

LEGACOOP

Parità, diversità, inclusione Quali sfide per Legacoop?

Annalisa Casino
Presidente Commissione Pari Opportunità

Conferenza programmatica e di organizzazione
15-16 aprile 2024

IMMAGINA/
costruiamo il futuro della cooperazione

COME CI IMMAGINIAMO NEL FUTURO?

«Una Legacoop più attrattiva e a misura delle diversità sociali, in particolare quelle meno rappresentate: donne, generi, nuove generazioni, culture di origine straniera, etc..»

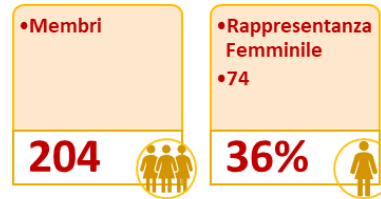
Fonte: *Verso la Conferenza Programmatica e di Organizzazione di Legacoop. Analisi e proposte per il dibattito.*

DATI GLOBALI*

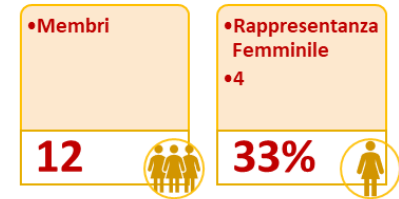
- **131 anni** per raggiungere la piena parità;
- **162 anni** per colmare il divario nell'emancipazione politica;
- **169 anni** per il divario nelle opportunità economiche;
- **16 anni** per il divario di genere nel livello di istruzione.

DATI LEGACOOP

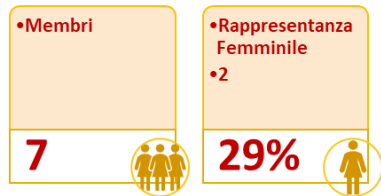
DIREZIONE NAZIONALE ELETTA AL 41 CONGRESSO



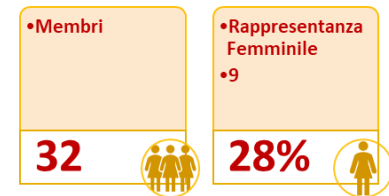
COMITATO DEI GARANTI



COLLEGIO REVISORI DEI CONTI



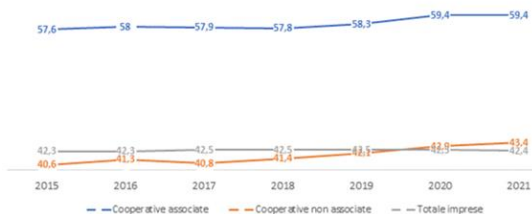
CONSIGLIO DI PRESIDENZA



*Fonte: Global gender gap Report 2023

OCCUPAZIONE

PERCENTUALE DI DONNE OCCUPATE NEI SETTORI NON AGRICOLI

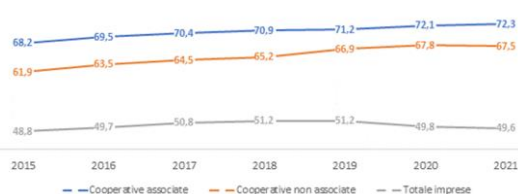


La percentuale di donne all'interno delle cooperative associate si avvicina al **60%**.

Nelle cooperative associate la percentuale di donne è molto più alta che nel complesso dell'occupazione privata non agricola, e tale divario è in costante aumento: passando da poco più del 15% nel 2015 a un divario di 17 punti percentuali nel 2021.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE

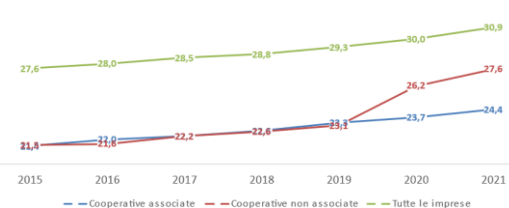
PERCENTUALE DI DONNE OCCUPATE A TEMPO PARZIALE



La percentuale di donne a part-time nelle cooperative associate cresce da poco più del 68% nel 2015 sino a oltre il **72% nel 2021**, mentre nel totale delle imprese non agricole la percentuale di occupazione parziale oscilla intorno al 49-51%.

INQUADRAMENTO

PERCENTUALE DI DONNE TRA I DIRIGENTI E I QUADRI



Tra i dirigenti e i quadri delle cooperative, figure mediamente meno presenti nelle cooperative rispetto a quanto riscontrato nel settore privato italiano, la **presenza femminile è poco rappresentata**. Dal 2015 al 2021 la percentuale di donne tra i dirigenti e i quadri è aumentata costantemente, sia nelle cooperative associate sia, in misura maggiore, nelle non associate.

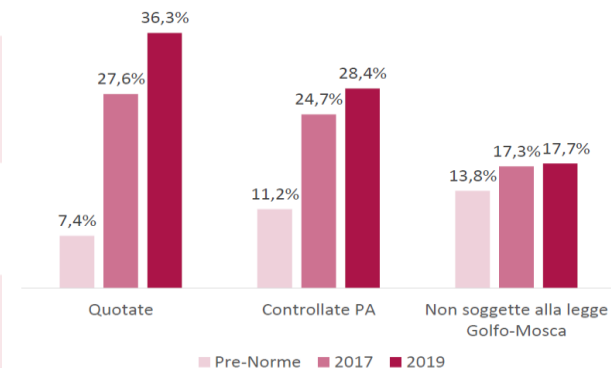
PARITÀ SALARIALE

La minor retribuzione delle donne rispetto a quella degli uomini è un **aspetto sistematico** che riguarda le cooperative, associate e non, e le imprese, nella stragrande maggioranza dei settori. Fatta **eccezione per le cooperative sociali**, che mostrano una sostanziale **parità dei livelli retributivi tra uomini e donne**, nelle cooperative associate il **gap di genere è più limitato nel commercio e nelle costruzioni ed è massimo nel settore dell'industria**.

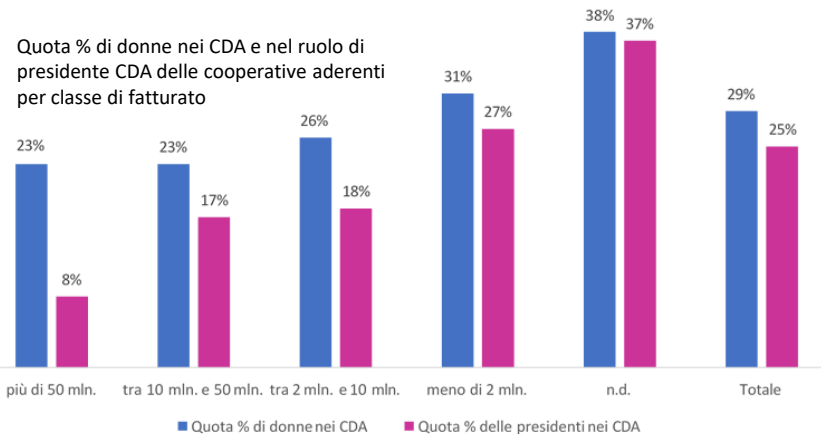
In generale, le donne rappresentano il **29% dei membri dei CDA delle cooperative associate**, mentre la percentuale di **presidenti di sesso femminile è del 25%**. Emerge chiaramente che all'aumentare della classe dimensionale basata sul fatturato diminuisce sia la presenza femminile nei consigli di amministrazione che nella posizione di presidente.

Il dato può essere confrontato a livello nazionale solo con quanto emerso dal rapporto Cerved, Fondazione Bellisario: "LE DONNE AI VERTICI DELLE IMPRESE 2022", dove, nel 2019, la presenza delle donne nei CDA nelle imprese italiane, non soggette alla legge Golfo-Mosca sulla parità di genere, raggiunge il 17,7%. Per quanto riguarda la quota di presidenti di sesso femminile, nelle imprese non quotate italiane, il valore al 2019 era del 9,6%.

Presenza di donne nei Consigli di Amministrazione di società quotate, controllate nella PA e non soggette a legislazione sulla parità di genere

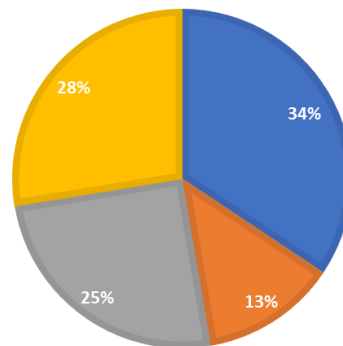


Fonte Cerved



Distribuzione % delle cooperative associate per classe di rappresentatività femminile % nei CDA -2024

0% tra 1 e 24% tra 25 e 49% 50% e oltre



Il 34% delle cooperative associate non ha nemmeno un componente del CDA di sesso femminile mentre sono il 28% le cooperative associate il cui CDA è composto per almeno il 50% da donne. Anche in questo caso è possibile un confronto con le altre società private italiane non quotate seppur con un diverso riferimento temporale. Il rapporto Cerved Fondazione Bellisario, sopra citato, evidenzia che al 2019 circa il 50% delle imprese private italiane con ricavi superiori ai 10 milioni di euro e un CDA di almeno due membri ha nel board solo uomini.

STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITÀ'

Lavoro, reddito, competenze, tempo e potere

Costruire azioni sistemiche e calibrate, ovvero un piano della parità di genere e delle pari opportunità di Legacoop attraverso il quale applicare/adequare le politiche di governance agli obiettivi indicati, con una prospettiva di lungo termine, che rappresenti lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo degli obiettivi prefissati in termini di parità di genere, ma anche di pari opportunità.

La Strategia è una delle priorità trasversali di Legacoop anche in ottica di raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ASVIS (Obiettivi 5, 8, 10)

LE AZIONI DISTINTIVE

FORMAZIONE OBBLIGATORIA SUI TEMI **DEI** PER TUTTO IL MONDO LEGACOOP

PROMOZIONE DELL'ADOZIONE DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE TRA LE COOPERATIVE ADERENTI

AZIONI IN RETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E DISCRIMINAZIONI

COSTRUZIONE DI NUOVE POLITICHE E SERVIZI DI WELFARE.
SUPPORTO ALLA MATERNITÀ e GENITORIALITÀ'

NUOVA OCCUPAZIONE E IMPRENDITORIA COOPERATIVA AL FEMMINILE

SINERGIE E PARTNERSHIP CON I SETTORI LEGACOOP E CON SOGGETTI ESTERNI IMPEGNATI E COMPETENTI SULLE TEMATICHE **DEI**

CONCLUSIONI

«La cooperazione è uno strumento di emancipazione culturale delle donne oltre che di cura del loro benessere e di quello delle comunità in cui operano; è uno strumento di promozione dell'inclusione lavorativa delle donne, dei/delle giovani, dei generi tutti in Italia ma anche nei paesi in via di sviluppo.

*Per questo motivo immaginiamo il futuro della cooperazione **plurale, equo, inclusivo, conciliante**, ma soprattutto **rinnovato negli stili di leadership, nei modelli di lavoro e riconoscimento economico, nel linguaggio**, in tutte quelle dimensioni che impattano concretamente sulla partecipazione e valorizzazione delle donne e delle pluralità nel mondo del lavoro.*

Il tema è prioritario, non possiamo aspettare i 131 anni di cui parla il Global gender Gap per raggiungere la parità, dobbiamo accelerare.

Noi siamo pronte, contiamo anche su di voi!»

La Raccomandazione UE sull'Economia Sociale considera i soggetti dell'economia sociale (tra cui cooperative e mutue) i più idonei a favorire l'inclusione occupazionale delle donne, a contribuire concretamente al superamento del gender gap, ad assicurare un lavoro dignitoso ed equo reddito alle donne.

GRAZIE A TUTTE, TUTTI, TUTT3

