

Legacoop pari opportunità: “Prendere tempo”, dati Istat e buone pratiche della cooperazione per un’effettiva parità di genere.

I DATI: Italia, fanalino di coda in Europa

Italia, fotografia di un Paese In difficoltà. La forniscono i dati dell'Istat che sono stati presentati al convegno di Bologna. In sintesi: il nostro Paese ha i tassi di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa; con il part time siamo in linea con gli altri paesi; come possibilità di lavorare da casa peggio di noi fanno solo Lettonia, Cipro, Croazia, Bulgaria e Romania.

Ancora: le differenze di genere nei tempi dedicati al lavoro totale sono assenti nei Paesi del Nord Europa, anche in Germania, in Italia si arriva a 1h05' in più per le occupate. Nel Nord Europa circa un'ora in più di lavoro familiare svolto dalle donne viene poi compensata dal minor tempo dedicato al lavoro retribuito. In Italia le 2h36' di lavoro familiare in più non riescono ad essere riassorbite dal minor tempo dedicato al lavoro retribuito.

L'asimmetria nella coppia? Migliora ma lentamente ed è più bassa per coppie di impiegati insegnanti 64,7%, coppie di laureati 65,2%, coppie del Nord 68,4%. Il Sud migliora, ma ancora distante: valore più alto del centro e del nord del 2002. Esistono molti ostacoli culturali verso una divisione dei ruoli simmetrica: siamo un Paese con un modello breadwinner modernizzato: la donna lavora un po' meno assumendosi il carico familiare in gran parte, l'uomo lavora ma aiuta un po'.

Tutti i sostegni per le cooperative al femminile

Durante il convegno di oggi è stato lanciato anche il **Vademecum** che l'Alleanza delle Cooperative Italiane ha predisposto per le cooperative femminili. Una guida a tutte le opportunità di sostegno economico e finanziario a cui possono attingere le imprese 'in rosa'. Un aiuto necessario: anche gli ultimi dati di Banca d'Italia raccontano come prosegua un minore ricorso al credito delle imprese femminili rispetto a quelle a conduzione maschile, provocato anche da elementi di discriminazione quali la richiesta di maggiori garanzie e tassi più alti. Il Vademecum presenta dunque, in modo agile, tutti i sostegni che le tre centrali cooperative e le strutture che fanno loro riferimento hanno messo in campo in questi anni per lasciarsi alle spalle questa difficoltà.

Le buone pratiche della cooperazione per un’effettiva parità di genere

Da Nord a Sud del Paese sono davvero tante le esperienze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, indispensabili per garantire le pari opportunità, realizzate dalle cooperative. Ne presentiamo qui alcune emerse durante il convegno.

PiùPerTe, ecco le azioni di Coop Adriatica

Una coppia dello stesso sesso che si è sposata all'estero godendo del permesso matrimoniale; tre neo-nonni che invece hanno chiesto l'aspettativa per aiutare i figli ad accudire i nipotini appena nati; una donna che si è rivolta allo sportello anti-stalking e, per questo, ha potuto assentarsi dal lavoro. Sono alcune delle esperienze più innovative realizzate in Coop Adriatica con PiùPerTe, il progetto di welfare aziendale varato all'inizio di quest'anno presentato a

Bologna al convegno “Prendere tempo”. Coop Adriatica, una delle maggiori cooperative del sistema Coop, occupa circa 9 mila dipendenti, per il 76% donne, in gran parte con occupazione part time (62%). Nel Consiglio di amministrazione, eletto nel 2014, su 25 componenti 12 sono donne.

“Ci rivolgiamo ad una platea di lavoratrici e lavoratori che, operando nella grande distribuzione, hanno un orario particolarmente esteso e complesso da gestire, conciliandolo con gli impegni familiari: sette giorni su sette di apertura dei punti vendita, con orario molto ampio nell’arco della giornata” spiega il direttore del Personale, **Nicoletta Bencivenni**. Per comprenderne le necessità, la Cooperativa ha realizzato una indagine sui bisogni dei destinatari del progetto, ad ha poi messo a punto un sistema di welfare che offre numerosi strumenti per agevolare la gestione dei carichi e dei problemi familiari di tutti i dipendenti, andando a ritagliare soluzioni su misura delle persone. “L’evoluzione di PiùPerTe – spiega Bencivenni – sarà ora lo smart working, che sfrutta le nuove tecnologie per permettere alle persone di lavorare quando vogliono e dove vogliono, nell’ottica del diversity management e dell’age management, a favore delle persone”.

Coop Adriatica - PiùPerTe, i primi risultati sul campo da gennaio a settembre 2014

CONTATTI TELEFONICI	1080
PERMESSI STUDIO	34
CONGEDO MATRIMONIALE coppie omosessuali	1
AGEVOLAZIONI TURNI	93
ASPETTATIVA (soprattutto per assistenza a figli con età inferiore a 8 anni)	109
ASPETTATIVA PER STALKING	1
PERMESSI RETRIBUITI	4.000 ore
VOUCHER SERVIZI	1110 ore
FONDO SOLIDARIETA'	70.000 euro
ANTICIPO TFR fuori casistica di legge	67
PRESTITO A TASSO AGEVOLATO	245
SPERIMENTAZIONE TELELAVORO	11
BORSE DI STUDIO figli lavoratori	140
ore per attività di volontariato	183
PARTECIPAZIONE/COINVOLGIMENTO (concorsi, festa della mamma e del papà)	900

In Friuli la cooperativa Itaca è “un’isola di conciliazione”

La cooperativa Itaca si occupa in Friuli di servizi socio assistenziali sanitari ed educativi. Conta 1400 lavoratrici e lavoratori di cui 1100 socie e soci. L’83% sono donne – come donna è il presidente – e la media annua di maternità si aggira attorno al 10%. Dal 2010 avvio di un percorso formativo strutturato per mettere a sistema temi e processi in un ottica di genere. Nel 2013 grazie ad un progetto regionale è stata consolidata la capacità di individuare (e misurare) un sistema di indicatori sul rapporto tempi di vita e lavoro, da cui sono nate tante azioni positive.

Si parte con l’integrazione 100% maternità obbligatoria, congedo parentale 5 gg per soci papà e un pacchetto di part-time, flessibilità, telelavoro per passare all’elezione del Cda con previsione quote di genere – che per fortuna non è mai stato necessario utilizzare – e all’attivazione servizi di babysitter per partecipazione assemblee e riunioni sociali. In Voucher per la conciliazione si investono 30mila euro annui. Ci sono poi posti riservati presso 2 asili nido a tariffe agevolate.

Progetto 'Itaca un'isola di conciliazione' è stato finanziato con L. 53/2000 per Baby parking – supporto scolastico teenagers – Baby sitter on call – promozione telelavoro. Il Progetto family friendly sostenuto con fondi regionali prevede invece Work and conference room (in rete tutti gli uffici territoriali), supporto psicologico e consulenze informative al rientro dalla maternità. E nell'ordinario le azioni di Empowerment ovvero sviluppo competenze prevedono confronto su utilizzo delle job description, sui percorsi formalizzati di sviluppo di carriera, su strumenti di misurazione del benessere organizzativo e comunicazione strategica – sulle competenze relazionali e la loro valutazione nell'ambito professionale.

Puglia, il 77% chiede flessibilità nell'orario

L'azione sviluppata dalla Commissione Pari Opportunità e Politiche di Genere della Legacoop Puglia, ha inteso fornire strumenti concreti contrattuali che possano favorire la conciliazione vita lavoro. Il settore di intervento è quello della cooperazione sociale. Propedeuticamente è stata condotta una ricerca finalizzata alla rilevazione diretta di bisogni maturi ed emergenti. La rilevazione è stata condotta nell'ambito di un progetto finanziato dalla Regione Puglia. Molti sono stati i bisogni emersi in tema di carico di cura e bilanciamento vita/lavoro. Chiare sono state le soluzioni suggerite ed auspiccate. Tra le soluzioni per migliorare il carico di cura: introduzione della flessibilità nell'orario di lavoro, rappresentato dalla richiesta del 77,3% del campione; asili nido aziendali, tempo pieno nelle scuole, doposcuola. Circa un terzo della domanda si concentra nella richiesta di servizi collettivi per l'infanzia, con orari più estesi e prossimi ai luoghi di lavoro o alle abitazioni dei nonni che dei bambini si prendono cura; aumento dell'utilizzo del congedo parentale; servizi sociali di supporto per la cura di disabili e anziani, rappresentato dal 41,3% del campione intervistato.

Le soluzioni per migliorare il bilancio vita/lavoro: orari di apertura dei servizi non esattamente sovrapponibili a quelli del lavoro; aumento ed introduzione dei servizi on line nella Pubblica Amministrazione; miglioramento dei trasporti. Il 29 luglio 2013 è stato sottoscritto il CCNL territoriale regionale della cooperazione sociale, notoriamente a forte impiego di lavoro femminile. I risultati della contrattazione hanno consentito di promuovere all'interno delle cooperative sociali l'istituzione della figura interna aziendale della/del Garante delle Pari Opportunità di Genere. Rilevante è l'introduzione del lavoro a domicilio. Si introduce il concetto del lavoro svolto per obiettivi; il risultato dell'azione lavorativa sostituisce il concetto di struttura e luogo di lavoro in cui l'attività lavorativa è svolta. La flessibilità, l'orario di lavoro, il part – time reversibile sono sempre declinati non solo ai fini del miglioramento/funzionalità dell'organizzazione aziendale, ma anche in funzione delle esigenze della/del lavoratrice/lavoratore in ottica di conciliazione.