi in giro per la valle. L'azienda ha prosperato: la comunità si è abituata a contare sul loro impegno sia per la qualità sia per l'impegno civile, e i lavoratori beneficiano da un posto di lavoro che valorizza e premia il loro lavoro. Ciò che non è cambiato è il loro impegno per i loro valori fondamentali e per fornire un esempio per dimostrare che quel modo di lavorare funziona.



Struttura della Cooperativa

Collective Copies è stata fondata come una co-op di lavoro di proprietà collettiva nel 1983.

Qual è la differenza tra una co-op e un collettivo?

La risposta breve è che un collettivo è solo una forma che una co-op può prendere. Una cooperativa può essere costituita, lungo una o una serie di strutture abbastanza familiari: gerarchia diretta; un management team e una forza lavoro; gestione democratica e partecipativa o, come nel nostro caso, un collettivo. La struttura collettiva è caratterizzata dal consenso nelle decisioni; non abbiamo una gestione separata o team di lavoro. Tutti noi facciamo più o meno lo stesso lavoro (vedi sotto per i dettagli) e la parte di amministrazione, direzione, servizio clienti e le responsabilità di produzione e così facciamo funzionare il business sulla base della nostra esperienza e competenze comuni.

Chi è il manager in un collettivo?

Un collettivo in realtà non ha un "boss" - va contro la filosofia collettiva. In alcuni collettivi, ci può essere un membro il cui compito è di agire come gestore dell'ufficio, un altro che fa la contabilità, un altro che acquista l'inventario ... ognuna di queste posizioni in un posto di lavoro tradizionale potrebbe essere considerata come una posizione decisionale, ma in un collettivo, questi compiti sono di solito distribuiti tra numerosi membri, in conformità a capacità e inclinazione e in modo tale da evitare uno squilibrio di potere.

Come fate a decidere cosa pagare a voi stessi - i benefici e via di seguito?

Noi siamo i proprietari e al tempo stesso i lavoratori: mentre gli istinti si presentano a volte in competizione, le nostre decisioni sono in ultima analisi, basate su ciò che ci piace, che è giusto e ciò che è buono e ragionevole per il business. Uno degli incentivi di essere responsabile in questo settore è la distribuzione di fine anno dei profitti, se la spesa è stata alta, abbiamo poco da distribuire alla fine dell'anno. Se l'investimento nel settore è stato troppo basso, i profitti diminuiranno nel tempo. Ci aiuta il fatto che più della metà dei nostri membri ha nove o più anni nel collettivo - abbiamo una visione a lungo termine.

Come fate con la gestione aziendale affinché le cose necessarie siano fatte? (Chi paga le bollette?)

Ancora una volta, ogni collettivo risolve questo problema nel modo che preferisce. Nel nostro caso, oltre al nostro solito lavoro quotidiano, ognuno di noi assume i compiti amministrativi, in base alla sua abilità o inclinazione. Un tempo, ogni compito amministrativo poteva essere eseguito da un singolo individuo. Oggi, la maggior parte richiede il lavoro di un comitato. Noi dividiamo le aree amministrative come segue: conti da pagare, crediti, finanziari, di fornitura di ordinazione, di acquisto della carta, marketing / promozione, le donazioni, i conti dello sviluppo, del libro paga o di vacanze, l'imposta sulle vendite, l'amministrazione dei benefici, manutenzione e riparazione di macchine, le attrezzature nuove e i servizi di ricerca, salute e sicurezza, estetica e impianto fisico. In certi periodi dell'anno si aggiunge copyright clearance. Cerchiamo, per quanto possibile, di ruotare negli incarichi.

CollectiveCopies
<http://www.collectivecopies.com>

Si se puede! Brooklin, New York

Nel 2006, le immigrate Latine a Brooklyn, hanno formato una cooperativa di governanti per evitare lo sfruttamento, secondo Vanessa Bransburg, coordinatrice per le cooperative del "Center for Family Life (CFL)". Con l'aiuto della organizzazione, le diciannove donne provenienti dal Messico e dalla Repubblica Dominicana hanno formato la co-op "We Can Do It!", o "Si se puede!" in spagnolo (Lo possiamo fare!), uno slogan utilizzato dai lavoratori organizzati in America Latina e California.

"Molte di queste persone avevano davvero lo spirito imprenditoriale, ma molte di loro non avevano un'istruzione di scuola superiore, quindi non erano in grado di ottenere un posto di lavoro tradizionale," ha detto Bransburg. "Invece di obbedire agli ordini di qualcun altro, volevano essere le padrone di se stesse.

Eleanor J. Bader commenta: "Cinque anni fa, CFL funzionava come un tradizionale centro di lavoro, aiutava le persone a prepararsi un resume e ad andare a colloqui di lavoro", dice Vanessa Bransburg. "Quando l'economia ha cominciato a declinare, il personale di CFL ha notato che per le persone con barriere linguistiche o con situazione d'irregolarità nel permesso di soggiorno, era sempre più difficile trovare lavoro. Una persona del CFL ha iniziato a studiare le cooperative e ha iniziato a discutere su di loro in una classe d'inglese come seconda lingua. La maggior parte delle donne della classe aveva già familiarità con l'idea del lavoro cooperativo, conoscevano le cooperative artigiane che esistono in tutta l'America Latina e avevano piacere all'idea di lavorare insieme per costruire un business. Era chiaro che la maggior parte di loro voleva lavorare, piuttosto che affidarsi ai loro mariti o partner per i soldi. E la maggior parte di loro aveva già esperienza a pulire case e uffici".

L'idea della cooperativa delle donne di pulizia ha rapidamente messo radici e, insieme con il personale CFL, le partecipanti hanno scelto il nome di "Si se puede!" e hanno sviluppato un curriculum di dieci settimane per prepararsi per l'avvio delle attività. Le classi hanno coperto il più rudimentale know-how - come fornire un servizio clienti d'alta qualità, come fare pubblicità e promozione, come utilizzare i prodotti di pulizia più efficaci e meno tossici. Hanno inoltre affrontato i temi più complessi, dalle caratteristiche della governance democratica all'analisi di diversi modelli per lavorare in modo cooperativo. Lungo la strada hanno trovato un importante alleato, l'Urban Justice Center, i cui avvocati le hanno aiutato a elaborare e preparare lo statuto della società e, in seguito, a registrarsi come cooperativa di diritto non-profit dello Stato di New York.

La cooperativa ha ora ventotto membri, tutte immigranti dal Bangladesh, Repubblica Dominicana e Messico.

Ognuna di loro paga a CFL un canone mensile di quaranta dollari per spese amministrative, inclusa l'assistenza all'infanzia e gli snack durante le riunioni settimanali. Mentre questo canone dovrebbe aumentare quando la cooperativa assumerà un gestore di ufficio / scheduler, membri come Cristina dicono che queste quote sono un piccolo prezzo da pagare per ciò che è ricevuto. Lei non ha bisogno di essere pregata a cantare le lodi di Si Se Puede! "Ora, grazie alla co-op, ho un lavoro che mi richiede 3-5 ore per essere completato", Cristina dice, "e guadagno lo stesso che guadagnavo prima in dodici ore di lavoro. Ho anche il controllo delle mie ore, il che è stato il più grande vantaggio, soprattutto ora che ho due figli. Inoltre, ho ricevuto tanto aiuto da altri soci della Cooperativa. Non ho nessuna famiglia negli Stati Uniti e i soci della Co-op sono diventati la mia famiglia".

Allo stesso tempo, come tutte le cooperative, l'adesione in Si se puede! richiede la partecipazione nella gestione quotidiana del business e c'è del lavoro da fare oltre al pagamento delle quote. Per esempio, i membri devono passare tre ore al mese a promuovere la co-op ai potenziali clienti. Questo potrebbe significare presenziare un tavolo in una strada in una fiera d'estate o distribuire la letteratura di Si se puede! nei quartieri di alto livello di Brooklyn.

Questo sistema di pubblicità vecchio stile ha dato i suoi frutti, la cooperativa conta oggi più di 1.300 persone nel suo database-clienti, da clienti di una sola volta a clienti settimanali. C'è di più, ha ottenuto il lavoro non solo da singoli ma anche da studi di yoga, negozi, e da un bed&breakfast Fort Greene.

Oltre a fare pubblicità, i membri sono inoltre tenuti a partecipare alle riunioni settimanali in cui sono prese le decisioni della gestione. Alcuni incontri sono dedicati alla valorizzazione delle competenze, e hanno incluso la formazione nella gestione del tempo, della salute e della sicurezza. Dato che le decisioni sono prese per consenso, Bransburg ammette che le riunioni spesso richiedono un lungo periodo prima che le questioni possano essere affrontate pienamente.

I temi caldi attuali includono la velocità con cui Si se puede! deve crescere. Devono essere limitate le adesioni, in modo che la Co-op rimanga piccola, o questa dovrebbe essere aperta a nuovi soci? Se si sceglie di espandersi, potrà l'aumentato numero inibire la democrazia partecipativa? Si può evitare una struttura più gerarchica tradizionale con un numero di membri doppio o triplo dell'attuale?

Non sono domande facili, queste, ma i membri di Si se puede! e il personale di CFL sono d'accordo che il cambiamento è inevitabile se la cooperativa deve continuare a prosperare, e tutti sono convinti che il business sia abbastanza forte da potere sopravvivere a scatti di crescita e alle sfide relative. In realtà, Bransburg dice che l'interesse per il modello Si se puede! è grande e gruppi come "Make the Road New York" e "Catholic Charities" hanno richiesto l'aiuto di CFL per creare progetti simili in altre parti della città.



We can do it! Si se puede!
<http://www.wecandoit.coop/>

Arizmendi Bakeries, San Francisco, CA



"Mi piace dire alla gente che questo sembra un modello di business impossibile, ma funziona, e funziona molto bene".

Charlie

(membro da molto tempo di Cheese Board).

L'Associazione delle cooperative Arizmendi è essa stessa una cooperativa composta di otto aziende aderenti: sei panetterie cooperative, un negozio di formaggio (Cheese Board) e una cooperativa di sviluppo e sostegno collettivo. I membri condividono una comune missione, servizi di contabilità, supporto legale, educativi e altri, e sostengono lo sviluppo delle cooperative nuove socie dall'Associazione.

Queste panetterie di proprietà dei lavoratori nella Bay Area di San Francisco hanno preso il loro nome e il loro bu-



siness plan da Mondragon, il sistema Co-op del Paese Basco. Le aziende condividono risorse tecniche e finanziarie - così come le ricette di proprietà - e una parte dei profitti va a finanziare nuove imprese. La nozione di cooperative di panifici artigianali suona caratteristica, ma il gruppo sta pensando al futuro. "Consideriamo questa la fase iniziale", dice Melissa Hoover di Arizmendi, che è anche direttore esecutivo

della Federazione statunitense di cooperative di lavoro. Dice che la società prevede di sviluppare più imprese e ricerca le possibilità "lungo la supply chain": autotrasporti, retail, salute e benessere, così come un veicolo di finanziamento come la Caja Laboral, il sistema bancario delle cooperative Mondragon.

Arizmendi ora impiega 125 addetti e ha ogni anni dodici milioni di dollari di vendite. Nonostante la crisi economica, le aziende rimangono forti e pronte per la crescita. Questo in parte si deve al modello di processo decisionale collettivo, dice Hoover. "le cooperative di proprietà dei lavoratori sono una forma intrinsecamente conservatrice, non ci siamo indebitati sopra le nostre possibilità".

Struttura e storia della Cooperativa

Il Cheese Board aprì come un piccolo negozio di formaggi nel 1967. Nel 1971, i due proprietari hanno venduto il loro business ai dipendenti e hanno creato una co-op di lavoro al 100%, di cui sono rimasti parte. Il passaggio a una cooperativa di proprietà e gestito dai lavoratori ha invocato un lavoro in comune con etica, standard elevati, e i forti legami emotivi fra il gruppo. Le decisioni sono prese, dopo molti dibattiti, sia nel turno di lavoro, o in occasione delle riunioni mensili. I nuovi proprietari hanno in comune la convinzione che il processo collettivo dovrebbe organicamente creare una società veramente democratica. Il Cheese Board ha avuto un business di successo di pane e pizza, che è stato scorporato come co-op autonoma, e poi replicato per raggiungere le attuali sei panetterie (Arizmendi) in tutta la Baia di San Francisco.

In ogni panificio il processo decisionale, oltre alle piccole decisioni, che sono prese sul posto giorno per giorno da parte del lavoratore interessato, è fatto attraverso decisioni in meeting di turno di lavoro. Le decisioni più importanti sono democraticamente prese attraverso riunioni generali mensili, un lavoratore-proprietario, un voto. Le decisioni sono prese attraverso il consenso, non con la maggioranza dei voti.

Il collettivo applica anche la rotazione delle assegnazioni di posti di lavoro, in cui ogni lavoratore è assegnato a ogni lavoro manuale e intellettuale, come la pulizia dei pavimenti, gli ordini di acquisto, dal forno a servire i clienti, anche se, in pratica, succede che persone che non sono a proprio agio con la matematica tendono a non fare la contabilità, o le persone a disagio nel trattare con i clienti tendono a occuparsi invece, della cucina, ma nessuno è costretto a farlo.



A sinistra: Cooperative Home Care Associates, New York: una cooperativa di 1600 infermiere che forniscono assistenza medica a domicilio. A destra: Portland Collective Housing, Portland, Oregon: un collettivo di abitazioni a basso costo.



Rainbow Grocery, San Francisco, California: un negozio di prodotti alimentari biologici ed ecosostenibili (31 milioni di dollari all'anno di vendite).



The Green Mountain Spinnery, Putney, Vermont: una filanda biosostenibile.



Beyond the bottom line - Un interessante video sulle American Worker Cooperatives, in vendita da Headlamp Pictures a <http://www.headlamppictures.com/html/beyond.html>

Ecology Action, Austin, Texas

Origini ed Ecology Action in sintesi.



Ecology Action del Texas è stata fondata nel 1970 come gruppo di volontari che ha cercato di promuovere una serie di questioni ambientali, in particolare il riciclaggio. Oggi la loro missione è di educare e dare responsabilità alle persone a creare un ambiente più sano attraverso la prevenzione dei rifiuti e l'accessibilità al riciclaggio.

Nel 2000 sono diventati una cooperativa di lavoratori autogestita con un processo decisionale democratico. Questa struttura orizzontale ha permesso la parità di retribuzione e la condivisione dei carichi di lavoro, così come per le voci di tutti i lavoratori di essere ascoltate e di attivamente decidere cosa è meglio per Ecology Action. Poi credono che il loro modo di operare nel loro business, dove i loro materiali vanno a finire, e l'istruzione siano fondamentali per la creazione di un mondo giusto e sostenibile per tutti. Si augurano che il modello che creano ispirerà altri non-profit e le imprese di rivalutare le proprie pratiche per il futuro.

Operano centri di riciclaggio drop-off nel Texas centrale e mantengono un centro di riciclaggio drop-off e di trasformazione nel centro di Austin.

Struttura organizzativa della Cooperativa

Ecology Action del Texas è una cooperativa non-profit, worker-run, per il riciclaggio / compostaggio e la gestione sostenibile fondata nel 1970. L'autogestione dei lavoratori autonomi è stata vinta attraverso uno sciopero dell'Industrial Workers of the World (IWW), nel luglio del 2001, ed Ecology Action è attualmente organizzata orizzontalmente e opera sul principio del consenso. Le linee guida enfatizzano una considerazione delle conseguenze sociali e ambientali inerenti a ogni decisione che prendono, e si sforzano di promuovere e partecipare a un'economia di solidarietà ove possibile.



Utilizzando materiali riciclati al posto di quelli vergini, i produttori sono in grado di conservare le risorse e ridurre l'inquinamento. I rifiuti che hanno dirottato l'anno scorso hanno realizzato una grande differenza per la qualità della nostra aria, acqua e terra. Hanno riciclato abbastanza alluminio da risparmiare 232 mila kilowattore di energia elettrica. Hanno riciclato il vetro risparmiando l'equivalente di 4.432 litri di olio combustibile. Hanno riciclato la carta salvando 16.924 alberi e 6,9 milioni di litri di acqua e 3.285 metri cubi di spazio in discarica e quattro milioni di chilowattora di energia elettrica.

FUTURO

Le discariche non sono l'unica cosa su cui hanno un impatto. Utilizzando materiali riciclati al posto di quelli vergini, i produttori sono in grado di conservare le risorse e ridurre l'inquinamento. I rifiuti che hanno dirottato l'anno scorso hanno realizzato una grande differenza per la qualità della nostra aria, acqua e terra. Hanno riciclato abbastanza alluminio da risparmiare 232 mila kilowattore di energia elettrica. Hanno riciclato il vetro risparmiando l'equivalente di 4.432 litri di olio combustibile. Hanno riciclato la carta salvando 16.924 alberi e 6,9 milioni di litri di acqua e 3.285 metri cubi di spazio in discarica e quattro milioni di chilowattora di energia elettrica.

<http://ecology-action.org>



Firestorm Café and Books, Asheville, North Carolina
<http://firestormcafe.com/>

Firestorm
Cafe & Books

...Alcuni di noi sono anche interessati a spingere i limiti del modello infoshop, abbracciando il nostro ruolo come un business anti-capitalista. A differenza di molti infoshop, che tentano di esistere al di fuori dal mercato in una sorta di capacità metropolitana, siamo volutamente in concorrenza con le imprese capitalistiche. In parte, questa è una decisione pratica: progetti troppo libertari falliscono a causa delle pressioni finanziarie, della stanchezza del volontariato, e della miopia. Un lavoro su di un piano aziendale, mantenendo standard elevati, e la compensazione del lavoro dà stabilità al caffè, e amplia la gamma di persone che possono partecipare.

Inoltre, l'approccio è influenzato dal fatto che crediamo che l'anarchismo possa e deve vincere il capitalismo in diretta concorrenza. Piuttosto che cedere territorio economico al capitale, si può contestare e dimostrare l'efficacia dei principi di cooperazione economica, che hanno più slancio. I lavoratori delle cooperative ci possono fornire sia le risorse preziose per il presente che un punto di partenza dalle quali possiamo cominciare a costruire un futuro libertario...

da un'intervista ad AK Press Blog

<http://www.revolutionbythebook.akpress.org/store-profile-firestorm-cafe/>



**Volete approfondire gli argomenti:
visitate il sito <http://tangoitalia.com/coops>**