



Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige



Ripartizione innovazione,  
ricerca, sviluppo e cooperative

## “LA DONNA È MOBILE”

LA TEMATICA DI GENERE NEL MONDO  
DELLA COOPERAZIONE SOCIALE A BOLZANO



Sozial  
coop



emmeerre

## INDICE

PREMESSA.....	1
IL PROGETTO DI RICERCA: GLI OBIETTIVI E L'APPROCCIO METODOLOGICO.....	3
I RISULTATI.....	8
CONCLUSIONI.....	18

## PREMESSA

Per chi lavora nel mondo della cooperazione sociale, la presenza sempre maggiore delle donne all'interno di questa realtà appare come molto più di una semplice percezione: il materiale disponibile è però assai limitato, e non risulta che siano disponibili dati storici al riguardo né che questo particolare settore sia stato oggetto di ricerche sistematiche sull'identità di genere.

Il desiderio di approcciare questo tema in maniera scientifica e non più solo "epidermica" si è incontrato con la disponibilità della Provincia Autonoma di Bolzano a finanziare e sostenere ricerche nel settore della cooperazione; da questo incontro ha preso l'avvio una ricerca che testimonia l'attenzione alla conoscenza del territorio e la volontà di meglio comprendere i caratteri e le dinamiche del mondo delle cooperative.

Il progetto di ricerca "La donna è mobile" nasce quindi dalla collaborazione fra l'Assessorato al lavoro, innovazione e ricerca, cooperative, pari opportunità e formazione professionale italiana della Provincia Autonoma di Bolzano e il Consorzio di Cooperative sociali Sozialcoop, con l'interesse di indagare il mondo della cooperazione sociale sotto la particolare prospettiva della problematica di genere. Al positivo esito di tale collaborazione ha contribuito il supporto delle cooperative sociali appartenenti sia a Legacoop sia a Confcooperative.

Il campo scientifico dell'indagine è stato il mondo della cooperazione sociale di tipo A (servizi) e B (inserimento lavorativo) dell'Alto Adige. La ricerca sembra aver toccato corde sensibili, come dimostra l'alto percentuale di riscontri (circa il 70% delle risposte) ai questionari inviati alle varie cooperative per posta. Non è stato necessario, quindi, alcuna sollecitazione diretta: i destinatari dell'indagine hanno risposto con adesione assolutamente volontaria, e questo può a buon diritto essere considerato un segno dell'interesse suscitato dal lavoro.



L'obiettivo di questa pubblicazione è la disseminazione dei risultati per promuovere la ricaduta degli esiti della ricerca a vari livelli: mondo della cooperazione, istituzioni pubbliche, centri di formazione e ricerca, associazioni o enti sensibili alla tematica del genere o alle tematiche vicine.

La finalità è, infatti, di favorire una riflessione sempre più approfondita e diffusa sul tema dell'identità di genere e, di conseguenza, facilitare il raggiungimento di una serie di obiettivi di sicuro rilievo:

- Favorire il raggiungimento di una maggiore consapevolezza della situazione, in primo luogo proprio da parte dei soggetti attivi della ricerca, le donne che lavorano nelle cooperative;
- Permettere di “aggiustare il tiro” su quanto c'è oggi nella realtà lavorativa della cooperazione sociale. Questo dovrebbe portare tra l'altro a poter ottimizzare le modalità di reclutamento, gli orari, la distribuzione dei ruoli, una flessibilità che favorisca la tenuta nel tempo della professionalità anche a fronte di priorità temporanee come la maternità o l'assistenza a un anziano in famiglia;
- Porre le basi per eventuali provvedimenti futuri che possano incentivare, sostenere e sviluppare il ruolo delle donne in questo particolare settore: formazione, aggiornamento, professionalizzazione del lavoro femminile nell'ambito della cooperazione sociale.

## **IL PROGETTO DI RICERCA: GLI OBIETTIVI E L'APPROCCIO METODOLOGICO**

I mutamenti socio-culturali del mercato del lavoro, vedono una crescita significativa della presenza femminile nel mondo della cooperazione sociale, diversamente connotata rispetto ad un passato e a mutati scenari organizzativi. Questo porta a considerare tali nuovi contesti quale "terreno fertile" per lo studio e l'analisi del problema di genere all'interno delle organizzazioni lavorative. Le organizzazioni sono un laboratorio per le negoziazioni quotidiane delle relazioni di genere, creano contesti sociali in cui la doppia presenza ha iniziato a cambiare i confini simbolici del passato-presente del maschile e del femminile.

Partendo dall'assunto secondo il quale il genere è un'elaborazione culturale che organizza le relazioni sociali e lavorative tra uomini e donne, ci si pone i seguenti quesiti: i valori di genere entro una cultura organizzativa di impresa sociale sono rispettati? Quali differenze si evidenziano tra situazioni lavorative delle donne in contesti for profit e no profit? La costruzione maschile delle organizzazioni, nella società industriale, è andata di pari passo con la costruzione organizzativa del genere: ciò ha condizionato anche gli scenari della cooperazione?

Le problematiche lavorative (logiche di potere, tempo da dedicare al lavoro...), che da sempre rendono difficili le relazioni tra uomini e donne, risultano essere differenziate nei contesti delle cooperative sociali? Nella cooperazione sociale si presume, infatti, esista una maggiore attenzione alle specificità che caratterizzano il modo di lavorare delle donne, la loro sensibilità/ricettività e la gestione delle relazioni e dei rapporti di lavoro; si ipotizza, quindi, una condizione in cui le suddette logiche di potere siano "attenuate", in considerazione delle imprescindibili connessioni tra il peculiare contesto socio-lavorativo delle cooperative sociali e i forti valori di democraticità cui queste si ispirano.



A partire da queste riflessioni sono state focalizzati tre obiettivi di indagine:

- la presenza femminile all'interno delle cooperative sociali: diverse indagini compiute nel settore evidenziano la capacità attrattiva del mondo sociale nei confronti della forza lavoro femminile. Si intende cogliere le particolarità del fenomeno all'interno del contesto di Bolzano e di spiegarne le motivazioni principali (sensibilità, propensione alla cura, maggiore libertà di gestirsi autonomamente, scelta di ritorno). L'approfondimento dell'analisi sulla presenza femminile è finalizzata inoltre ad individuare il tipo di ruoli (di responsabilità e potere) che vengono riconosciuti alle donne all'interno del mondo cooperativo, e dunque sia all'interno della compagine sociale, sia all'interno della dirigenza.
- la percezione della tematica di genere all'interno del contesto lavorativo delle cooperative sociali: la tematica è molto complessa, e affronta problematiche diversificate. Innanzitutto per "ruolo di genere" si intende "... tutto ciò che una persona dice o fa per mostrare di avere lo status di uomo o di donna, ciò include anche la sessualità, ma non si limita ad essa. Il ruolo di genere viene valutato in relazione ai seguenti elementi: comportamento, atteggiamento; preferenze nei giochi e interessi ricreativi; argomenti scelti spontaneamente come temi di conversazione in colloqui non programmati e commenti casuali" (John Money, 1955). Attraverso l'indagine si è inteso comprendere quanto tale problematica sia realmente sentita all'interno contesto lavorativo sociale, sia in termini di conoscenza che di consapevolezza; quanto siano effettivamente presenti e rilevanti i problemi legati all'appartenenza di genere, come il riconoscimento paritario dei ruoli tra uomini e donne, o il verificarsi di ingiustizie e favoritismi dovuti alla discriminazione sessuale; quale sia il tipo di atteggiamento assunto dalla cooperativa nell'affrontare problemi legati alla differenza di genere.
- la conciliazione tra impegno lavorativo e vita privata/familiare: soprattutto rispetto al condizionamento e alle ricadute che il lavoro comporta sulla vita personale e sociale dei lavoratori.

La ricerca si sviluppa attraverso due percorsi: uno di tipo quantitativo e uno di tipo qualitativo. L'utilizzo combinato di diverse strategie informative ha permesso la realizzazione di una sorta di "triangolazione metodologica", che permette di aumentare la validità del processo di ricerca e compensare la fallibilità che accompagna ogni singolo metodo di analisi, valorizzando pienamente le caratteristiche di ciascuna tecnica di indagine in relazione alla fase di lavoro in cui viene implementata.

Con l'approccio quantitativo sono state condotte due rilevazioni, tramite questionario postale, una rivolta ai presidenti/dirigenti, e l'altra rivolta al personale retribuito di tutte le cooperative sociali della Provincia di Bolzano.

Nella rilevazione rivolta ai presidenti/dirigenti vengono raccolte sia informazioni di tipo descrittivo relative alle caratteristiche della cooperativa e del suo "capitale umano", sia giudizi di tipo soggettivo sulla problematica di genere. Nella rilevazione rivolta al personale retribuito, invece, vengono indagati maggiormente i giudizi soggettivi sulla problematica di genere e vengono poi raccolte altre informazioni sulle caratteristiche socio demografiche del personale rispondente e sul suo rapporto professionale con la cooperativa.

I temi affrontati con presidente/dirigente sono stati:

- anagrafica della cooperativa
- composizione del consiglio di amministrazione della cooperativa (C.D.A.) e struttura organizzativa della cooperativa
- composizione delle risorse umane impiegate nella cooperativa
- atteggiamento verso il tema dell'identità di genere
- informazioni socio-demografiche sui rispondenti

I temi affrontati con il lavoratore retribuito sono stati invece:

- atteggiamenti verso il tema dell'identità di genere
- rapporto con la cooperativa
- caratteristiche socio – demografiche del singolo lavoratore.



La presenza della stessa batteria di domande nella sezione “d” del questionario rivolto ai dirigenti e nella sezione “a” del questionario rivolto al personale retribuito vuole consentire un confronto tra le posizioni, gli atteggiamenti e le sensibilità espresse da persone che ricoprono ruoli diversi all’interno della cooperativa.

Alla conclusione della rilevazione rivolta ai presidenti la percentuale di partecipazione ha raggiunto il 70%: 39 su 56 cooperative hanno compilato il questionario. Nonostante la copertura della rilevazione non risulti dunque esaustiva, si osserva che la composizione delle cooperative coinvolte nell’indagine rispecchia la composizione di quelle comprese nella lista provinciale. Infatti nel contesto provinciale sono presenti 62% cooperative di tipo A e 38% di tipo B, ed il dato corrisponde a quello rilevato attraverso l’indagine. Questa corrispondenza consente dunque di generalizzare con una certa tranquillità i risultati complessivi dell’indagine a tutto il contesto provinciale.

Le caratteristiche di chi ha compilato il questionario sono le seguenti: per l’80% sono presidenti delle cooperative (il restante vice-presidente o direttore), per il 54% uomini di età media 48 anni e per il 46% donne con un’età media di 44 anni.

La rilevazione rivolta invece al personale retribuito ha coinvolto effettivamente 29 cooperative (10 cooperative hanno compilato solo il questionario rivolto ai presidente), ma solo in 8 cooperative la compilazione è stata esaustiva su tutto il personale (da un minimo di 1 operatore a un massimo di 10), in 7 cooperative ha collaborato più del 75% del personale retribuito, in 6 poco più della metà e nelle restanti 8 meno della metà. Si è riscontrato in modo evidente che all’aumentare del personale impiegato nella cooperativa la risposta è andata diminuendo probabilmente per la complessità nell’organizzazione di distribuzione e raccolta dei questionari e per la difficoltà di contattare e coinvolgere un numero grande di personale.

Al questionario sul personale hanno risposto 209 lavoratori sui complessivi 535 (39%) occupati nelle 29 cooperative indagate. Il personale rispondente risulta composto per il 42% da uomini di età media 42 anni e per il 58% da

donne con età media 40 anni. Il titolo di studio è simile sia per gli uomini che per le donne, solo il 7% ha al massimo la licenza elementare, mentre il 26% ha diploma di scuola media inferiore, il 52% diploma di scuola media superiore o qualifica professionale, e il 15% ha ottenuto anche la laurea. Il rapporto di lavoro con la cooperativa è nel 71% a tempo indeterminato, tipologia di contratto più diffusa nelle operatrici (74% sul totale donne) che negli operatori (68% sul totale uomini).

Con l'approccio qualitativo viene invece condotta una indagine per esplorare ed approfondire con maggiore attenzione la complessità della problematica di genere. A tale scopo viene utilizzata la tecnica dell'intervista in profondità attraverso cui si vuole indagare le esperienze di vita e le situazioni lavorative vissute da dodici donne all'interno delle cooperative sociali di Bolzano. La scelta delle donne da intervistare è avvenuta utilizzando i seguenti criteri di scelta:

- alle caratteristiche della cooperativa, in particolare:
  - alla dimensione (alto/basso fatturato/numero di soci)
  - alla tipologia (A/B)
  - al livello della presenza femminile (alta/bassa)
- al ruolo ricoperto dalla donna nella cooperativa (dirigente o operatrice)

Relativamente ai contenuti di questa seconda modalità di indagine gli argomenti approfonditi sono stati:

- condizione familiare e sociale
- percorso formativo e professionale
- soddisfazione rispetto al proprio percorso professionale
- soddisfazione rispetto al proprio rapporto con la cooperativa
- esperienza di difficoltà incontrate all'interno della cooperativa legati alla conciliazione tra impegni lavorativi e personali/familiari



- esperienza di difficoltà incontrate all'interno della cooperativa legati all'appartenenza di genere
- sensibilità e atteggiamento percepita nella cooperativa rispetto alla tematica del ruolo di genere

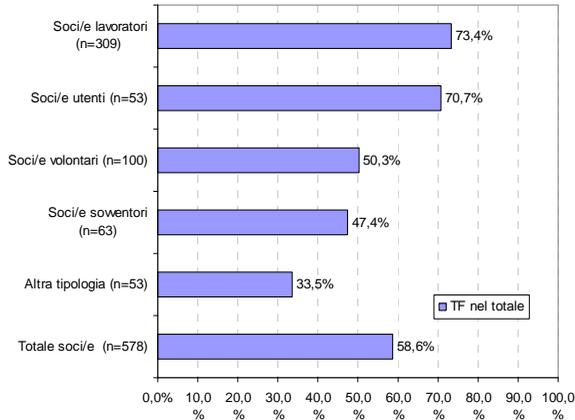
Nelle prossime pagine vengono presentati i principali risultati emersi, distintamente per ciascuna metodologia di ricerca adottata recuperando le sintesi emerse da processi di analisi. La volontà di realizzare una pubblicazione agile, di facile lettura così da permettere di diffondere i risultati fra i soggetti interessati al tema ha suggerito di non caricare il testo di eccessivi riferimenti statistici, di grafici e tabelle che comunque sono disponibili sui siti dei soggetti che hanno promosso o realizzato il progetto.

## I RISULTATI

### La presenza femminile all'interno delle cooperative

Una prima importante evidenza riguarda la significativa presenza femminile nella base sociale. La presenza femminile è generalmente forte, più accentuata nelle cooperative che gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi che non in quelle che si occupano di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Le donne sono in maggioranza non soltanto in qualità di socie, ma anche in quanto socie – lavoratrici, dimostrandosi impegnate attivamente anche nella realizzazione dei servizi offerti dalla cooperativa.

Figura 1: Tasso di Femminilizzazione nella composizione della base sociale (tutti i casi)



Anche osservando il personale retribuito si rileva che esso è costituito prevalentemente da donne, impiegate soprattutto nei settori educativo ed assistenziale. Questa forte presenza femminile conferma la forza attrattiva del mondo cooperativo verso le donne, e le motivazioni di tale capacità di attrazione sono ricercabili:

- nell'offerta delle cooperative di attività e orari di lavoro più favorevoli alle donne in quanto caratterizzate da maggiori margini di flessibilità
- nella maggiore rispondenza di tali attività a valori di carattere sociale ed etico che le donne ricercano per una maggiore realizzazione nel loro lavoro.

Passando invece all'analisi dei vertici organizzativi emerge che la composizione del Consiglio di Amministrazione rispecchia complessivamente la composizione della base sociale. Si conferma una



presenza femminile significativa nell'organo direttivo (41,5%), soprattutto se messa a confronto con quella dei settori "profit".

Sulla stessa linea le informazioni relative al ruolo di presidente nelle cooperative sociali viene svolto nel 38,5% dei casi dalle donne. Tale percentuale, comunque molto alta soprattutto se confrontata con altri settori "profit", si differenzia tra le cooperative di tipo A e quelle di tipo B rispecchiando la tendenza esistente nelle cooperative di tipo A di lasciare maggiore spazio alle donne anche nel ricoprire ruoli di responsabilità. Mettendo questo dato in relazione con la presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione emerge una interessante considerazione: una maggiore presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione sembra favorire l'aumento della presenza delle donne anche nei ruoli dirigenziali. Si può dunque ipotizzare l'esistenza di una certa "solidarietà di genere" che sembrerebbe favorire le donne nel raggiungimento di ruoli di alta responsabilità all'interno delle cooperative sociali, almeno rispetto ad altri settori produttivi.

Complessivamente quindi emerge che nelle cooperative si riscontra una disponibilità sempre maggiore nel riconoscere ruoli di responsabilità alle donne, tale disponibilità sembra aumentare con il passare del tempo e può quindi diventare un interessante indicatore di importanti cambiamenti culturali in corso legati al "riconoscimento di genere" nel mondo della cooperazione sociale.

#### *Gli atteggiamenti degli attori interni alle cooperative*

Inquadrata la presenza femminile all'interno delle cooperative è utile ora cogliere alcuni aspetti qualitativi della tematica di genere all'interno della vita lavorativa. Tre sono stati gli aspetti indagati:

1. la consapevolezza e condivisione delle problematiche di genere all'interno della cooperativa;

2. la percezione della presenza di problematiche di genere all'interno della cooperativa;
3. la valutazione della capacità di intervento della cooperativa di fronte a tale problematica.

In generale i giudizi espressi sono positivi, sembra infatti che sia i dirigenti che il personale retribuito rilevino una limitata presenza del problema all'interno del contesto della cooperazione sociale.

I valori mediamente alti sul tema della consapevolezza (0.67 per i dirigenti e 0.83 per il personale retribuito) indicano infatti la presenza all'interno della cooperativa di un certo dibattito sull'argomento, quelli relativamente bassi invece sulla presenza di problematiche (0.14 per i dirigenti e 0.29 per il personale retribuito) rilevano la rarità di casi critici, infine i valori bassi della capacità di intervento (0.16 per i dirigenti e 0.17 per il personale retribuito) indicano che per quanto poco presente il problema non viene trascurato, segno di un'attenzione che probabilmente contribuisce ad attenuare le possibili criticità.

A rafforzare l'idea della limitata presenza del problema va considerato che nelle fasi iniziali della rilevazione presso diverse cooperative non è risultata immediata la comprensione delle finalità dell'indagine. In particolare sono state chieste spiegazioni sulla terminologia e sulla definizione stessa della "problematica di genere". E' quindi questo un tema che non presenta evidenze critiche ma che tuttavia va posto all'attenzione in quanto probabilmente vi è una carenza di concettualizzazione allo stato attuale, legata ad una mancanza di cultura e di consapevolezza rispetto al tema dell'identità di genere.

Articolando l'analisi attraverso una segmentazione dei rispondenti emerge una certa condivisione di giudizi tra i dirigenti e il personale retribuito sulla capacità della cooperativa di risolvere problematiche legate all'identità di



genere. Mentre risulta una minor percezione del problema da parte dei dirigenti sia in termini di dibattito interno che di presenza di concrete evidenze; in quest'ultimo caso evidenzia la contenuta dispersione dell'indicatore anche una certa concordanza tra i giudizi dei dirigenti. Tra il personale retribuito viceversa la discussione è maggiormente presente e anche la consapevolezza dell'esistenza del problema, anche se i giudizi tra i diversi lavoratori risultano più disomogenei.

Approfondendo le analisi all'interno dei due gruppi (dirigenti e personale retribuito) emergono aspetti alcune evidenze interessanti.

Le risposte dei dirigenti indicano una sostanziale assenza di differenze nei loro giudizi al variare della presenza femminile all'interno dei diversi livelli organizzativi delle loro cooperative, così come vi è assenza di differenze significative tra i giudizi degli uomini e delle donne. Uomini e donne concordano sul livello di presenza all'interno delle cooperative di dibattiti sulle tematiche di genere, e condividono la percezione della bassa presenza della problematica, considerata per lo più già risolta.

Non si rilevano forti differenze neppure rispetto ad alcune caratteristiche strutturali delle cooperative, come l'anzianità e la dimensione sociale, mentre i giudizi variano significativamente a seconda della tipologia di cooperativa. Infatti rispetto alla percezione della presenza del problema all'interno dell'organizzazione i giudizi dei dirigenti delle cooperative di tipo B sono più critici di quelli delle cooperative di tipo A. Questo dato si riscontra nelle medie e nelle misure di variabilità dei giudizi rappresentate nel grafico.

La percezione del problema è più sentita nelle cooperative di tipo B, sia per la composizione più mista rispetto al genere del personale retribuito e della base sociale, che per la tipologia di lavoro, fattori che probabilmente concorrono congiuntamente ad acuire le tensioni. Per gli altri indicatori invece non si osservano differenze altrettanto significative.

Il personale retribuito presenta invece giudizi maggiormente differenziati al suo interno sia rispetto alle caratteristiche delle cooperative che a quelle dei rispondenti.

Mentre non cambiano le valutazioni tra cooperative a prevalenza femminile o maschile nella base sociale, nel Consiglio di amministrazione o nel personale retribuito, si riscontra invece un significativa disomogeneità di giudizio da parte del personale retribuito a seconda del genere del presidente. Infatti vengono espresse maggiori criticità all'interno di cooperative dirette da un presidente di genere maschile rispetto a quelle con presidente di genere femminile, come confermato anche dalle interviste qualitative che evidenziano una certa criticità di vissuti da parte di alcune donne (soprattutto da parte di quante rivestono comunque incarichi di responsabilità all'interno della cooperativa) nelle cooperative a guida maschile.

Rispetto alle caratteristiche "strutturali" il dibattito sulle tematiche di genere si dimostra più acceso nelle cooperative di tipo B che in quelle di tipo A, come evidenziato anche dai presidenti delle stesse cooperative. Il parere dei lavoratori si distingue, però, ulteriormente a seconda dell'anzianità della cooperativa e della sua dimensione sociale, i giudizi relativi all'evidenza del problema si fanno più critici nelle cooperative più anziane e in quelle più numerose.

Osservando le caratteristiche socio-demografiche e lavorative emergono ulteriori differenze nei giudizi.

Si conferma la concordanza di giudizi tra gli uomini e le donne, riscontrata anche nei dirigenti, nel caso del personale retribuito però le donne esprimono un giudizio più critico sulla capacità dell'organizzazione di intervenire sul problema. Mentre rispetto alle altre caratteristiche socio-demografiche del personale non si rilevano differenze a seconda dell'età o del titolo di studio del rispondente, quanto piuttosto a seconda della tipologia del suo nucleo familiare. Il dibattito sulla tematica di genere risulta più acceso secondo i rispondenti con famiglie composte dalla coppia con



figli, mentre è meno sentito dai rispondenti con famiglie di tipo monogenitoriali. Questa evidenza è particolarmente importante in quanto introduce la tematica della conciliazione tra lavoro e famiglia.

### La conciliazione dei tempi di vita

Un altro aspetto attualmente molto dibattuto relativo alla problematica di genere riguarda la conciliazione dei tempi dedicati al lavoro con quelli dedicati alla famiglia o comunque alla vita privata. La letteratura del settore inoltre lo affronta sempre più spesso non tanto come problema individuale delle donne, ma come un tema sociale, che può coinvolgere anche gli uomini e le organizzazioni. La vita e il tempo quotidiano sono composti da molteplici occupazioni per tutti, a seconda dei cicli di vita e delle situazioni familiari, ma anche dei bisogni di studio, di tempo libero e di altre attività. La conciliazione è un concetto che coinvolge molti soggetti in una specie di ecosistema (individui, aziende, sistema sociale) e che sta entrando nella cultura di chi opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali.

Il termine “conciliazione” richiama innanzitutto la volontà di superare un “conflitto” tra lavoro e le responsabilità familiari o gli impegni legati alla vita personale. In alcuni casi infatti si riducono fino a sparire i confini tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia. Le problematiche connesse alla conciliazione ricadono fortemente non soltanto sulle famiglie, a causa della diminuzione delle disponibilità di tempo per la cura dei propri familiari o della propria persona, ma producono effetti negativi anche sulle imprese, come turnover, assenteismo, difficoltà a reclutare personale appropriato, scarsa produttività del personale stressato.

L'esplorazione su questo ambito, pur basata su un solo indicatore (“tempo di vita condizionato dal lavoro”) e di tipo qualitativo quindi non del tutto sufficiente a descrivere una problematica così complessa, ma utile comunque a dare qualche suggerimento, fa emergere valori non allarmanti (valore della mediana = 0,34) che può spiegarsi con la capacità delle cooperative di venire incontro alle esigenze personali e familiari delle

donne (ed è presumibile che ciò avvenga anche per gli uomini) anche attraverso orari più flessibili o contratti di lavoro part time.

Nonostante il problema non sia sentito in maniera consistente, la presenza di un disagio legato alla conciliazione dei tempi viene comunque rilevata infatti la percezione media dei rispondenti risulta più alta di quella legata alla presenza di problematiche di genere (il cui valore mediano era pari a 0,29).

Ma quali profili vivono con maggior criticità il tema della conciliazione? Quali le variabili che entrano in gioco? Le analisi condotte evidenziano innanzitutto l'assenza di variabili legate alle caratteristiche strutturali delle cooperative. Infatti come è stato illustrato nei paragrafi precedenti il contesto della provincia di Bolzano è caratterizzato da cooperative di piccole dimensioni che consentono più facilmente di adattare l'organizzazione alle esigenze degli operatori, ad esempio garantendo una maggiore flessibilità nell'orario lavorativo. Tra le variabili che entrano in gioco invece due attengono alle caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti mettendo in evidenza come influiscano significativamente sulla conciliazione l'aspetto culturale e quello familiare. Emerge infatti che il problema è maggiormente sentito nei rispondenti con titolo di studio medio alto. Questo risultato supporta l'ipotesi secondo cui una maggiore preparazione culturale può sviluppare la sensibilità e la consapevolezza verso queste tematiche. Una maggiore presa di coscienza viene favorita inoltre in chi ricopre incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione, e che dunque può ritrovarsi ad affrontare spesso le difficoltà legate a tale problematica.

Relativamente alla composizione del nucleo familiare dei rispondenti le analisi mettono in evidenza in particolare il rapporto di dipendenza tra l'indicatore di conciliazione e la categoria familiare "coppia senza figli", situazione in cui i partner sono presumibilmente ancora giovani e dunque in cerca di un proprio equilibrio nella gestione dei tempi di vita familiari. Inoltre le analisi consentono di individuare la categoria familiare più



problematica nella famiglia “monogenitoriale con figli” seguita dalle famiglie “coppia senza figli” e “coppia solo con figli minorenni”. Non sono certo risultati inaspettati, ma confermano la presenza di situazioni familiari svantaggiate all’interno del mondo cooperativo molto simili a quelle diffuse comunemente in altri settori lavorativi.

### *Il vissuto delle donne intervistate*

Dopo aver descritto il contesto operativo e gli atteggiamenti si dà ora spazio agli spunti emersi dalle interviste percepire più in profondità come le donne vivano la loro dimensione lavorativa. Lo si farà per punti al fine di dare chiare indicazioni su quanto evidenziato dalle donne sentite.

- Per le intervistate la scelta di lavorare in una cooperativa è generalmente di tipo “ideale/valoriale” non necessariamente incentivata da un particolare percorso formativo ma soprattutto dal contatto diretto con questo tipo di realtà anche se spesso è quasi casuale. Tuttavia ascoltando le storie raccontate si coglie una forte identificazione con la cooperativa di appartenenza più che al mondo della cooperazione tout court.
- Il lavoro in cooperativa favorisce l’inserimento lavorativo delle donne grazie alla possibilità di gestire gli impegni e gli orari lavorativi con maggiore flessibilità sostenuta non soltanto da favorevoli tipologie di contratto ma anche dalla disponibilità di dirigenti e colleghi a venire incontro alle esigenze di conciliazione della vita lavorativa e familiare delle lavoratrici e/o anche dalla percentuale elevata di donne presenti in cooperativa che attiva processi di solidarietà di genere. La situazione lavorativa (ruolo, funzioni, orari di lavoro) è quasi sempre frutto di una contrattazione effettuata nel tempo e che rappresenta il miglior aggiustamento possibile tra bisogni e richieste dell’organizzazione e bisogni e richieste delle socie/dipendenti.
- Per le intervistate che ricoprono ruoli di maggiore responsabilità viene rilevato comunque un problema di disponibilità di “tempo”, in un caso in particolare l’impegno lavorativo spesso si trasforma in attività di volontariato.

- Le donne, in particolare se “manager/dirigenti”, scontano una serie di pregiudizi per “afferinarsi”, legati alla diffidenza che l’ambiente dimostra nell’affidare incarichi di una certa responsabilità a personale femminile. Questa situazione, che appare essere la principale difficoltà/differenza di genere, viene riscontrata però soprattutto nei contesti misti o a guida maschile. Va però sottolineato che appare una differenza tra il mondo della cooperazione e quello del profit nella gestione delle dinamiche relazionali nella gestione del potere. Le dinamiche all’interno delle cooperative sono meno incentrate sulla competizione intra-organizzativa che non nel mondo profit e ciò ha un’influenza sulla qualità del clima organizzativo.
- Il problema principale di conciliazione all’interno delle cooperative è legato principalmente alla condizione di maternità, ma anche alla presenza di familiari non autosufficienti da assistere. A tali problematiche le cooperative sembrano saper rispondere più per una capacità di adattamento e di flessibilità basata sulla forte relazionalità interna che per la disponibilità di precisi e pianificati modelli organizzativi. Questa modalità di soluzione appare sostenibile data la dimensione delle cooperative, ma richiama l’attenzione a riflettere su come affrontare tali temi in contesti lavorativi più grandi.
- Rispetto alla retribuzione economica viene generalmente rilevata un certa insoddisfazione, il compenso viene considerato non adeguato alle competenze o all’impegno lavorativo realmente richiesto dalla propria attività in cooperativa, soprattutto per i livelli dirigenziali.
- La scarsa presenza di particolari problemi di genere viene motivata dalla particolare realtà del mondo cooperativo, per costituzione sensibile e attento alle esigenze delle persone più “deboli”. Vengono quindi riconosciute come specificità del contesto cooperativo.



## CONCLUSIONI

In queste note conclusive si vuole riassumere brevemente i principali risultati raggiunti attraverso questo lavoro di indagine, in modo da rendere di più immediata comprensione e fruibilità il valore del prodotto realizzato, soprattutto ai fini delle successive azioni di miglioramento che dovranno essere implementate per rispondere alle criticità evidenziate.

La ricerca ha innanzitutto permesso di verificare una presenza limitata del problema di genere all'interno del mondo della cooperazione sociale in gran parte ascrivibile alle caratteristiche distintive del contesto cooperativo rispetto ad altri ambiti lavorativi. Quanti lavorano in questo settore sembrano condividere un'insieme di caratteristiche "elettive" che li differenziano da chi opera nel contesto del privato e/o del pubblico, come hanno confermato anche le interviste in profondità ad alcuni testimoni privilegiati. A prescindere dal fatto che l'esperienza della cooperazione sociale sia stata chiaramente "cercata" piuttosto che un frutto "incidentale" del percorso lavorativo, la permanenza all'interno di una cooperativa è motivata dal riconoscimento nei valori e nella mission di tale organizzazione: ha quindi una componente di tipo "ideale". Un'ulteriore conferma delle caratteristiche elettive dei lavoratori delle cooperative è rappresentata dal fatto che si è riscontrata una sostanziale sensibilità e consapevolezza verso tale problema sia da parte di uomini che di donne, diversamente da quanto si riscontra in ricerche similari condotte nel mondo profit.

Il lavoro nel sociale per le sue caratteristiche intrinseche (di cura, di relazione, di attenzione alla centralità della persona, ...) si caratterizza, inoltre, per l'alta presenza femminile, la quale a sua volta agisce non solo come "attenuatore" di possibili problemi di genere (che, infatti, sono più presenti nei contesti lavorativi a composizione di genere mista) ma anche come elemento che favorisce l'accesso delle donne alle cariche dirigenziali.

L'altro elemento, tipico dell'esperienza cooperativistica, che favorisce il depotenziamento delle possibili tensioni legate alla tematica del genere è rappresentato dalla possibilità di godere di una certa flessibilità nell'organizzazione dei propri orari lavorativi, che permette di venire incontro alle esigenze, proprie di ogni lavoratore/lavoratrice, di conciliazione dei tempi del lavoro con i tempi della vita privata. Quest'ultimo tema rappresenta uno dei due problemi principali che il lavoro di ricerca ha permesso di evidenziare; il secondo è, invece, rappresentato dal persistere di una certa difficoltà di accesso delle donne ai ruoli dirigenziali.

La flessibilità si declina anche sul fronte della possibilità di entrare/rientrare nel mercato del lavoro anche in fasi più avanzate della propria vita lavorativa. Questo permette al lavoratore di costruire una propria vita lavorativa che sappia valorizzare le diverse possibilità di "investimento nel lavoro" delle donne nelle diverse fasi di vita adulta.

La difficoltà di conciliazione fra i tempi di vita e i tempi del lavoro, già di per sé presente normalmente per l'alone di "volontariato" che spesso accompagna parte del tempo speso nelle attività svolte per conto della cooperativa, magari anche a casa, (la qual cosa contribuisce a determinare una generale insoddisfazione per la retribuzione economica percepita), si acuisce, infatti, nel momento in cui una donna vive l'esperienza della maternità e della conseguente crescita e cura dei figli nei primi periodi di vita.

Nonostante l'indagine abbia evidenziato una maggiore propensione al riconoscimento di cariche direttive alle donne rispetto ad altri contesti lavorativi, permangono comunque alcune difficoltà di accesso delle donne ai ruoli dirigenziali. Alcune donne "manager/dirigenti" hanno, infatti, dovuto scontare una serie di pregiudizi per "afferinarsi" soprattutto nei contesti misti (dal punto di vista della composizione di genere) o in cui il sistema di "governo" è a conduzione maschile. Va osservato, però, che l'estensione di tale problema sembra essere circoscritta ad alcune realtà, mentre in



generale vi è una sostanziale condivisione di atteggiamento al vertice e alla base dell'organizzazione cooperativa.

Restano alcuni interrogativi. Quanto i limiti del trattamento salariale rappresentano il “costo” della flessibilità, delle azioni di conciliazione. La cooperativa può permettersi certi comportamenti organizzativi perché produce servizi a costi inferiori?

E ancora la dimensione dell'organizzazione, spesso contenuta, rappresenta un fattore facilitante che aiuta a contenere e governare i problemi dei singoli? Succederebbe lo stesso in organizzazioni più complesse? Questi possono essere interrogativi utili a rilanciare la riflessione.