

Intervento di Dora Iacobelli

Convegno “Modelli per la diffusione delle Pari Opportunità nelle imprese cooperative”

Roma, Palazzo della Cooperazione, Via Torino 146

Buongiorno a tutte e a tutti,

Il progetto di cui oggi presentiamo i risultati è stato avviato tre anni fa' dagli organismi di parità dell'Alleanza come risultato di un lavoro comune sul tema delle politiche di Pari Opportunità, realizzato insieme alle cooperative e nelle strutture associative. Sul progetto sono state trovate importanti aree di condivisione con le parti sindacali fino a proporre un'azione di sistema a Foncoop.

Attraverso la pariteticità si è ritenuto di attribuire maggiore incisività agli obiettivi e agli output di progetto al fine di produrre cambiamenti strutturali nei comportamenti aziendali e di portare a “sistema” un approccio alle Pari Opportunità ancora non omogeneamente diffuso all'interno del sistema delle imprese cooperative.

Sinteticamente l'azione di sistema si è proposta la messa a punto di modelli, articolati in orientamenti strategici e conseguenti azioni, per il miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e per la crescita della leadership femminile nelle imprese cooperative.

Le aree tematiche di approfondimento intorno alle quali sono state sviluppate le diverse fasi del progetto sono:

- La conciliazione vita- lavoro
- La gestione delle risorse umane in ottica di genere, lo sviluppo della leadership femminile e la governance paritaria delle imprese cooperative
- La contrattazione di secondo livello
- La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

E' stato un percorso di approfondimento, di confronto e di elaborazione che ha visto coinvolte molte cooperative, operatori e dirigenti del nostro sistema, donne e uomini. Un percorso che è stato una importante palestra per la costruzione di approcci comuni in tema di parità' di genere tra i partner.

La costruzione di modelli riteniamo possa rappresentare, inoltre, un contributo del progetto che è stato realizzato per introdurre l'ottica di genere in interventi futuri di Foncoop sia attraverso i bandi destinati a singole imprese che in altre azioni di sistema.

Come si è articolato il progetto?

Si è partiti da un'analisi dello stato dell'arte delle PO, anche coordinando elementi conoscitivi esistenti ma non collegati tra loro.

Le tre organizzazioni che hanno dato vita all'Alleanza delle cooperative italiane (AGCI, Confcooperative, Legacoop) rappresentano insieme il 90% del settore cooperativo per occupazione, con 1,150 ml di addetti. Di questi oltre il 58% sono donne.

L'analisi dell'esperienza cooperativa con riferimento all'occupazione femminile mostra una situazione atipica rispetto al quadro italiano; il nostro paese è, infatti, oltre il 12% sotto la media europea quanto a tasso di occupazione femminile

Nelle imprese cooperative, la presenza di donne è rilevante sia in termini di occupazione totale che tra i soci, con settori che si collocano molto al di sopra della media, in particolare il settore sociale, quello dei servizi in generale (pulizie, ristorazione ecc.) e la grande distribuzione.

La caratterizzazione valoriale dell'impresa cooperativa, che nasce per rispondere ai bisogni dei propri associati, ne fa un'impresa attenta alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita delle socie e delle lavoratrici.

In molte cooperative sono 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, per gli anziani e i disabili, tutti ambiti di cura che vengono classicamente coperti dalle donne, spesso rappresentando un ostacolo alla conciliazione vita-lavoro.

In una situazione, poi, in cui si allarga il divario tra i bisogni e le risposte del sistema di welfare del paese, c'è un grande spazio per il ruolo delle imprese cooperative che, attraverso un'offerta di servizi e un'azione di orientamento, diversificati e di qualità sul mercato pubblico e su quello privato, danno risposte alle persone e ai nuclei familiari e, quindi, possono contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne. La cooperazione dispone delle competenze per svolgere questo ruolo anche perchè è in grado di generare un processo collaborativo in cui le persone destinatarie dei servizi contribuiscono alla loro produzione.

Le imprese cooperative sono inoltre, una formula vincente per le donne che vogliono cimentarsi in un'attività imprenditoriale.

In base ai dati forniti dall'Osservatorio Unioncamere sull'imprenditoria femminile, le cooperative femminili hanno evidenziato un trend di crescita maggiore rispetto a quello di imprese femminili costituite in altra forma giuridica). E rappresentano il 21,9% del totale delle imprese cooperative.

La maggior parte delle cooperative femminili associate alle organizzazioni che hanno costituito l'Alleanza è riconducibile al settore sociale (54,1% del totale). La cooperazione sociale evidenzia la maggior incidenza dei soci donne (75,5%) sul totale dei propri soci e di addetti donne (79,7%) sul totale dei propri occupati.

In termini dimensionali, il numero medio di addetti rilevato per le cooperative femminili è pari a 52 unità (74 nel Nord e 18 nel Sud e nelle isole), con un valore della produzione medio di oltre un milione di euro e un capitale sociale medio è di 84.000 euro. Si tratta, quindi, non di piccolissime imprese rispetto a dimensioni medie più contenute delle imprese femminili, costituite non in forma cooperativa.

Questo quadro della cooperazione sul versante femminile è stato ulteriormente indagato dalla ricerca curata dai partner sindacali di cui più avanti si darà conto. Da questo lavoro l'attenzione delle cooperative al del lavoro delle donne appare confermato. Così' come viene evidenziata dall'indagine la varietà e il valore di esperienze di contrattazione di secondo livello (territoriale e aziendale) che rappresentano un efficace veicolo per l'introduzione di misure di conciliazione vita-lavoro.

Per quanto riguarda il welfare aziendale, e va in questo senso la parte del lavoro sviluppato dalla Commissione Dirigenti Cooperatrici di Confcooperative, si pone un tema di revisione dell'approccio classico per arrivare a considerare l'equilibrio nella gestione dei tempi una condizione indispensabile per tutti i lavoratori e soci, indipendentemente dal genere, e una garanzia per le stesse imprese, in termini di efficienza e partecipazione. Un equilibrio che le cooperative sono in grado di assicurare e sviluppare anche grazie alla configurazione di rete che contraddistingue il sistema cooperativo. Da sottolineare come la parte del progetto sviluppato dalla Commissione di Confcooperative abbia contribuito a creare tra le donne dell'organizzazione la condivisione di obiettivi comuni a partire da un linguaggio comune.

E' importante far evolvere ulteriormente la capacità delle imprese cooperative di produrre welfare per le donne e per gli uomini all'interno delle singole imprese e in un nuovo rapporto con la comunità. Ma per far questo è necessario che si sviluppino condizioni culturali, economiche e di policy favorevoli.

Di qui le proposte che l'Alleanza ha avanzato a suo tempo sul tema della conciliazione in attuazione di quanto previsto dalla legge delega sul lavoro.

Si tratta in particolare:

- **del credito d'imposta**, nel senso di prevedere agevolazioni per le imprese (cooperative e non) che si organizzano per erogare servizi e prevedere modalità di lavoro funzionali alla

conciliazione vita/lavoro. Il credito d'imposta potrebbe essere riconosciuto, inoltre, a tutte le imprese che mettono a disposizione di altre imprese presenti sullo stesso loro territorio i servizi per la conciliazione attivati al proprio interno (es. asili nido aziendale) in una logica di welfare di comunità. In questo ambito le imprese cooperative hanno espresso parecchie buone pratiche.

- dell'inserimento del sistema cooperativo a pieno titolo tra soggetti erogatori di servizi di welfare accreditati per l'utilizzo dei voucher
- della previsione **del part time volontario**, in modo che possa diventare diritto acquisito per favorire la conciliazione, e non elemento di discredito professionale, maggiormente per le lavoratrici più giovani che hanno meno tutele
- della maggior diffusione **della contrattazione di secondo livello**, insieme ad un adeguato sistema di monitoraggio e alla promozione e diffusione delle buone pratiche via via attivate.

Alcune risposte rispetto a questi temi sono già contenute nei decreti attuativi della legge delega.

Se il mondo della cooperazione ha fatto molto sul tema dei tempi di vita e di lavoro, pur essendoci ancora margini di miglioramento, c'è un terreno in cui ancora deve impegnarsi ed è quello della leadership femminile e della governance paritaria. E' un terreno sul quale ci si aspetta una risposta più forte dalle imprese cooperative, che hanno tra i propri valori portanti la partecipazione e l'uguaglianza delle opportunità indipendentemente dalle caratteristiche delle singole persone.

Come il lavoro che la Commissione Pari Opportunità Legacoop, avviato da tempo e affinato con il progetto sostenuto da Foncoop, ha dimostrato, c'è ancora nel mondo della cooperazione un rilevante problema di sottorappresentanza della donne e di difficoltà delle stesse ad accedere ai livelli apicali delle imprese e delle strutture associative.

Le motivazioni sono diverse: la cultura diffusa ancora legata allo stereotipo del leader uomo; la storia delle singole cooperative, promosse da uomini in ambiti lavorativi molto maschili; la difficoltà degli uomini a comprendere e gestire le differenze di genere che va ben oltre gli interventi per la conciliazione e il welfare; l'indifferenza dei vertici e la forza "dell'inerzia" rispetto a questo tema perché sottovalutato, non conosciuto o comunque limitato a interventi e risorse per la conciliazione dei tempi; la mancanza di competenze specifiche per gestire la diversità. E, da parte delle donne, la difficoltà a relazionarsi e fare carriera in una cultura organizzativa pensata e gestita da uomini per uomini; la difficoltà comunque a gestire una leadership percepita sempre o 'troppo aggressiva o troppo debole'; un empowerment debole e poco efficace per la propria carriera.

In una delle presentazioni che seguiranno verranno riportati dati significativi sul gap femminile in termini di leadership e rappresentanza.

Come si vedrà, il modello elaborato da Legacoop indica come ambiti su cui agire per modificare questa situazione: l'ambiente "culturale" generale, l'approccio dei gruppi dirigenti, nella gestione e organizzazione, le persone, quindi le donne.

Tutto ciò non trascurando il ruolo centrale della comunicazione del risultato delle azioni che si mettono in campo. Ricordo, a questo proposito, che tutti gli step del progetto ed i risultati sono stati e saranno diffusi grazie alle colleghe di AGCI che hanno messo a punto format diversi per far arrivare alla platea più vasta possibile le proposte ed i modelli elaborati nell'ambito del progetto.

Siamo partite dal presupposto che la valorizzazione femminile aiuta le imprese cooperative a realizzare la loro mission: in quanto imprese devono essere efficienti, ma per la loro specificità sono imprese inclusive e "partecipate". La valorizzazione del contributo femminile migliora le performance economico-finanziarie delle imprese e facilita una più larga condivisione degli obiettivi strategici delle cooperative.

Il modello messo a punto da Legacoop prevede interventi di formazione e di informazione nei tre ambiti indicati, ponendo una particolare attenzione al ruolo dei soci.

Oggi, anche in seguito ad episodi di “inquinamento” del mondo cooperativo, è diffusamente sostenuta l’esigenza di spingere sul protagonismo dei soci.

Attraverso la crescita della cultura di genere delle basi delle cooperative a mio avviso si potrà anche contribuire ad un positivo ricambio generazionale e di genere che aiuta a recuperare i più autentici valori cooperativi.