**Alleanza delle Cooperative Italiane “Donne e Parità” incontra la ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, Eugenia Roccella e la ministra del Lavoro, Maria Elvira Calderone**

**SALUTI**

Buongiorno a tutte e a tutti,

sono **Annalisa Casino**, co-presidente, insieme alle colleghe **Alessandra Rinaldi** ed **Alessia Stabile** di Donne e Parità di Alleanza delle cooperative italiane.

L’Alleanza delle Cooperative Italiane è il coordinamento nazionale costituito dalle Associazioni più rappresentative della cooperazione italiana (Agci, Confcooperative, Legacoop).

Con 39.500 imprese associate rappresenta oltre il 90% del mondo cooperativo italiano per persone occupate (1.150.000), per fatturato realizzato (150 miliardi di euro) e per soci (oltre 12 milioni).

Numeri che portano la cooperazione a incidere sul PIL per circa l’8%. Va altresì considerata la raccolta delle banche di credito cooperativo (158,4 mld).

Ringrazio la Ministra Eugenia Roccella per questo invito e per la disponibilità ed ascolto a noi dedicato in diverse occasioni di scambio ed interlocuzione.

Molte le istanze che avremmo piacere di condividere in questa sede con l’intento di contribuire a costruire insieme politiche per la promozione della parità di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Prima di tutto, qualche dato di contesto:

**PREMESSA**

Le donne, è noto, sono la forza motrice del movimento cooperativo di Alleanza delle Cooperative Italiane. Rappresentano il 50% dei soci delle cooperative ed il 60% del totale degli occupati (nel caso della cooperazione sociale si arriva anche al 70%). Hanno una buona presenza nei CdA e nei livelli apicali (26%), rispetto ad altre forme di impresa, anche se su questo dato influisce sensibilmente la distribuzione per settore economico della cooperazione. Le imprese cooperative, sono spesso strumento per la realizzazione di progetti di autoimprenditorialità femminile, che rappresentano il 30% del totale delle cooperative associate.

**DEFINIZIONE DI IMPRENDITORIA FEMMINILE**

Proprio in considerazione di questo nostro portato, siamo contente dell’importante lavoro che si sta svolgendo in relazione alla disciplina che norma l’imprenditoria femminile per un addivenire ad un allineamento a livello europeo, tale da poter in futuro fare riferimento ad un modello uniforme, pur nella differenza dei settori e delle forme societarie. Se da un lato si registra una spinta verso l’abbassamento delle percentuali (50%) che ne definiscono la base sociale, su cui esprimiamo qualche criticità, riteniamo importante però porre attenzione al tema della Governance: troppo spesso infatti in alcuni settori a forte presenza femminile non corrisponde una rappresentatività adeguata nelle figure apicali e nei CDA, che sono caratteristiche fondamentali per definirne la caratteristica femminile distintiva nella conduzione, nello stile di leadership, come molti studi dimostrano e che vanno incentivate come scritto in premessa. Bene quindi il superamento della ex 215, che recepisca l’orientamento europeo (Base sociale > del 50%) ma attenzioni a mantenere la governance ben sopra il 50% (vedasi ex 215 per società di capitale). Nelle società di persone è importante per evitare false rappresentazioni, pensiamo alle nostre cooperative sociali o di produzione lavoro con base associativa fortemente femminile ma a governance totalmente o prevalentemente maschile.

**CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE**

Le cooperative sociali sono impegnate in prima linea nelle azioni di contrasto, ma soprattutto nei servizi di accoglienza, accompagnamento e tutela delle donne vittime, oltre che in tutta la fase successiva rivolta all’autonomia economica, con particolare riferimento all’inserimento lavorativo e all’housing. Ma la recente Intesa Stato/Regioni ha visto una involuzione che penalizza fortemente la cooperazione sociale. È più che ragionevole che sia richiesto che questa attività sia presente nell’oggetto sociale, che debba esserci un’esperienza consolidata ma è assolutamente inaccettabile che debba essere l’attività prevalente per poter dirigere un centro convenzionato. In questo modo si penalizza la capacità imprenditoriale, in termini finanziari ed economici, delle nostre imprese rispetto alle associazioni; la complessità organizzativa delle imprese, inoltre, garantisce l’apporto di figure professionali poliedriche e di esperienza, nonché l’interazione delle reti (ad esempio dei servizi educativi e di assistenza portati in dote appunto da cooperative di grande dimensione che di certo non hanno questi servizi come attività prevalente od in generale di cooperative che offrono una varietà di servizi che dovrebbero essere considerati valore aggiunto). Inoltre, è da evidenziare la necessità di definire i servizi sopra citati come livelli essenziali di assistenza, per garantire uniformità di standard delle strutture convenzionate che non possono e non devono essere lasciate alla sensibilità del singolo soggetto o territorio.

**CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

Riteniamo la UNI/Pdr 125:2022 un’ottima operazione che ha visto e vede il movimento cooperativo fortemente impegnato nel conseguimento della certificazione. Ravvisiamo tuttavia la necessità di approfondire le caratteristiche proprie delle nostre imprese per alcune criticità emerse. In primis la necessaria ratifica della direttiva europea circa la rimodulazione delle categorie dimensionali di imprese che possono avere un forte impatto a cominciare dalle misure agevolative per la certificazione e non solo (es. una cooperativa sociale con 600 lavoratori difficilmente avrà lo stesso fatturato e la stessa marginalità sui servizi offerti di un altro tipo di impresa), è anche il fatto che nel CCNL delle cooperative sociali non è riconosciuto il contratto di dirigente.

**MATERNITÀ, GENITORIALITÀ, DENATALITÀ**.

Sentito, importante e di riflessione nel mondo cooperativo il tema della maternità, genitorialità e denatalità. Tematiche cui bisogna far fronte con misure ad hoc e servizi per favorire, tutelare e migliorare le scelte familiari di madri e genitori. Negli incontri con altre organizzazioni giovanili sta emergendo fortemente la necessità di aumentare le misure di conciliazione per le giovani donne e, allo stesso tempo, equipararle per gli uomini. Questa condivisione dei carichi e delle misure potrebbe essere una soluzione alla denatalità, in aggiunta all’esigenza di lavoro stabile e dignitoso e delle condizioni per favorire la stabilità economica di lungo periodo per consentire la vita autonoma dalle proprie famiglie (si veda la questione casa e alloggi). A tal proposito si potrebbe lavorare anche alla promozione di un approccio di genere nelle politiche abitative in relazione al sostegno a forme diverse di abitare collaborativo, e di servizi di prossimità connessi all’abitare, come strumenti di sostegno alla genitorialità (maschile e femminile).

Non da ultimo sarebbe importante potenziare il congedo di paternità obbligatorio, oltre che il finanziamento e piena attuazione del familiy act.

**FONDI E BANDI**

Il Fondo per l’Imprenditoria Femminile ha nel corso degli ultimi due anni ricevuto un flusso di risorse importante, anche se non sufficiente, visto il rapido esaurimento delle stesse nei bandi dedicati: una misura senza precedenti, a gestione centralizzata a cura di Invitalia, ente con funzione importante di regia all’interno del Tavolo. Un importante riflessione sul tema è stata avviata anche dal Comitato Impresa Donna del Mimit al quale partecipiamo attivamente e cui abbiamo indicato di ragionare su misure di consolidamento delle imprese femminili. I fondi per l’avvio di nuove realtà sono necessari tuttavia abbiamo ribadito la necessità di non limitarsi solo alla fase di avvio, ma di pensare a misure ad hoc per il consolidamento perché è quella la fase nella quale le donne trovano più difficoltà.

Riteniamo necessario anche pensare indicatori ad hoc per la valutazione dell’impatto PNRR sull’obiettivo 5, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

**INFRASTRUTTURE SOCIALI**

Sviluppare accessibilità e diffusione di servizi, ancor prima che agevolazioni contributive per le aziende o bonus monetari. Così cresce l’occupazione e si crea una vera azione di contrasto alla povertà e alla denatalità. Il welfare inteso, quindi, come investimento e non come spesa. La nostra cooperazione sociale svolge un ruolo fondamentale in questa partita.

Il tema delle infrastrutture sociali è strettamente legato alle politiche per l’incremento dell’occupazione femminile, giacché il primo ostacolo per l’inclusione lavorativa delle donne è l’ancora troppo frequente mancata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. È evidente e dimostrata la necessità di infrastrutture diffuse ed accessibili in ogni parte di Italia che non possono che essere assicurate da Leggi scelte di Bilancio in grado di postare dotazioni significative per la gestione dei servizi di welfare (prima infanzia, scuole a tempo pieno, assistenza ai disabili e alla non autosufficienza, ad esempio) in un’ottica di investimento e non di pura spesa, con un’attenzione particolare alle aree interne e al sud. Siamo infatti consapevoli che solo così si alleggerirà il carico di cura in capo oggi in maniera quasi esclusiva alle donne (motivo per altro ancora tragicamente significativo delle dimissioni volontarie), favorendone invece inclusione lavorativa, percorsi di carriera e l’autoimprenditorialità. Senza trascurare il contrasto alla denatalità conseguente e un potenziamento di servizi educativi ed assistenziali di qualità utili a crescere le cittadine e i cittadini del futuro in qualsiasi parte d’Italia nascano e quello alla povertà in cui troppo spesso incorrono donne sole che non possono contare su una copertura pensionistica sufficiente ad una vita dignitosa, per una storia lavorativa frammentata e scostante, sempre a causa dei carichi di cura.

**COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA PER IMPRESE >50 DIPENDENTI**

Riteniamo importante, nel 2024, digitalizzare i dati già in possesso di Inps e Ministero del Lavoro, liberando le imprese da un ulteriore adempimento che aggrava la loro quotidianità. E liberando anche tempo ed energie delle consigliere di parità che potrebbero essere diversamente investiti. Ci piacerebbe trasformare la logica percepita come volontà punitiva, di beccare in fallo le imprese, in un ribaltamento del rapporto dove, solo davanti a dati di una certa rilevanza si possa intervenire favorendo azioni costruttive.

**RINNOVO CCNL COOPERATIVE SOCIALI**

La cooperazione sociale è uno dei luoghi di maggiore occupazione femminile (70%), nonché uno dei pilastri del welfare del nostro Paese. A seguito del rinnovo CCNL, volto a promuovere il valore e la dignità del lavoro sociale, si è avviata una fase di elevatissima criticità del settore. La PA fatica ad allinearsi ai nuovi costi del lavoro e sta generando grandissime differenze all’interno del nostro Paese e anche di una stessa Regione perché i passi in avanti sono lasciati alla sensibilità del singolo soggetto istituzionale.

**WORK LIFE BALANCE**

Le cooperative, sono imprese attente alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro: il 30% ha attivato progetti e/o politiche in questo senso. Il tema del work life balance è fortemente diffuso sia all’interno delle nostre cooperative che al servizio dei territori e delle PMI quale funzione sociale di superamento al principale ostacolo dell’occupazione femminile. Un riferimento quindi di welfare territoriale soprattutto a vantaggio della PMI impossibilitata ad auto organizzarsi nonché per le aree interne, con una particolare attenzione al Sud (dove peraltro l’imprenditoria femminile è forte anche in settori non tradizionali, per servizi sperimentali).

**TEMA PENSIONISTICO**

La difficoltà nell’accesso al lavoro e nel mantenimento del posto del lavoro (work life balance, richiesta part-time o abbandono del lavoro in caso di maternità…) hanno notevoli ripercussioni sugli aspetti pensionistici. Sarebbe importante quindi lavorare al potenziamento dei periodi di distacco genitoriale riconosciuti con contribuzione figurativa a fini previdenziali.

**GENDER GAP**

Non vi è dubbio che il tema dell’occupazione femminile rappresenta un indice fondamentale di sviluppo economico e sociale per un Paese: da esso dipende la ricchezza non solo quantitativa di una comunità, ma un sistema di imprese più produttivo e competitivo, un tasso di contrasto alla povertà, alla denatalità e alle conseguenze della violenza di genere, oltre che una mera questione di civiltà e di diritti.

La mancata conciliazione dei tempi di vita e lavoro è ostacolo principe, ma il condizionamento culturale e la presenza di stereotipi stratificati non facilita il superamento di ciò che si frappone ad una piena realizzazione delle donne del nostro Paese.

Auspichiamo un approfondimento sui differenziali salariali maschili e femminili per superare i gap ancora presenti.

**PRESENZA DELLA COOPERAZIONE NEGLI OSSERVATORI PROMOSSI DAL MINISTERO PO**

La cooperazione ad oggi non è coinvolta negli osservatori contro la violenza e la certificazione di genere. Nel tempo abbiamo anche inviato diverse richieste anche ufficiali per poter essere integrati nei tavoli. Rinnoviamo, quindi, la richiesta di vedere la cooperazione protagonista in questi importanti luoghi di lavoro.

Cogliamo l’occasione per sottoporre all’attenzione della Ministra del Lavoro l’opportunità di essere integrate, come movimento cooperativo, nella futura ed auspicata composizione e convocazione del

Comitato Pari Opportunità, mai più riunito dopo Orlando.

**TRANSIZIONE DIGITALE E STEM**

Occorre affrontare in maniera strutturale, con il coinvolgimento di tutte le agenzie competenti, il tema del Digital Divide in ottica di genere, visto che questo può costituire una barriera per inserirsi nei network sociali e informali che costituiscono la sede principale per ottenere informazioni inerenti l’area di attività interessata, a partire ovviamente dalla infrastrutturazione della connessione.

Così come occorre insistere in percorsi culturali e formativi che celermente potenzino la presenza delle giovani donne anche nei percorsi curriculari delle discipline STEM.

**SUD**

La questione femminile è abbastanza critica Guardando per esempio al recente rapporto CRENOS sull'economia della Sardegna, emerge che il 37% delle donne lavorano part-time, rispetto al 10% degli uomini e che i servizi per la prima infanzia sono scarsi, solo sul 32% dei comuni sardi sono presenti servizi per bambini 0-2 anni e che, quindi, soltanto il 19,5% dei bambini ne usufruiscono! Questo sicuramente non agevola la natalità, infatti siamo l'ultima regione d'Italia per nascite. La questione retributiva è ugualmente critica, in generale abbiamo retribuzioni più basse della media nazionale (-14,3%) figuriamoci per le donne! La certificazione di genere è un altro punto dolente, attualmente soltanto 36 imprese sarde hanno acquisito la certificazione di cui 10 coop tra sociali e non. Neanche il bando di Unioncamere ci fa bene sperare, in tutta Italia sono state presentate 1699 domande di cui soltanto 39 di imprese sarde! Serve ancora lavorare molto sulla promozione dello strumento...