

Cinquantenario della Cooperativa Allevatrici Sarde

MANCAI BARROSAS

Oristano 10 dicembre 2012

Intervento di Dora Iacobelli – Presidente Commissione PO Legacoop e Direttore d'Area di Coopfond

Innanzitutto ringrazio per essere stata invitata a questa bella giornata in cui si celebra l'importante e coinvolgente esperienza della Cooperativa Allevatrici Sarde.

Come Presidente della Commissione Pari Opportunità di Legacoop, darò un quadro della presenza femminile nelle imprese cooperative e della dinamica delle cooperative a prevalenza femminile per arrivare poi ad alcune considerazioni sulla CAS.

Da quando ho cominciato ad occuparmi di Pari opportunità in Legacoop, spesso mi sono trovata a sottolineare che le imprese cooperative sono strutturalmente più attente di altre imprese al rapporto tra donna e lavoro. Lo sono dal punto di vista quantitativo in quanto l'incidenza dell'occupazione femminile sul totale dell'occupazione nel sistema cooperativo è decisamente più alta della media nazionale (l'ultima ricerca del Censis sulla cooperazione che fa capo all'ACI indica questa incidenza nel 52,2%, ma nel settore sociale questa percentuale arriva fino all'80%). Se il sistema cooperativo fosse rappresentativo della più complessiva situazione paese, potremmo dire di aver raggiunto l'obiettivo europeo di Lisbona del

60% rispetto al tasso di occupazione femminile. Ed invece, come sappiamo, siamo ancora ad un tasso di occupazione femminile pari al 47,2%, rispetto ad una media europea che si colloca al 58,6%, quindi sotto di più di 10 punti percentuali e risultando agli ultimi posti in Europa solo prima di Malta.

Ma le imprese cooperative si contraddistinguono anche sul piano della qualità garantita al lavoro femminile:

- ✓ offrono mediamente lavoro stabile alle donne (con una prevalenza di contratti a tempo indeterminato)
- ✓ garantiscono continuità occupazionale
- ✓ consentono alle donne di entrare nelle imprese durante tutto l'arco della loro vita attiva

Quindi si dimostrano imprese attente alle esigenze femminili di conciliazione del lavoro con i periodi di allontanamento per motivi familiari o legati alla maternità.

In molte imprese cooperative sono inoltre presenti esperienze di eccellenza in tema di conciliazione, in particolare per quanto riguarda la **tutela della maternità**, la **flessibilità** negli orari di lavoro e nelle modalità di lavoro, la **messa a disposizione di servizi** di assistenza all'infanzia, agli anziani, ai disabili, ambiti questi classicamente ricoperti dalle donne. Questo è vero in particolare nei settori a maggiore presenza femminile, come il sociale.

Rispetto a questo quadro, che risulta sicuramente più rassicurante rispetto alla situazione complessiva del paese (del resto in imprese come le nostre che mettono al centro la persona ed i suoi bisogni, sarebbe stato strano trovare condizioni diverse), esiste ancora nel nostro mondo, mediamente, un importante gap di valorizzazione tra il contributo maschile e quello femminile nella gestione delle nostre imprese. Se infatti i dati di incidenza dell'occupazione femminile sono quelli che ho appena indicato, solo il 29,1% dei componenti dei CdA delle nostre imprese sono donne.

Il lavoro della Commissione Pari Opportunità che presiedo sta portando avanti due filoni di lavoro per migliorare la condizione delle donne che lavorano nelle imprese e in tutte le articolazioni del sistema:

- La realizzazione di progetti che consentano una maggiore formalizzazione di strumenti e politiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, in modo che entrino nel DNA delle imprese e che non siano appannaggio solo delle imprese in cui la presenza femminile è più alta
- La promozione di interventi per produrre un progressivo cambiamento della cultura manageriale. L'obiettivo è la costruzione di modelli organizzativi women sensitive, che adeguino le strutture imprenditoriali ai bisogni di conciliazione delle donne e che consentano la costruzione di equilibrati percorsi professionali per le donne

Vorrei, inoltre, ricordare che, grazie al lavoro capillare che la Commissione ha portato avanti nei territori e nei settori, dall'ultimo Congresso è stata posta la condizione del 30% di presenza femminile negli organismi di direzione di tutte le articolazioni organizzative Legacoop e questa percentuale minima di presenza di genere nei CdA è contenuta nelle linee guida per la governance delle cooperative, sempre approvata da Legacoop.

Questa attività della commissione sta, ormai da un anno, trovando momenti di raccordo e di progettualità comune all'interno dell'ACI. Siamo per altro in questo momento portavoci del Coordinamento donne d'impresa (che riunisce le 12 maggiori organizzazioni di rappresentanza delle PMI italiane) e come tali stiamo gestendo l'avvio di un tavolo permanente sull'imprenditoria femminile presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

A questo punto qualche considerazione sull'andamento in Italia delle imprese femminili e delle cooperative femminili in particolare, anche per arrivare all'esperienza delle Cooperativa Allevatrici Sarde.

L'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere evidenzia una sostanziale tenuta nella dinamica anagrafica delle imprese femminili: tra settembre 2011 e settembre 2012 – periodo durante il quale lo stock delle imprese italiane si è complessivamente ridotto di 29.911 imprese – il numero delle imprese “rosa” ha

fatto registrare una lievissima riduzione (593 unità in meno), attestandosi al valore di 1.435.123 imprese (pari al 23,5% di tutte le imprese italiane).

Questi dati dimostrano che anche quando la situazione economica complessiva non è favorevole, la “voglia di fare impresa” delle donne tiene ed attestano del rilevante contributo dell’imprenditoria femminile al sistema paese e delle opportunità in termini di progetti imprenditoriali e di idee che potrebbe ancora mettere in campo.

Un trend di crescita che spesso non viene accompagnato adeguatamente dalla strumentazione finanziaria in essere. Le imprese femminili, sempre da studi recenti di Banca Italia in particolare, risultano ricorrere meno al credito rispetto alle imprese a prevalenza maschile. Nella media ottengono più difficilmente finanziamenti e a condizione più onerose, anche se risultano più affidabili.

Se le imprese femminili sono in crescita, la forma cooperativa di impresa sembra sempre più scelta dalle donne per organizzare la propria attività lavorativa.

Sempre dallo studio Censis di recente pubblicazione emerge che il 51,2% delle cooperative sociali sono a prevalenza femminile così come il 30,9% di quelle dei servizi e complessivamente le imprese femminili rappresentano il 17,9% del totale delle imprese cooperative.

Dallo studio emerge ancora che, con particolare riferimento al settore sociale, le cooperative femminili:

- sono formule imprenditoriali attrattive per le donne sulla base dei loro principi intrinseci di democraticità e coinvolgimento
- sono innovative nell'organizzazione
- sono relativamente giovani, ma hanno un più basso tasso di mortalità rispetto alle altre

Inoltre, nel settore dei servizi alla persona, dove maggiore è l'incidenza dell'occupazione femminile, per il ruolo che il sistema cooperativo è chiamato sempre di più a svolgere nel complessivo sistema di welfare del paese, le cooperative possono giocare un ruolo determinante per il miglioramento della propria organizzazione in ottica di genere, ma anche nel proporre servizi innovativi per le donne, **nella logica efficace della rete** con altri soggetti pubblici e privati. Ed in questa seconda dimensione, possono offrire alle donne opportunità lavorative, contribuendo ad attivare quel circuito virtuoso che dalla maggiore disponibilità di servizi per la conciliazione vita-lavoro porta alla maggiore occupazione femminile e alla crescita del PIL (ci sarebbe secondo Banca d'Italia un incremento del 7% del Pil se si raggiungesse l'obiettivo fissato a Lisbona del 60% di tasso di occupazione femminile).

Questo sintetico sguardo all'imprenditoria femminile italiana e a quella cooperativa mi fa arrivare alla realtà della Cooperativa Allevatrici Sarde di cui oggi qui si celebra il cinquantenario.

Credo che la cooperativa e le numerose socie della stessa si collochino tutte in quelle caratteristiche, che configurano l'imprenditoria femminile in forma cooperativa, che ho ricordato, ed in particolare il coinvolgimento delle proprie associate, la democraticità, l'apertura a formule organizzative innovative.

Direi che nel caso di CAS c'è un elemento in più che la contraddistingue ed è la capillarità della presenza territoriale e la risposta fornita, attraverso l'attività svolta, appunto ai bisogni del territorio.

Concludo il mio intervento con la giacchetta di dirigente di Coopfond, Il Fondo Mutualistico di Legacoop che opera a supporto della promozione, sviluppo e consolidamento delle imprese cooperative. In questa veste, sono stata chiamata ad analizzare la realtà della CAS per verificare come e se il Fondo Mutualistico di Legacoop potrà accompagnare progetti di riposizionamento di questa cooperativa.

Credo che la scommessa di CAS stia – ma lo dice anche il titolo di questa giornata – nella determinazione a continuare sui pilastri che hanno fatto la storia della cooperativa (impresa femminile e di territorio). Ma la sfida è usare questa determinazione per sperimentare ulteriormente formule nuove di servizio e attività nuove, probabilmente anche attraverso una diversa configurazione societaria (rete?), che consentano di trovare una nuova combinazione tra difesa dei valori storici della cooperativa, equilibrio economico e capacità di produrre valore aggiunto aziendale e per la comunità di riferimento.

Su questa sfida credo che il Fondo troverà le modalità e gli strumenti per accompagnare la cooperativa.

Coopfond e la Commissione Pari Opportunità saranno vicini alla cooperativa. La determinazione femminile credo contribuirà a cogliere nuove opportunità di sviluppo. In questo senso faccio i miei migliori auguri a tutte voi.

Grazie

-