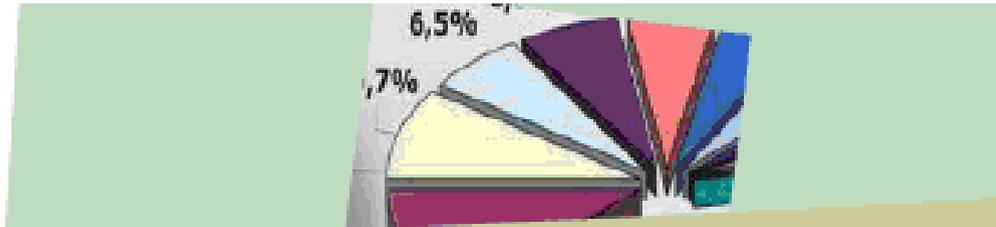


“L’occupazione femminile in Emilia Romagna”



NUMERI PER DECIDERE

Presentazione e analisi dei risultati di ricerche scientifiche in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Statistiche dell’Università di Bologna

Biblioteca dell’Assemblea Legislativa
Regione Emilia-Romagna

7 Marzo 2011

“Occupazione femminile nell’impresa cooperativa. Caratteristiche, ruoli e competenze”

Si ringraziano il Presidente di LegaCoop Emilia-Romagna Paolo Cattabiani e Rita Finzi Presidente della Commissione Pari Opportunità di LegaCoop E-R per aver voluto approfondire e studiare il tema del genere con questa ricerca.



a cura di Cristina Brasili

**e il contributo dei ricercatori R. Fanfani, E. Cipolletta, D. Gandolfo, L. Spinelli, C. Tinonin
F. Bruno del Dipartimento di Statistica dell’Università di Bologna**



Indice

- Il Capitale umano in Emilia Romagna

- Indagine:
 - Scopi e metodologia
 - Caratteristiche delle cooperative
 - Composizione aziendale
 - Azioni di facilitazione dell'occupazione femminile
 - La certificazione di genere

- Conclusioni



Il Capitale umano in Emilia-Romagna

Numero di Laureati (Laurea Triennale e Specialistica) nella Regione Emilia-Romagna e rispondenti al questionario AlmaLaurea (anno 2009)

	Totale	%
Laureati	25.898	100,0
<i>di cui Uomini</i>	10.941	42,2
<i>di cui Donne</i>	14.957	57,7
Rispondenti	23.776	91,8
<i>di cui Uomini</i>	10.010	42,1
<i>di cui Donne</i>	13.766	57,9

Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea 2010

“Il capitale di maggiore valore è quello investito sugli esseri umani”

Alfred Marshall, “Principles of Economics”, (1890)

- ✓ Il Profilo dei Laureati è un'indagine svolta annualmente da ALMALAUREA attraverso la somministrazione di un questionario ai laureati appartenenti ai 51 Atenei che hanno aderito all'iniziativa.
- ✓ Per la Regione Emilia Romagna, gli Atenei aderenti sono quattro: Bologna, Ferrara, Modena e Reggio Emilia, Parma.
- ✓ I dati si riferiscono all'anno precedente allo svolgersi dell'Indagine.
- ✓ Il termine LAUREATI si riferisce sia agli studenti che hanno conseguito la Laurea Triennale sia agli studenti che hanno conseguito la Laurea Specialistica. Tale definizione è sempre applicata quando si fa riferimento al termine “laureati”.



Riuscita negli studi secondari ed universitari

✓ Le donne raggiungono una migliore performance accademica rispetto agli uomini

Riuscita negli studi secondari ed universitari - Regione Emilia Romagna (anno 2009)

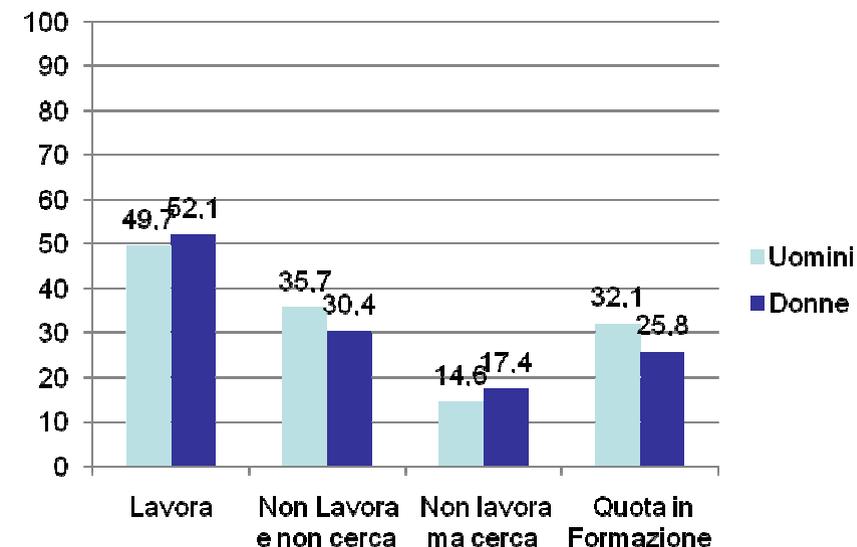
	Media
Voto di diploma	83,3
<i>Uomini</i>	81,2
<i>Donne</i>	84,9
Voto di laurea	101,8
<i>Uomini</i>	100,0
<i>Donne</i>	103,2
Età media alla laurea	26,1
<i>Uomini</i>	26,4
<i>Donne</i>	26,1
Indice di ritardo	0,3
<i>Uomini</i>	0,42
<i>Donne</i>	0,3

Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea 2010



La condizione occupazionale

La condizione occupazionale dei laureati in Emilia Romagna (valori percentuali - anno 2009)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea 2010

Condizione occupazionale - definizione ISTAT (valori percentuali - anno 2009)

	%
Tasso di occupazione	60,0
Uomini	58,8
Donne	60,9
Tasso di disoccupazione	13,7
Uomini	12,6
Donne	14,5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea 2010



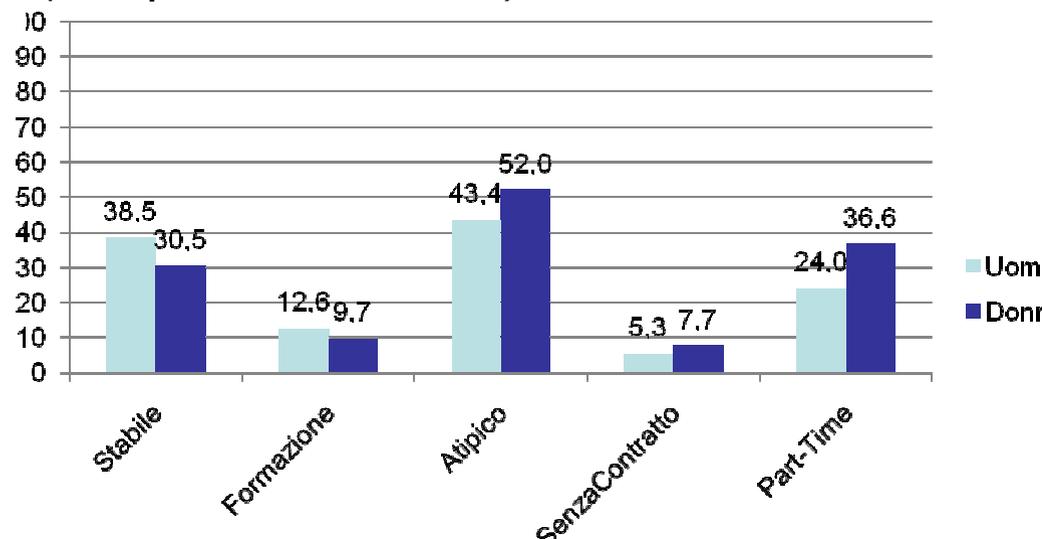
“Il Gender Gap”

Guadagno mensile netto dei laureati ad un anno dalla Laurea- Regione Emilia Romagna (medie, in euro)

Guadagno mensile netto	1.051,3
<i>Uomini</i>	1.143,8
<i>Donne</i>	949,6

Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea 2010

Tipologia contrattuale per genere - Regione Emilia Romagna (valori percentuali - anno 2009)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati AlmaLaurea 2010



“Occupazione femminile nell'impresa cooperativa. *Caratteristiche, ruoli e competenze*”

L'indagine: scopo e metodologia

- ✓ **Scopo dell'indagine:** dotare Legacoop di uno strumento utile per indagare diversi aspetti dell'occupazione femminile come la scolarizzazione, l'avanzamento di carriera, il coinvolgimento nelle più alte cariche direttive o dirigenziali, e più in generale, la ricerca intende approfondire, le differenze di genere che caratterizzano in modo diverso i settori dove la cooperazione è presente.
- ✓ **Metodologia:** la popolazione delle cooperative, fornitaci dalle leghe provinciali, delle quali si disponevano del valore della produzione (1093 cooperative nelle diverse province) è stato suddiviso in cooperative di grandi dimensioni e di piccole dimensioni. Le cooperative di grandi dimensioni (che superano i 50 milioni di fatturato*), considerate anche come autorappresentative della realtà cooperativa dell'Emilia Romagna, sono state censite, mentre le cooperative di piccole dimensioni sono state campionate con metodo probabilistico casuale stratificato proporzionale per settori.
- ✓ **Campione:** il campione delle cooperative che hanno aderito all'indagine è costituito da 80 cooperative di grandi dimensioni (o autorappresentative) e 75 di piccole dimensioni.

*Sono state incluse anche cooperative di dimensioni inferiori per mantenere la rappresentatività per tutti i settori e le province



La classificazione dei settori

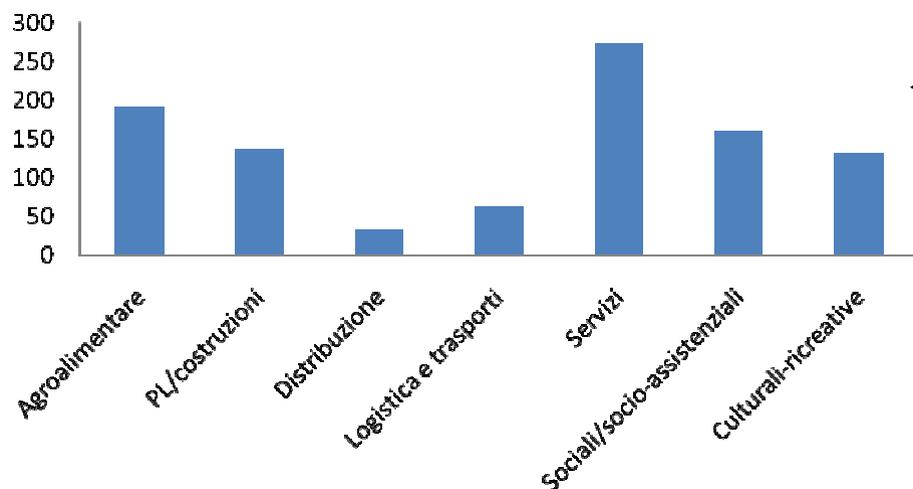
✓ Sono stati individuati otto **settori di attività economica**:

1. Agroalimentare
2. Produzione e lavoro/industria (costruzioni escluse)
3. Costruzioni (e abitazione)
4. Distribuzione
5. Logistica e trasporti
6. Servizi
7. Sociali/socio-assistenziali
8. Culturali-ricreative



Distribuzione delle cooperative per settore economico di appartenenza

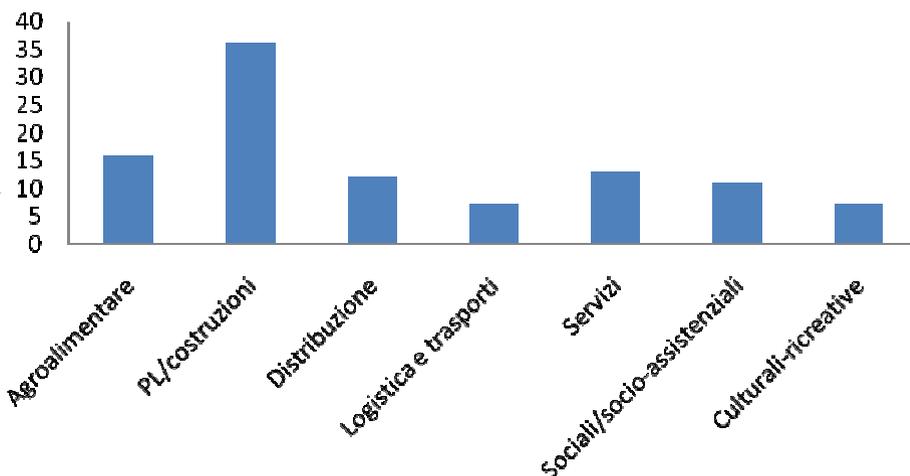
Cooperative di piccole dimensioni (valori assoluti)



Nelle cooperative di piccole dimensioni il settore dei servizi (27,5%) e dell'agroalimentare (19,4%) registrano il maggior numero di aziende al loro interno.



Cooperative di grandi dimensioni (valori assoluti)



Nelle cooperative di maggiori dimensioni i settori più rilevanti sono quello di PL/costruzioni con il 35,3% e quello dell' agroalimentare, 15,7 %





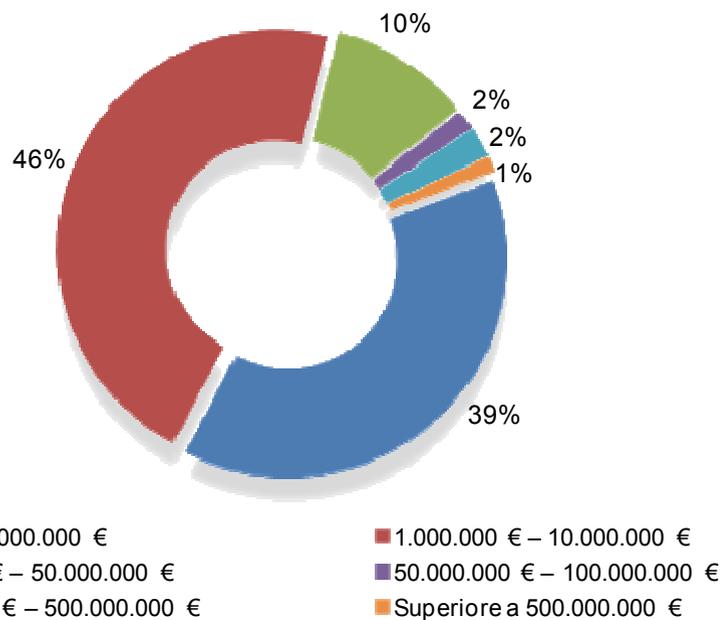
Caratteristiche delle cooperative

- ✓ L'85% delle cooperative ha un fatturato che non supera i 10 milioni di euro.
- ✓ Il 31% delle cooperative ha meno di 10 addetti, mentre il 30% ha tra i 20 e i 49 addetti.

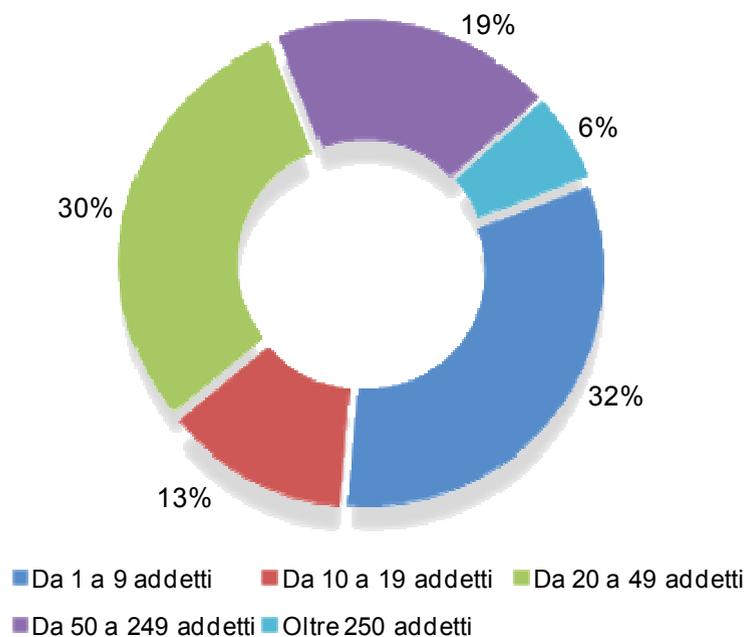


Caratteristiche delle cooperative

Cooperative per classi di fatturato



Cooperative per classi di occupati





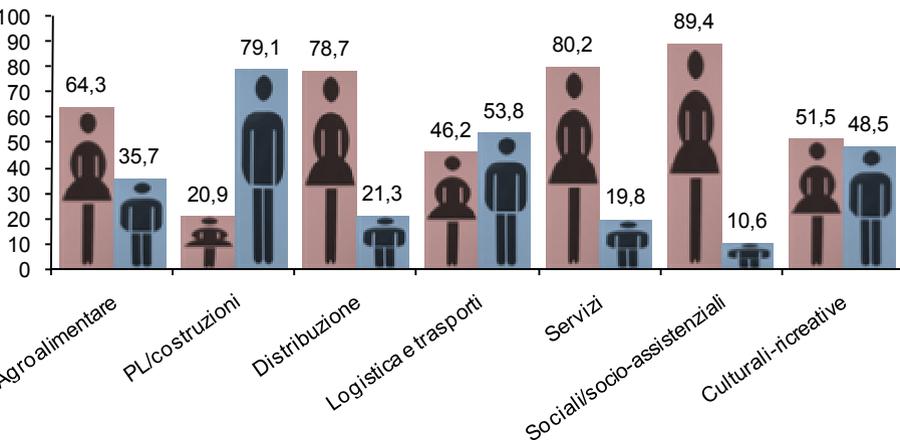
L'occupazione nelle cooperative

- ✓ La presenza delle donne nelle grandi cooperative è significativamente maggioritaria rispetto agli uomini nei settori sociale/socio-assistenziale, dei servizi, della distribuzione e in modo meno rilevante nell'agroalimentare e nelle culturali ricreative.
- ✓ Nelle cooperative di piccole dimensioni solo nel settore della distribuzione si riscontra una significativa prevalenza dell'occupazione femminile e in modo meno importante nelle cooperative culturali ricreative.

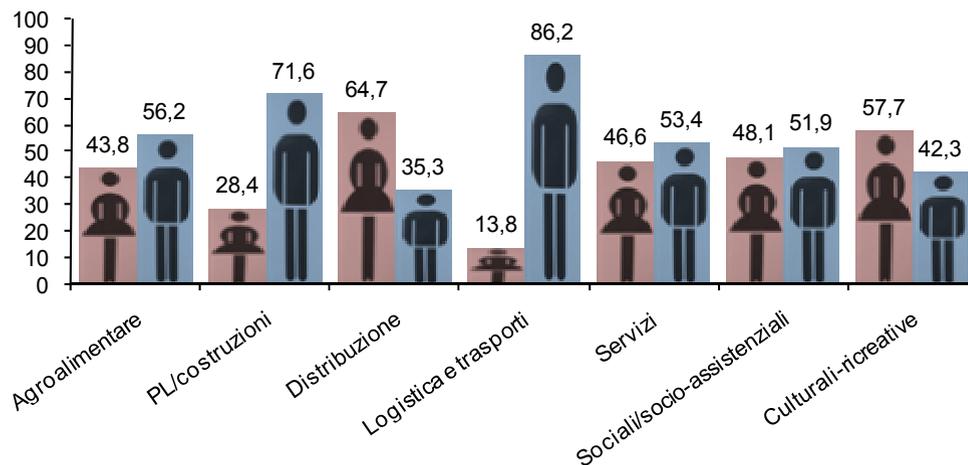


L'occupazione nelle cooperative

Cooperative di grandi dimensioni (valori percentuali)



Cooperative di piccole dimensioni (valori percentuali)





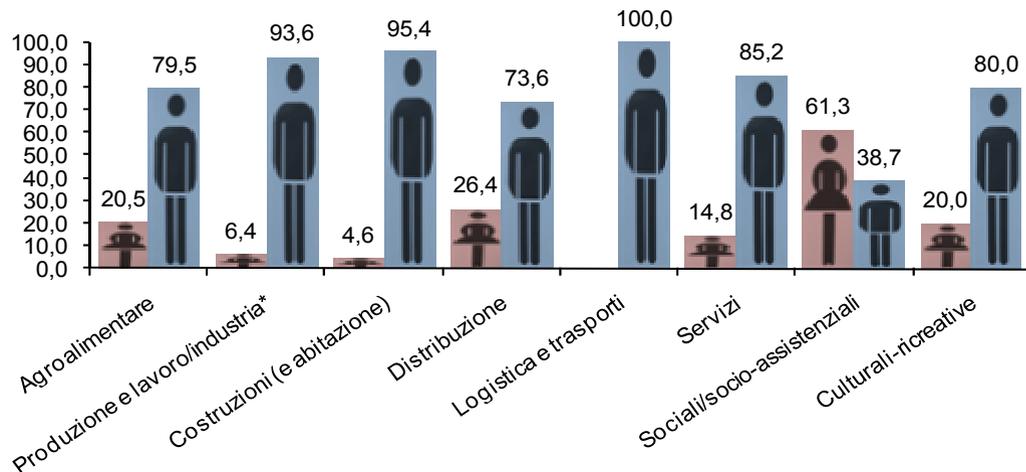
Composizione della Direzione Operativa

- ✓ La composizione della Direzione Operativa è prevalentemente maschile sia nelle grandi che nelle piccole cooperative.
- ✓ Le donne nella Direzione operativa delle cooperative di grandi dimensioni sono il 14% e nelle piccole la percentuale sale al 37%.



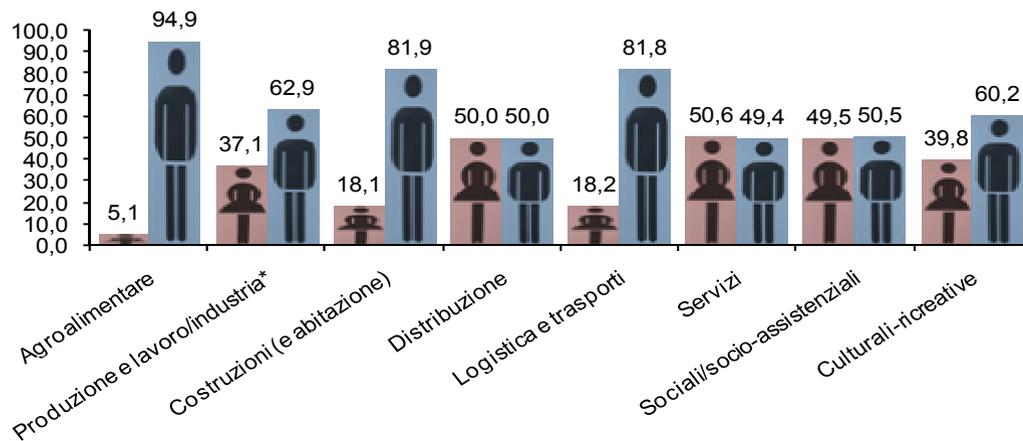
Composizione della Direzione Operativa

Cooperative di grandi dimensioni (valori percentuali)



* costruzioni escluse

Cooperative di piccole dimensioni (valori percentuali)



* costruzioni escluse



Composizione del Consiglio di Amministrazione

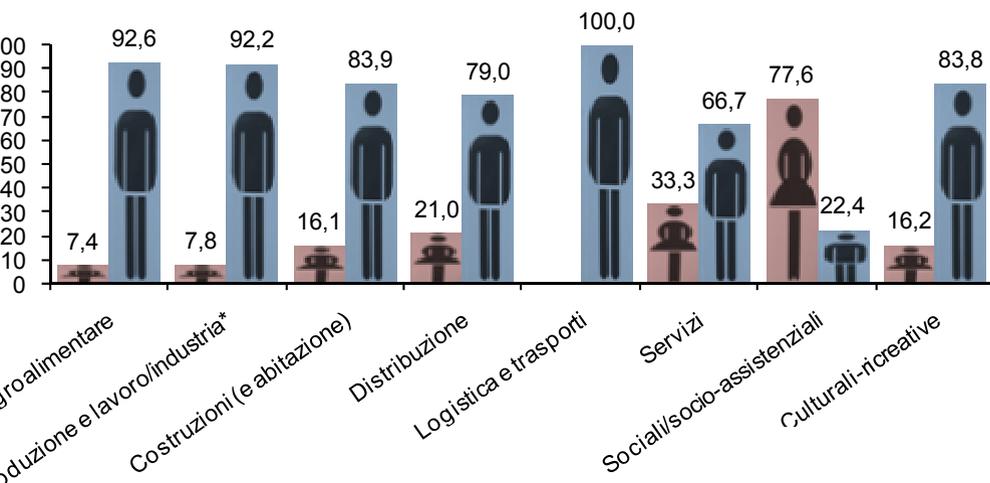
- ✓ La presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione delle cooperative è nettamente inferiore a quella degli uomini, in tutti i settori di attività.
- ✓ L'unica eccezione è rappresentata dalle cooperative di maggiore dimensione del settore dei servizi socio-assistenziali, nelle quali il Cda è composto per il 78% da donne.



-Indagine: composizione aziendale-

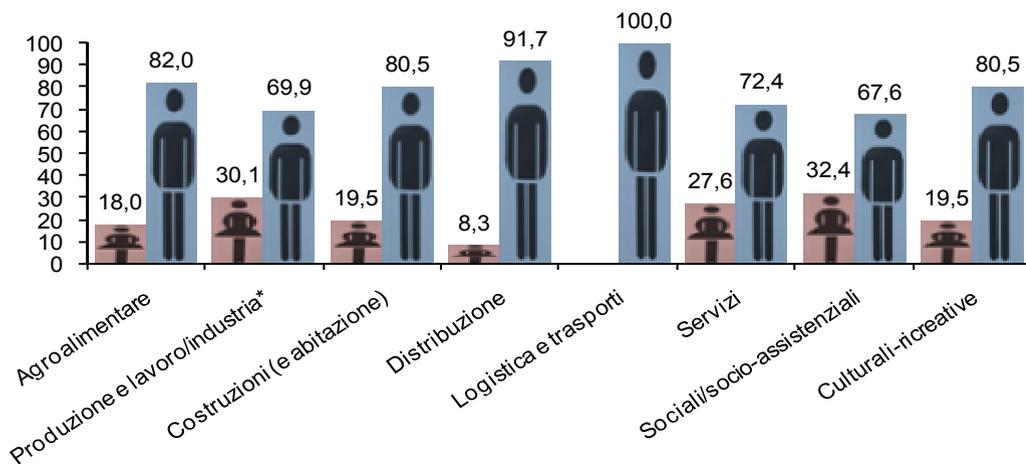
Composizione del Consiglio di Amministrazione

Cooperative di grandi dimensioni (valori percentuali)



Cooperative di piccole dimensioni (valori percentuali)

costruzioni escluse



* costruzioni escluse



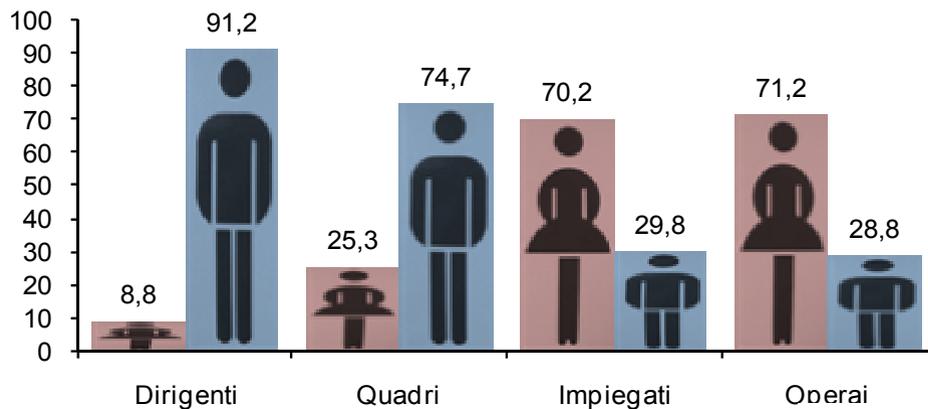
Qualifica dei dipendenti

- ✓ Nelle grandi cooperative c'è una forte presenza delle donne a livello impiegatizio (70%) e operaio (71%).
- ✓ Nelle piccole cooperative la presenza femminile si concentra a livello impiegatizio (69%).

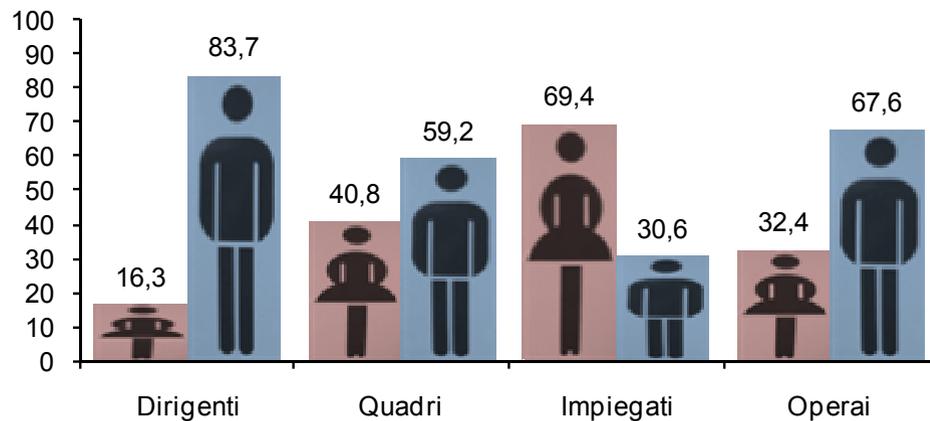


Qualifica dei dipendenti

Cooperative di grandi dimensioni (valori percentuali)



Cooperative di piccole dimensioni (valori percentuali)





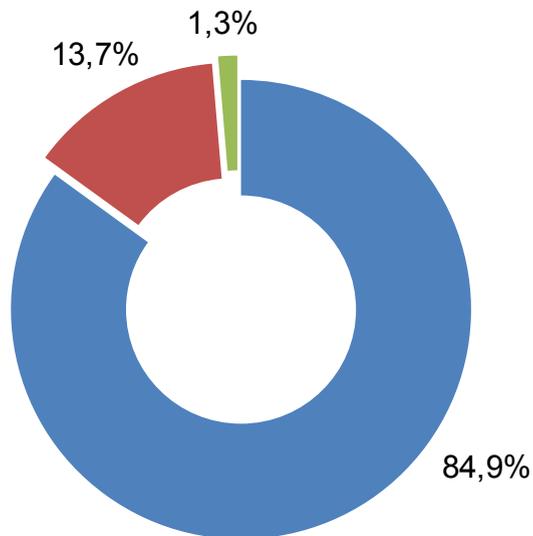
Distribuzione del personale per tipo di contratto

✓ Le donne usufruiscono di contratti lavorativi part-time in misura predominante rispetto agli uomini, fino al 65% nel settore dei servizi e del 57% in quello della distribuzione.



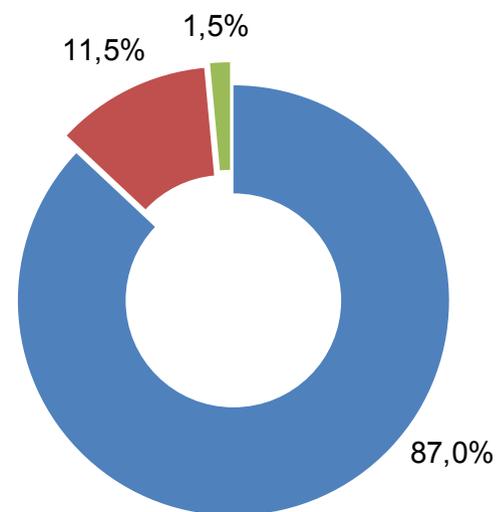
Distribuzione del personale per tipo di contratto nelle cooperative di grandi dimensioni

Donne



■ Tempo indeterminato ■ Tempo determinato
■ Altre forme contr.

Uomini



■ Tempo indeterminato ■ Tempo determinato
■ Altre forme contr.

di cui 3,3% uomini dipendenti part-time

di cui 42,3% donne dipendenti part-time



Presenza negli organi direttivi di Legacoop (grandi cooperative*)

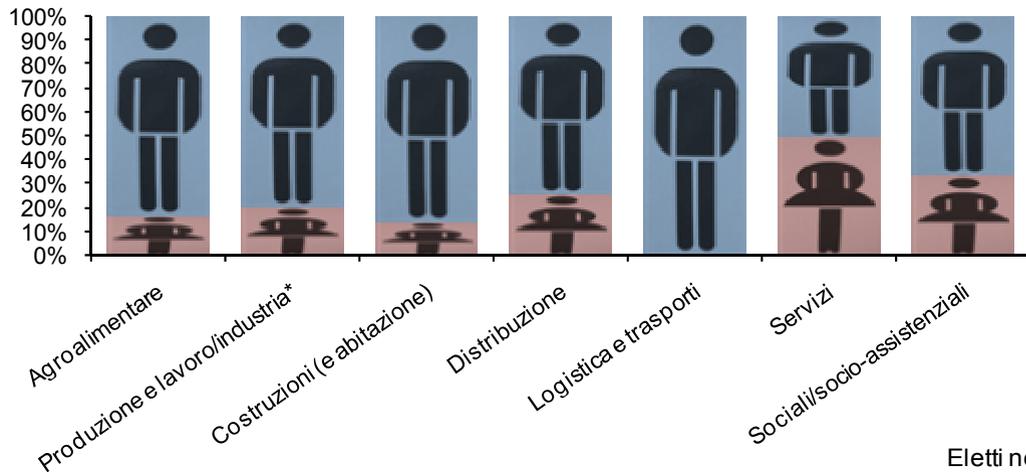
✓ All'interno degli organi direttivi di Legacoop la presenza femminile è molto limitata, fatta eccezione per il settore dei servizi e quello sociale/socio-assistenziale.

* I risultati vengono presentati limitatamente alle grandi cooperative perché il tasso di risposta delle piccole cooperative è risultato quasi nullo.

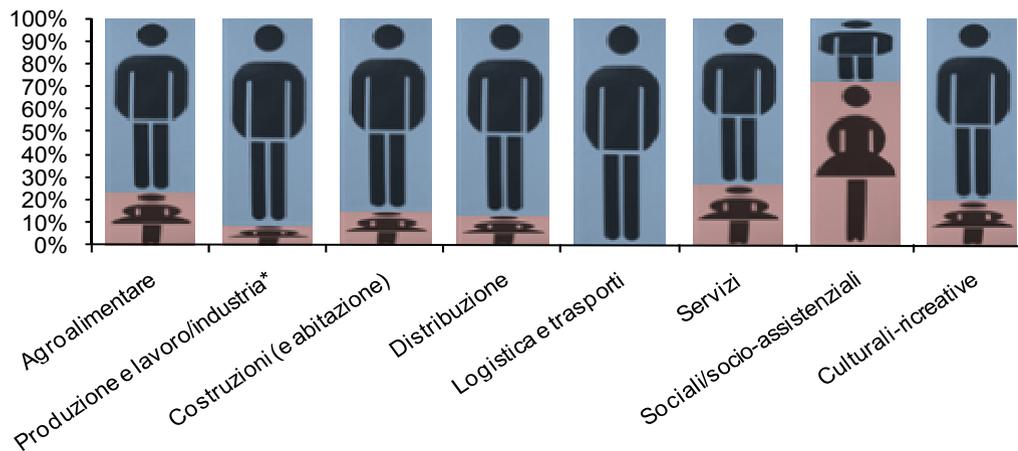


Presenza negli organi direttivi di Legacoop (grandi cooperative)

Eletti nella Direzione Nazionale di Legacoop



Eletti nella Direzione delle Associazioni delle leghe cooperative territoriali



* costruzioni escluse

* costruzioni escluse



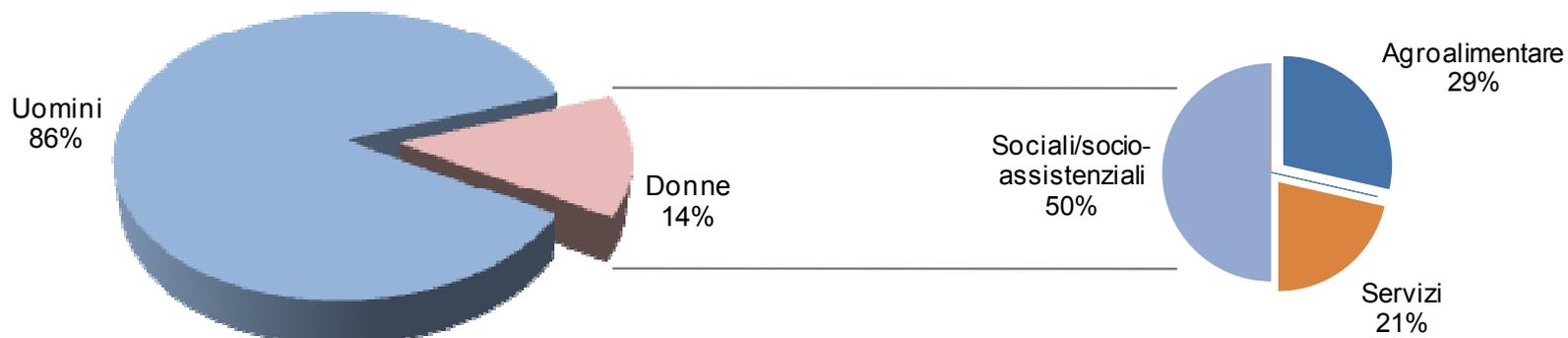
Cooperative con presidente donna

✓ Le cooperative, sia grandi che piccole, sono quasi esclusivamente presiedute da uomini (86% nelle grandi e 83% nelle piccole).

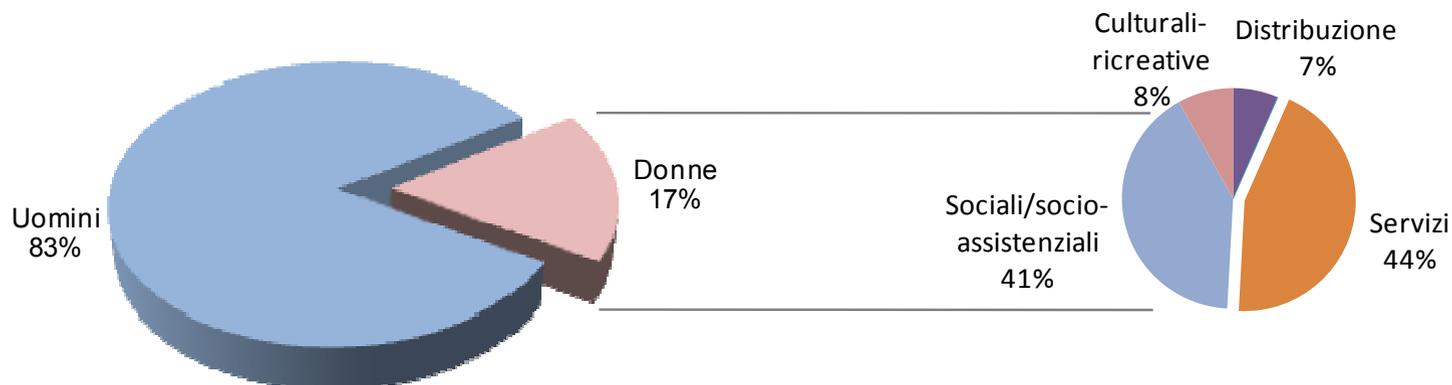


Cooperative con presidente donna

Cooperative di grandi dimensioni



Cooperative di piccole dimensioni



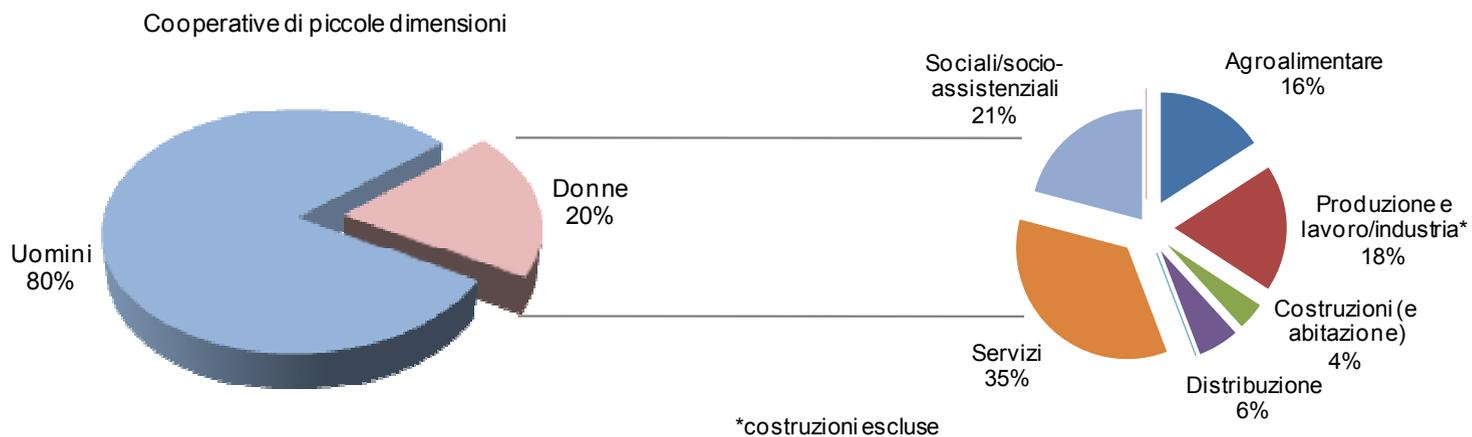
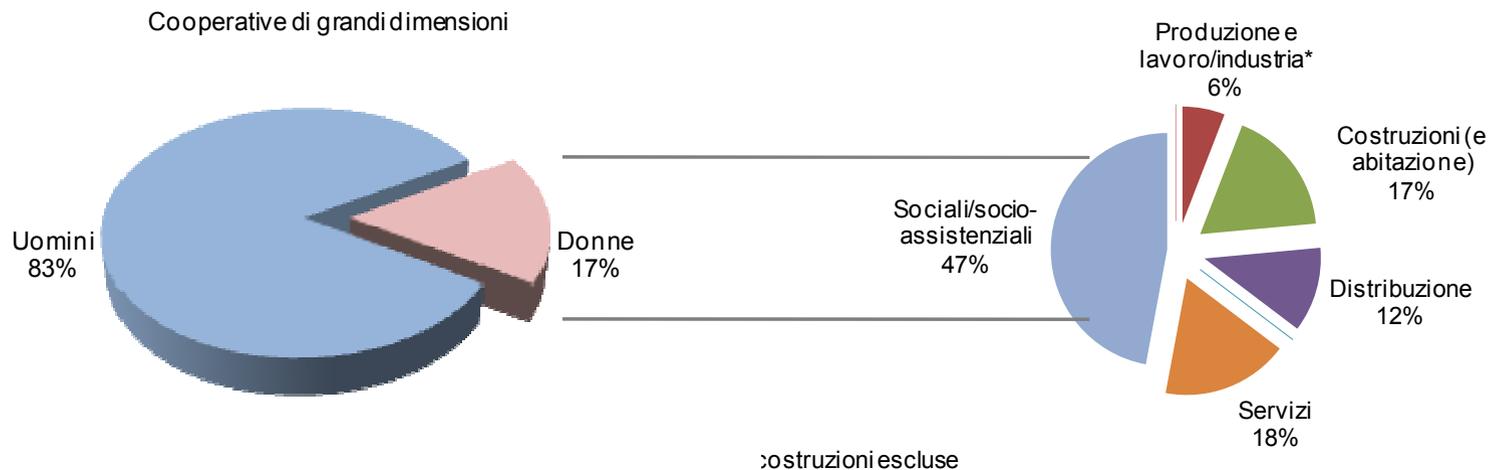


Cooperative con vicepresidente donna

✓ Anche la vicepresidenza delle cooperative viene affidata quasi esclusivamente a uomini.



Cooperative con vicepresidente donna



Il ricambio generazionale nelle cooperative? Da un'indagine di "Generazioni"

L'età dei dirigenti sembra cambiare in maniera sensibile a seconda della dimensione aziendale* e del settore:

- le *imprese di medie dimensioni* presentano i valori più alti di età fra i dirigenti: 27% fra i 61-65 anni, 23% tra i 56-60 anni, 23% tra i 51-55. Fra i rispondenti non risultano dirigenti al di sotto dei 41 anni;
- le *imprese grandi* presentano una situazione intermedia: la maggior parte dei dirigenti si concentra nelle fasce di età fra i 51-55 anni (37,5%) e i 56-60 anni (29,2%). Si abbassa la soglia di ingresso (l'1,4% dei dirigenti ha fra i 35-40 anni);
- le *imprese piccole* sembrano essere quelle più premianti verso i giovani: il 44,7% dei dirigenti ha un'età compresa fra i 41-50 anni e il 25% fra 31-40 anni.

Le cooperative più giovani risultano appartenere al settore sociale.

Le donne nelle funzioni di quadro e dirigenti, seppur presenti in percentuali ancora minori rispetto ai colleghi maschi, appartengono a fasce d'età più basse.

*Grande: più di 250 occupati o fatturato superiore a 50 mln di euro (o attivo superiore a 43mln di euro)

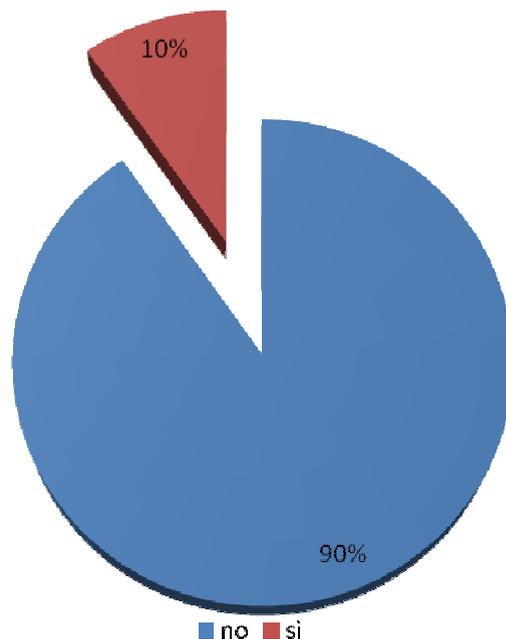
Media: meno di 250 occupati e fatturato inferiore o pari a 50mln di euro (o attivo inferiore o pari a 43 mln di euro)

Piccola: meno di 50 occupati e fatturato inferiore o pari a 10 mln di euro (o attivo inferiore o pari a 10 mln di euro)



In cooperativa è attivo un progetto specifico per la parità uomo-donna?

Cooperative di grandi dimensioni

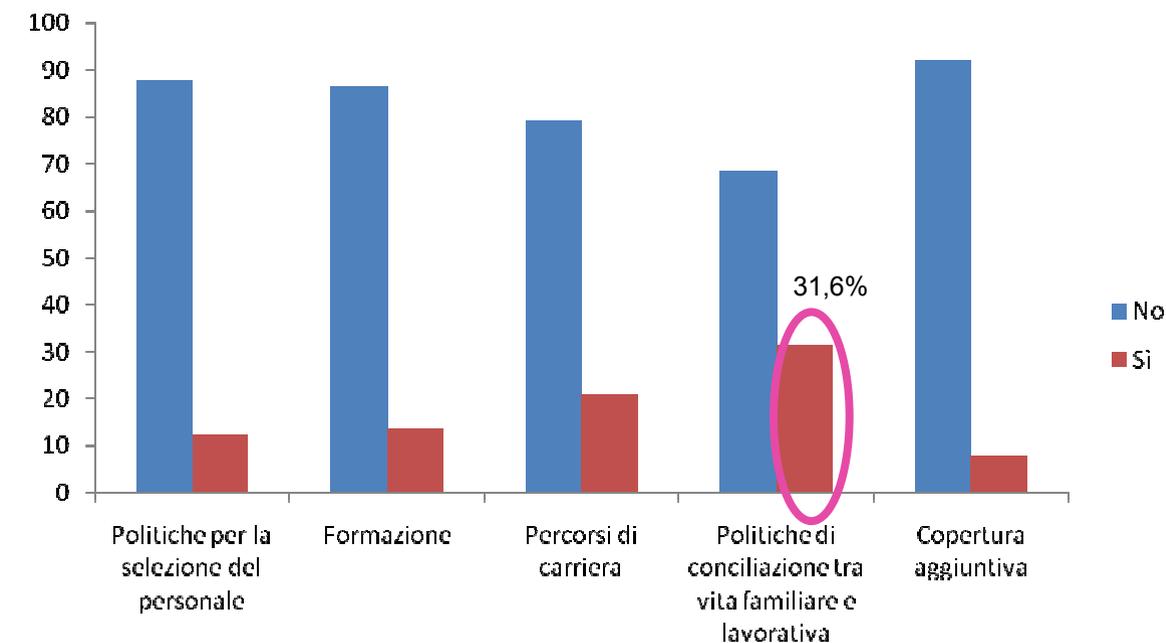


Le cooperative di piccole dimensioni non attivano progetti specifici di pari opportunità.



-Indagine: azioni di facilitazione dell'occupazione femminile-

Sono state realizzate, negli ultimi anni, azioni che hanno facilitato la presenza qualitativa e numerica delle donne? -Cooperative di grandi dimensioni (valori percentuali)-



Il 31,6% delle cooperative di grandi dimensioni realizzano politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, contro il 16,7% di quelle di piccole dimensioni.

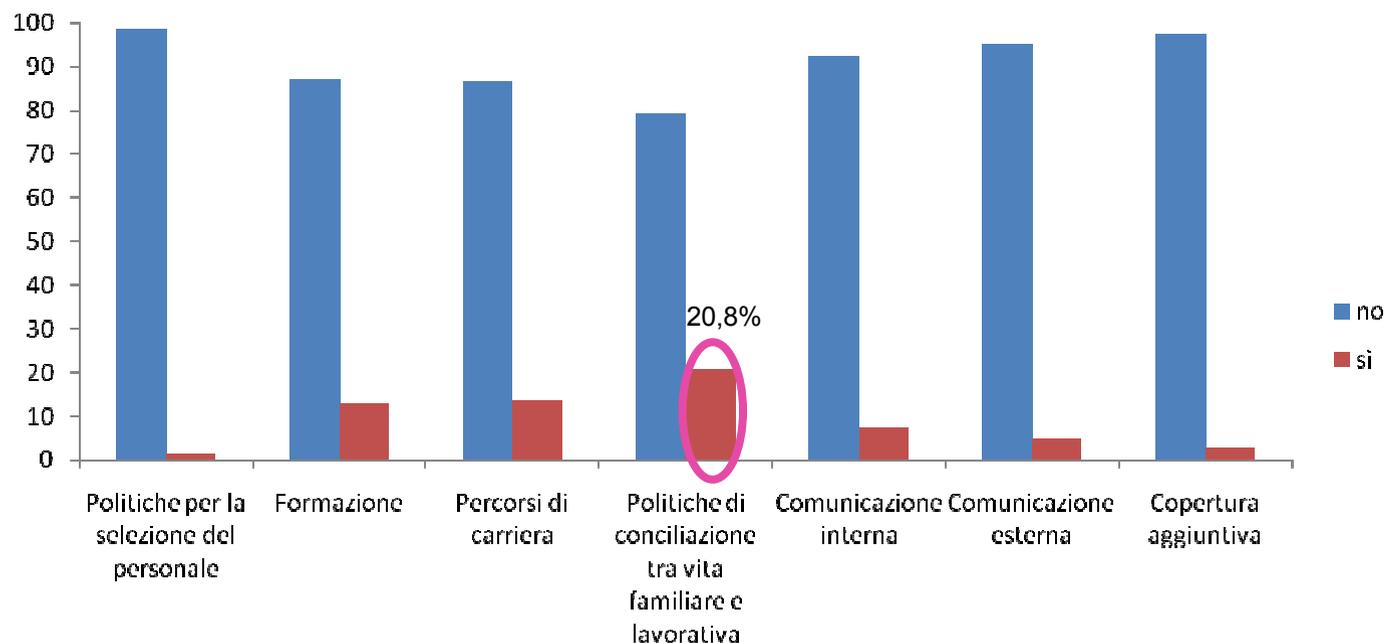
I settori che si mostrano particolarmente sensibili a questo tipo di politica sono le costruzioni (e abitazione) e la distribuzione per le cooperative di grandi dimensioni, e quello delle sociali/socio-assistenziali per le piccole.



-Indagine: azioni di facilitazione dell'occupazione femminile-

Sono previste, a breve e medio termine, azioni per aumentare le condizioni di parità all'interno dell'impresa?

-Cooperative di grandi dimensioni (valori percentuali)-



Il 20,8% delle cooperative di grandi dimensioni prevedono di realizzare, nel breve e medio periodo, politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, contro il 13,6 % di quelle di piccole dimensioni.

I settori che si mostrano particolarmente sensibili a questo tipo di azione sono quello delle costruzioni (e abitazione) e distribuzione per le cooperative di grandi dimensioni e quello delle sociali/socio-assistenziali per le piccole.



La certificazione di genere

- ✓ Il 40% delle cooperative di grandi dimensioni dichiarano di essere a conoscenza della certificazione di genere e solo il 24% di quelle di piccole dimensioni (concentrate soprattutto nel settore della distribuzione, 3%).
- ✓ Il 32% delle cooperative di grandi dimensioni mostra interesse per la certificazione di genere (percentuali più rilevanti nel settore delle cooperative sociali/socio-assistenziali col 63,6% e dei servizi col 38,5%), contro il 14,5% delle cooperative di piccole dimensioni (concentrate soprattutto nel settore della produzione e lavoro/industria 3%).
- ✓ Solo il 20% delle cooperative di grandi dimensioni crede che la certificazione di genere possa apportare dei benefici all'azienda (percentuali più significative nel settore delle cooperative sociali/socio-assistenziali col 54,5% e dei servizi col 38,5%), contro il timido 7,7% delle piccole (concentrate soprattutto nel settore delle sociali/socio-assistenziali, 2%).



1. Conclusioni

- L'occupazione femminile (senza fare riferimento alle qualifiche) assume una forma dicotomica all'interno delle cooperative di maggiori dimensioni: è presente in modo rilevante nei settori socio assistenziali, dei servizi e della distribuzione (e in quest'ultimo caso anche nelle più piccole), presente in modo meno importante negli altri settori.
- In generale la presenza delle donne è molto modesta ai livelli apicali delle cooperative. La presenza femminile è rilevante nel livello impiegatizio, indipendentemente dalla dimensione.
- Vi è una forte eterogeneità della presenza occupazionale femminile e conseguente diversa valorizzazione nei settori di attività.



2. Conclusioni

- Il *gap* tra uomini e donne ai livelli di qualifica maggiore è legato anche ad un dato generazionale che lentamente si sta colmando, ma che necessita di essere seguito e gestito adeguatamente.
- Emerge chiaramente una forte domanda di part-time da parte delle donne (42% nelle cooperative di maggiore dimensione) da un lato, e dall'altro sembra che esso sia l'unica risposta attivata per la conciliazione dalle cooperative e più in generale dal mondo del lavoro.
- Le azioni di facilitazione per l'occupazione femminile sono messe in atto principalmente dalle cooperative di dimensione superiore: oltre il 30% mettono in atto politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Le altre azioni di facilitazione sono "disertate" dalle cooperative indipendentemente dalla dimensione e con forti eterogeneità settoriali.
- La certificazione di genere interessa in prospettiva un terzo delle imprese di maggiore dimensione ma solo un quinto di esse crede che essa possa apportare benefici all'azienda.



3. Conclusioni

➤ Quindi quali azioni in “rosa” mettere in campo?.

La fotografia dell'occupazione femminile mette in luce punti di forza e di debolezza del sistema cooperativo dell'Emilia-Romagna.

I secondi potrebbero essere superati proprio focalizzandosi sulla parola chiave “sistema” cooperativo. Infatti, uno dei punti di forza della cooperazione è di non configurarsi come semplice somma di imprese e il processo di valorizzazione del capitale femminile potrebbe essere ulteriormente incentivato creando le sinergie con le azioni per capitale umano in generale.

In quest'ottica, va mantenuta alta l'attenzione ampliando la possibilità di partecipazione delle donne a tutti i livelli occupazionali, anche attraverso un processo di formazione continua. Nella stessa logica di sistema, va evidenziata la *best practice* per cui, l'occupazione femminile, nei settori della cooperazione, dove è quantitativamente rilevante (il sociale e socio-assistenziale, la distribuzione e i servizi), oltre a rappresentare un bacino da cui attingere professionalità, è motore di una particolare sensibilità che frequentemente accompagna le donne oltre il soffitto di cristallo.