

# Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

## Un'analisi della realtà bergamasca



RICERCA A CURA DI



CON IL CONTRIBUTO DI



CAMERA DI COMMERCIO  
BERGAMO

IN COLLABORAZIONE CON



**CESC**  
Centro sulle dinamiche economiche,  
sociali e della cooperazione  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

# Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

## Un'analisi della realtà bergamasca

RICERCA A CURA DI



CON IL CONTRIBUTO DI



CAMERA DI COMMERCIO  
BERGAMO

IN COLLABORAZIONE CON



**CESC**  
Centro sulle dinamiche economiche,  
sociali e della cooperazione  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

Ricerca effettuata grazie al contributo della CCIAA di Bergamo  
a valere sul progetto di promozione della cooperazione  
"TRAME COOPERATIVE" ANNO 2024

ISBN 978-88-97253-13-6

Pubblicato nel mese di maggio 2025

# **Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**

## **Un'analisi della realtà bergamasca**

Prof. Annalisa Cristini e Mara Grasseni  
Dipartimento di Scienze Economiche  
Università di Bergamo

### **Sommario**

<b>Introduzione</b>	4
<b>Executive Summary</b>	9
<b>1. Il mercato del lavoro femminile in provincia di Bergamo</b>	10
1.1 Visione d'insieme del triennio 2021-2023 dai dati RCFL	10
1.2 Perché si sceglie il lavoro part-time	11
1.3 Quando e perché si smette di lavorare	13
<b>2. Il campione di cooperative Confcooperative Bergamo-CSA COESI</b>	18
2.1 Le caratteristiche delle cooperative nel campione	18
La presenza delle donne negli addetti delle cooperative	19
Il tempo di lavoro	22
Cittadinanza	25
Livelli di istruzione, qualifiche, mansioni e salari	26
2.2 Analisi statistico-econometrica	29
Differenze di genere nei salari: il costo di conciliare famiglia e lavoro	29
2.3 Richiesta di congedi da parte dei lavoratori	32
Richiesta di congedi di maternità/paternità	32
Richiesta di congedi di maternità/paternità per genere e cittadinanza	33
Richiesta di congedi di maternità/paternità per tipologia di cooperativa	35
Richiesta di congedi Legge 104	36
Congedi, tempi lavorativi e cambiamenti contrattuali	37
2.4 Analisi statistico-econometrica	41
<b>3. Le donne nelle posizioni apicali</b>	44
<b>Conclusioni</b>	47
<b>Riferimenti bibliografici</b>	49
<b>Un cammino ancora da compiere verso un'autentica parità</b>	51

# Introduzione

*A cura di Lucio Moioli, Presidente di Confcooperative Bergamo, e Massimo Monzani, Presidente di CSA Coesi*

In continuità con quanto fatto negli anni precedenti, nel 2024 Confcooperative Bergamo e CSA Coesi hanno realizzato un lavoro di ricerca dedicato al settore economico cooperativo.

In particolare, avvalendoci di una collaborazione ormai consolidata con il Centro Studi sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione (CESC) dell'Università degli Studi di Bergamo, abbiamo analizzato la forza lavoro delle cooperative bergamasche utilizzando la chiave di lettura della differenza di genere.

Perché questa scelta?

I motivi sono diversi. In generale il nostro desiderio era di mettere alla prova alcune nostre percezioni su un tema che consideriamo decisivo, un tema decisivo sotto il profilo della tutela dei diritti e di importanza strategica in un territorio come il nostro che si dibatte tra inverno demografico, assenza sostanziale di disoccupazione e tasso di attività femminile decisamente insoddisfacente.<sup>1</sup> In questo quadro, coerentemente con l'attenzione alla centralità della persona che sta alla base della sua identità, la cooperazione non può che interrogarsi sulla sua capacità di essere attore di cambiamento e di perseguire logiche di parità di trattamento innanzitutto al proprio interno.

La percezione da cui partivamo era attraversata da luci e ombre e le ombre riguardavano soprattutto la distribuzione dei ruoli di potere: a fronte di una presenza maggioritaria in termini assoluti, nelle posizioni direzionali il numero di donne ci appariva sì crescente, ma comunque inferiore a quello degli uomini.

Non avevamo elementi, poi, per valutare se anche nel mondo cooperativo fosse presente il divario retributivo di genere che risulta ancora caratterizzare il complesso dell'economia, come rilevano i dati Eurostat per i quali la media europea del gender pay gap si attesta al 12,7%.

Su tutti questi temi la ricerca offre molti spunti, analizzando una quantità molto elevata di dati. Ciò è stato possibile grazie ad una ricca base che integra fonti istituzionali con fonti e strumenti che CSA Coesi ha sviluppato in questi anni, anche questi con un supporto della Camera di Commercio di Bergamo. CSA Coesi, il Centro Servizi di riferimento per Confcooperative Bergamo, ha infatti un posizionamento di primo piano nell'economia cooperativa e i dati che è in grado di elaborare sono perciò estremamente rilevanti anche a livello statistico, basti dire che mensilmente vengono elaborati oltre 10.000 cedolini.

---

<sup>1</sup> Il tasso di occupazione femminile si ferma al 57% contro il 76% del tasso di attività maschile e risulta inferiore alla media delle altre province lombarde di quattro punti (cfr. infra cap. 1 "Il mercato del lavoro femminile in provincia di Bergamo").

Il quadro che ne esce precisa e arricchisce il gioco di luci e ombre che attraversava la nostra percezione iniziale.

Non è possibile qui richiamare tutti gli elementi che il lettore troverà nelle pagine che seguono e che in parte vengono discusse nel contributo curato da Daniela Meridda, vicepresidente di Confcooperative Bergamo.

Riteniamo, però, importante riprendere un paio di questioni che a nostro avviso devono ricevere, o meglio continuare a ricevere, grande attenzione: tempi di lavoro e conciliazione, da una parte, e pari opportunità dall'altra.

Prima di entrare nel merito di questi temi, proponiamo un'osservazione a margine, non attinente alla "questione femminile", ma di per sé interessante.

Da una parte la ricerca evidenzia ancora una volta un dato importante e positivo: le cooperative garantiscono lavoro stabile, con una crescita dei contratti a tempo indeterminato che li porta dal 70% del 2018 a più dell'81% del 2024.

Dall'altro, invece, segnala una preoccupante crescita di contratti a part time nel comparto delle cooperative sociali. Sorge, infatti, a questo riguardo una domanda, dando per scontato che non tutti siano part time volontari: non è che stiamo faticando a coniugare scarsità di risorse per il welfare, esigenze di flessibilità dei servizi e pieno riconoscimento professionale degli operatori? È una domanda che meriterebbe adeguati approfondimenti ma che non possiamo che rimandare ad altra sede.

Riprendendo il filo del nostro discorso, partiamo dalla questione che lega la possibilità di conciliare la vita familiare con il lavoro.

Troviamo anche qualche segnale positivo, come la crescita della percentuale di richieste di congedo per paternità<sup>2</sup>. Tale crescita rimane però all'interno di un quadro di completa disparità: negli ultimi due anni il 95% dei congedi per maternità/paternità è stato richiesto da donne. Il bicchiere forse non è completamente vuoto ma certo siamo ben lontani anche solo da un "mezzo bicchiere pieno". Ciò è indice della nota distribuzione non paritaria dei carichi familiari, cosa che porta tra l'altro alla riduzione del tempo di lavoro.

E poi il tema della parità di trattamento e dei rischi di discriminazione.

Anche in questo caso rimangono luci ed ombre che però la ricerca aiuta a delimitare.

Nella cooperazione si rileva una certa coerenza di comportamento tra i valori dichiarati e le pratiche perseguite. Non sembra emergere, infatti, discriminazione salariale a parità di caratteristiche osservate e di tempo lavorato e non sembra presente il fenomeno del glass-ceiling (soffitto di cristallo).

D'altro canto, però, i numeri evidenziati nella ricerca, come ben sottolineato da Daniela Meridda, segnalano quanta strada sia ancora da percorrere prima di poter parlare di piena parità. Ciò emerge, per esempio, dall'analisi quantitativa della presenza delle

---

<sup>2</sup> Emergono anche aspetti che sarebbe interessante indagare nelle loro cause, come il fatto che tale crescita coinvolga soprattutto lavoratori stranieri.

## **Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**

### **Un'analisi della realtà bergamasca**

donne nelle posizioni apicali: le tendenze riconoscibili e il confronto con le altre imprese offrono elementi per guardare con una certa positività all'impegno del mondo cooperativo, ma il lavoro da fare rimane molto.

E la nostra Organizzazione di Rappresentanza come si colloca?

Anche qui possiamo guardare con ottimismo alle linee di tendenza e al confronto con altre realtà, ma non mancano certo spazi di miglioramento: il Consiglio Provinciale eletto nel marzo 2024 vede una quota femminile pari al 42% e al 33% nel Consiglio di Presidenza.

L'ultima osservazione fatta ci porta a lanciare uno sguardo oltre alla ricerca per riflettere sulle azioni concrete che siamo tutti chiamati a intraprendere.

A nostro avviso l'esperienza di questi anni e i risultati parziali che sono stati raggiunti sul piano delle pari opportunità suggeriscono di mantenere e rafforzare alcune linee di azione.

Innanzitutto, è necessario procedere nell'ampliamento dei servizi di conciliazione, che rendano sempre meno confliggente l'impegno professionale con la dimensione familiare e della cura. In parallelo, però, sono necessarie azioni anche culturali che riequilibrino all'interno della coppia la ripartizione delle responsabilità.

Chi scrive ritiene che anche misure strutturali, che incidano sulla materialità dei processi, in questa fase possano ancora portare contributi fondamentali. Senza le troppo superficialmente vituperate "quote rosa", forse nemmeno le organizzazioni di rappresentanza come la nostra, di per sé sensibili al tema, avrebbero sbloccato alcune rigidità. Coerentemente guardiamo con favore a strumenti come la certificazione di parità di genere che, anche in collegamento con la progettualità del PNRR, stanno iniziando a incidere nei processi soprattutto quando accompagnate da premialità e vincoli.

Non a caso, CSA Coesi è stata tra i primi soggetti a offrire percorsi di accompagnamento all'acquisizione di questa peculiare certificazione e non a caso ha ottenuto una menzione speciale nell'ambito del Premio Parità Virtuosa, edizione 2022, promosso dal Consiglio Pari Opportunità di Regione Lombardia.

Dunque, potremmo dire che "ricominciamo da tre": è vero che abbiamo una base su cui poggiare i nostri sforzi futuri, ma è altrettanto vero che c'è ancora molto da fare, come singoli cittadini e singole cittadine, come educatrici ed educatori delle giovani generazioni, come istituzioni pubbliche e organismi privati.

C'è molto da fare in termini di creazione delle condizioni per la piena espressione di tutti e tutte e, da parte delle donne, di appropriazione di ogni spazio: senza ombra di dubbio, ognuno e ognuna di noi ne otterrà un guadagno impagabile.

In conclusione, desideriamo esprimere il nostro grazie a chi ha reso possibile la ricerca. In primo luogo, la prof.ssa Annalisa Cristini e la dott.ssa Mara Grasseni che con la consueta sensibilità e rigore scientifico hanno raccolto, elaborato e interpretato informazioni e dati.

Ringraziamo in generale l'Università di Bergamo e il CESC che hanno accolto con favore e vivo interesse l'opportunità di indagare la dimensione quantitativa del lavoro femminile su base provinciale e con particolare riferimento al sistema cooperativo, così da cogliere gli aspetti virtuosi e le criticità dei suoi diversificati settori economici e da arricchire il quadro composito degli studi sul tema.

Fondamentale, poi, il contributo di quello che possiamo chiamare lato cooperativo del gruppo di ricerca: Orietta Locatelli, che nella sua veste di vice-direttrice di Confcooperative Bergamo ha coordinato e presidiato il percorso per conto sia della nostra Unione Territoriale che di CSA Coesi, Daniela Meridda, vicepresidente di Confcooperative Bergamo per il contributo qui incluso, e l'intero staff di CSA Coesi, a partire dal Direttore Enzo Piazzalunga, al Responsabile Settore Personale Antonio Mariani e a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori di questo Centro Servizi, punto di riferimento centrale del settore cooperativo bergamasco, che con grande competenza e disponibilità ha saputo ancora una volta trasformare in strumento di conoscenza il proprio quotidiano produrre servizi e prestazioni.

Un grande "grazie", infine, va alla Camera di Commercio di Bergamo, che ha accolto ancora una volta la nostra proposta di ricerca, confermando la sua attenzione alle dinamiche occupazionali del territorio e all'esigenza di produrre conoscenza sui fenomeni che caratterizzano la nostra economia, unico modo con cui cercare di promuovere con efficacia i cambiamenti attesi nella società.

Non sono ringraziamenti di rito, perché è solo un mix dei punti di vista dei ricercatori e dei punti di vista di chi opera sul campo che genera una conoscenza vera e di valore di quell'intricata complessità di fenomeni che è la vita delle persone e delle comunità.





VITA, LAVORO,  
LIBERTA'

## Executive Summary

Le cooperative analizzate in questo Rapporto operano in un mercato del lavoro, quello della provincia di Bergamo, in cui le scelte delle lavoratrici risentono profondamente dei carichi e delle responsabilità di cura che svolgono in famiglia. La conciliazione è difficile: il 50% delle donne in età da lavoro lascia l'occupazione prima dei 45 anni di età e molte di coloro che decidono di rimanere optano per il lavoro part-time, di cui costituiscono l'84% del totale addetti.

Studiare la componente di lavoro femminile del campione di cooperative Confcooperative Bergamo CSA-COESI, costituito per quasi l'80% da cooperative sociali o miste<sup>1</sup>, significa studiare la componente principale degli addetti. Infatti, nel periodo considerato compreso tra gennaio 2018 e ottobre 2024, le donne sono in media il 68% degli addetti e nell'ottobre del 2024 superano il 70% nelle cooperative sociali e in quelle di consumo e si avvicinano al 60% nelle cooperative di produzione e lavoro. Si tratta di lavoratrici per la stragrande maggioranza assunte con un contratto di lavoro a tempo indeterminato; il contratto part-time è tipico solo delle cooperative sociali, dove è in crescita anche per la componente maschile, mentre nelle cooperative di produzione e lavoro i contratti part-time hanno subito, nel periodo considerato, una riduzione per le donne e ad ottobre 2024 si attestano attorno al 40%. Due tendenze contrapposte che costituiscono un elemento di interesse. Nel 2024 le donne costituiscono l'83% degli impiegati, il 50% degli operai, il 70% degli apprendisti e, in media, sono più istruite degli uomini. Ne consegue che la percentuale di donne è maggiore nei decili di reddito centrali (4-7) e minore nei decili di reddito più bassi (1-3) o più alti (8-10). L'analisi multivariata ci consente tuttavia di affermare che, a parità di caratteristiche osservabili (età, livello di istruzione, anzianità lavorativa, settore di appartenenza, qualifiche, cittadinanza, ore di lavoro) non esiste discriminazione per le donne. Ciononostante i tempi di lavoro notevolmente inferiori delle donne, in media il 70% del full-time vs l'81% degli uomini, determina di fatto una minore retribuzione. La differenza stimata, pari a 1950 euro all'anno, a parità di altre condizioni, misura in un certo senso il costo che le donne pagano per conciliare carichi familiari e lavoro.

Le informazioni sui congedi fruiti dai dipendenti, contenute nel campione Confcooperative Bergamo CSA-COESI, evidenziano che il 95% delle richieste di congedi per ragioni legate alla maternità è effettuata dalle donne e che il numero di tali richieste è cresciuto soprattutto negli anni a ridosso della pandemia. Anche le richieste per congedi legati alla Legge n. 104/92 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap) hanno evidenziato una crescita significativa nel corso degli anni ma in questo caso la disparità tra uomini e donne è decisamente minore. Dal punto di vista del tempo lavorato, l'analisi ha messo in luce l'esistenza di una sorta di *child-penalty*, ampiamente documentata in letteratura, anche nel settore cooperativo. Dall'analisi econometrica emerge che le donne con congedi di maternità sperimentano una riduzione del tempo lavorato maggiore, e crescente negli anni, rispetto alle donne senza congedi. Tuttavia, dai dati non emergono cambiamenti di cooperativa, tipologia di contratto o livello, dovuti all'ottenimento di congedi di maternità, confermando l'elemento di tutela dell'occupazione che caratterizza i soggetti dell'economia sociale. Infine, utilizzando i dati dalla banca dati AIDA-Bureau van Dijk, la ricerca ha evidenziato come nelle cooperative, ed in particolare in quelle sociali, vi sia una particolare attenzione alla valorizzazione della leadership femminile, con una quota di donne nei Consigli di amministrazione che supera anche il 50%.

<sup>1</sup> Così come disciplinate dalla Legge 381/91.

# Capitolo 1. Il mercato del lavoro femminile in provincia di Bergamo

## 1.1 Visione d'insieme del triennio 2021-23 dai dati RCFL

Utilizzando i dati ISTAT - Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro a rappresentatività provinciale, descriviamo nel seguito alcune caratteristiche del mercato del lavoro femminile in provincia di Bergamo negli anni 2021-23. Ciò consente di inquadrare il contesto in cui operano le cooperative che analizzeremo nel secondo capitolo.

Tabella 1.1. Occupati (15-89 anni) e tasso di occupazione 15-64 (media 2021-23)

Provincia di Bergamo		
	Uomini	Donne
Tasso di occupazione	76.32	57.17
Numero di occupati	282697.1	202328.6
Media altre province lombarde		
	Uomini	Donne
Tasso di occupazione	75.08	61.05
Numero di occupati	2199286	1734898

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT, RCFL

Il mercato del lavoro bergamasco è caratterizzato da un tasso di occupazione femminile attorno al 57%, circa 4 punti percentuali inferiore al tasso di occupazione medio delle altre province lombarde (Tabella 1.1).

Ponendo lo sguardo alle attività economiche in cui maggiore è la presenza del settore cooperativo<sup>2</sup>, la Tabella 1.2 evidenzia che la percentuale di lavoratrici nei Servizi sanitari e assistenziali e la percentuale di lavoratori nelle attività di Trasporto e magazzinaggio sono maggiori che nelle altre province lombarde. Ciò concorda con la forte presenza del settore cooperativo in provincia di Bergamo.

---

<sup>2</sup> I raggruppamenti settoriali sono definiti sulla base dei codici ATECO a 2 cifre nel seguente modo: Servizi sanitari e assistenziali ATECO 86,87,88; Trasporto e magazzinaggio ATECO 49 e 53; Altri servizi alle imprese, ATECO 58-61, 64-66, 74; Altri settori: i rimanenti codice ATECO.

## Il mercato del lavoro femminile in provincia di Bergamo

Tabella 1.2 Occupati per genere, settore e provincia (media 2021-23)

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Valori assoluti			Percentuale		
	Servizi sanitari e assistenziali					
Provincia di Bergamo	6175.7	27425.1	33600.8	18.4	81.6	100.0
Altre province lombarde	80891.9	238035.0	318926.9	25.4	74.6	100.0
	Trasporto e magazzinaggio					
Provincia di Bergamo	7119.1	1226.6	8345.7	85.3	14.7	100.0
Altre province lombarde	93900.3	19737.7	113638.0	82.6	17.4	100.0
	Altri servizi alle imprese					
Provincia di Bergamo	26283.5	22046.5	48329.9	54.4	45.6	100.0
Altre province lombarde	289130.1	261904.6	551034.7	52.5	47.5	100.0
	Altri settori					
Provincia di Bergamo	243118.9	151630.4	394749.3	61.6	38.4	100.0
Altre province lombarde	1735363.0	1215221.0	2950584.0	58.8	41.2	100.0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTST, RCFL

## 1.2 Perché si sceglie il lavoro part-time

Il tempo di lavoro è un'importante dimensione che distingue il lavoro femminile da quello maschile. La Tabella 1.3 illustra la quota di lavoro part-time e full-time per genere e provincia.

Tabella 1.3 Occupati per genere, tempo di lavoro e provincia (media 2021-23)

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Valori assoluti			Percentuale		
	Part time					
Provincia di Bergamo	11618.8	60660.5	72279.3	16.1	83.9	100.0
Altre province lombarde	152717.3	552015.5	704732.8	21.7	78.3	100.0
	Tempo pieno					
Provincia di Bergamo	271078.3	141668.1	412746.4	65.7	34.3	100.0
Altre province lombarde	2046569.0	1182882.0	3229451.0	63.4	36.6	100.0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTST, RCFL

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

Tra coloro che lavorano part-time, in provincia di Bergamo l'84% sono donne (contro il 78% nelle altre province lombarde) e il 16% sono uomini (contro il 22% nelle altre province lombarde). Ciò conferma un dato noto, cioè la prevalenza delle donne nel lavoro part-time. Al contrario, le donne costituiscono il 34% tra le persone con lavoro a tempo pieno, contro il 66% degli uomini.

Per le donne, i motivi alla base del lavoro part-time, rilevati dal questionario della RCFL, hanno a che fare essenzialmente con ragioni familiari. Coloro che dichiarano di non volere un lavoro a tempo pieno o di scegliere il part time per altri motivi sono il 17% delle donne e poco più dell'1% degli uomini (Tabella 1.4).

Tabella 1.4 Lavora part-time perché non vuole il tempo pieno o per altri motivi (percentuale)

	Uomini		Donne	
	Prov BG	Media altre prov Lom	Prov BG	Media altre prov Lom
Non vuole il tempo pieno	1.5	1.8	14.2	14.0
Altri motivi	0.4	1.0	2.4	3.5
Totale	1.9	2.8	16.6	17.5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT, RCFL

A queste persone, la rilevazione propone alcune possibili motivazioni, riportate in percentuale nella Tabella 1.5, suddivise per genere e province.

Tabella 1.5 Motivi per cui si lavora part-time (percentuale). Media 2021-23

	Uomini		Donne	
	Prov BG	Media altre prov Lom	Prov BG	Media altre prov Lom
studio	37.9	12.7	4.0	4.3
malattia	12.5	7.5	5.8	4.2
cura figli e/o assistenza familiari + altri motivi familiari	7.2	12.8	71.9	67.8
volontariato		0.4	1.5	0.1
secondo lavoro	5.6	10.7	1.9	3.1
no interesse	16.8	22.1	7.5	9.6
altri motivi personali	15.7	16.2	5.7	7.2
altri motivi	4.3	17.5	1.6	3.7
non sa				0.0
<i>totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT, RCFL

Come si evince dalla Tabella 1.5, la cura dei figli e/o l'assistenza ad altri familiari non autosufficienti, così come altri motivi familiari (ad esempio occuparsi della casa, attesa di un figlio, più tempo per la famiglia) costituiscono oltre il 72% delle motivazioni alla base del lavoro part-time per le lavoratrici in provincia di Bergamo che non vogliono il tempo pieno; le stesse motivazioni costituiscono solo il 7% per gli uomini. La media delle altre province

lombarda restituisce un quadro leggermente meno polarizzato, con il 68% delle donne e il 13% degli uomini che indicano di lavorare part-time per questi motivi.

Vale la pena sottolineare che tra le donne che dichiarano di doversi prendersi cura dei figli e/o di familiari non autosufficienti, l'8% risponde di non ricorrere a servizi pubblici o privati perché non sono disponibili (4% nelle altre province) mentre il 15% risponde di non ricorrervi perché troppo costosi; quest'ultima percentuale scende al 6% in media nelle altre province lombarde.

### 1.3 Quando e perché si smette di lavorare

Nel periodo 2021-23 in provincia di Bergamo il tasso di disoccupazione femminile si attesta al 4.3% e quello maschile al 2.5%; in entrambi i casi, tassi inferiori di circa 2 punti percentuali a quelli delle altre province lombarde, in media pari a 6% per le donne e 4.4% per gli uomini. Il tasso di inattività delle donne nella fascia di età 15-64 (cioè la percentuale di donne che non lavora e non è in cerca di lavoro pur essendo in età da lavoro) è pari al 40% in provincia di Bergamo rispetto al 35% nelle altre province lombarde; il tasso di inattività degli uomini nella stessa fascia di età si attesta al 21% sia in provincia di Bergamo che nelle altre province lombarde.

Il 36% delle donne inattive tra i 16 e gli 89 anni non ha mai avuto un'esperienza di lavoro mentre il 57% ha avuto un'esperienza di lavoro di tipo continuativo (Tabella 1.6 colonna 2). A tale riguardo è interessante chiedersi quando hanno smesso di lavorare e perché.

Tabella 1.6 Condizione di coloro che hanno avuto precedenti esperienze di lavoro. Valori percentuali. (16-89 anni). Media 2021-23

	Provincia di Bergamo		Altre province lombarde	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Precedenti esperienze di lavoro di tipo:				
<b>continuativo</b>				
inattivi	75.4	57.4	74.1	60.8
in cerca di lavoro	51.0	59.3	48.9	50.6
<b>occasionale</b>				
inattivi	1.2	4.2	2.2	4.8
in cerca di lavoro	15.2	11.9	17.0	15.3
<b>continuativo e occasionale</b>				
inattivi	1.4	2.7	3.2	5.6
in cerca di lavoro	8.7	5.2	13.6	13.7
<b>nessuna</b>				
inattivi	22.0	35.7	20.6	28.8
in cerca di lavoro	25.1	23.6	20.5	20.4
<i>Totale inattivi</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

<i>Totale in cerca di lavoro</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
----------------------------------	------------	------------	------------	------------

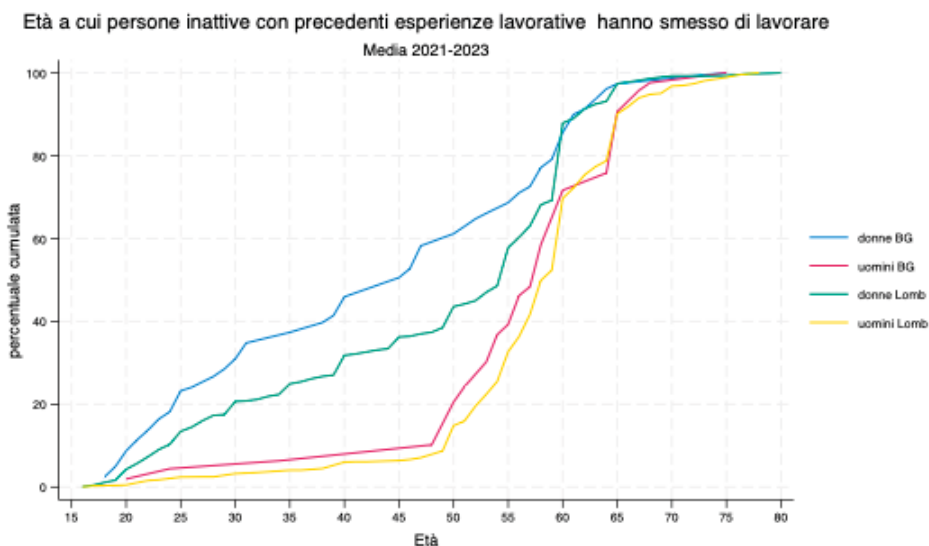
Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT, RCFL

Complessivamente, nel periodo 2021-23 il 96% delle persone non occupate e con precedenti esperienze di lavoro è inattiva e quindi solo il 4% è in cerca di lavoro. Percentuali simili sia in provincia di Bergamo che nelle altre province lombarde.

Molte delle donne oggi inattive ma con precedenti esperienze di lavoro hanno smesso di lavorare prima dei 40 anni.

La Figura 1.1 mostra la percentuale cumulata per età distinguendo tra donne e uomini e per province. In corrispondenza dei 40 anni di età, ad esempio, la figura ci dice che più del 40% delle donne in provincia di Bergamo aveva già lasciato il lavoro, contro il 30% delle donne nelle altre province lombarde e meno del 10% degli uomini. Mentre l'andamento delle percentuali riferite agli uomini è simile nelle due aree geografiche, l'andamento delle donne in provincia di Bergamo si posiziona al di sopra di quello delle donne nelle altre province lombarde, mettendo in luce che nella bergamasca le donne anticipano l'uscita dal mercato del lavoro rispetto alle donne nelle altre province lombarde.

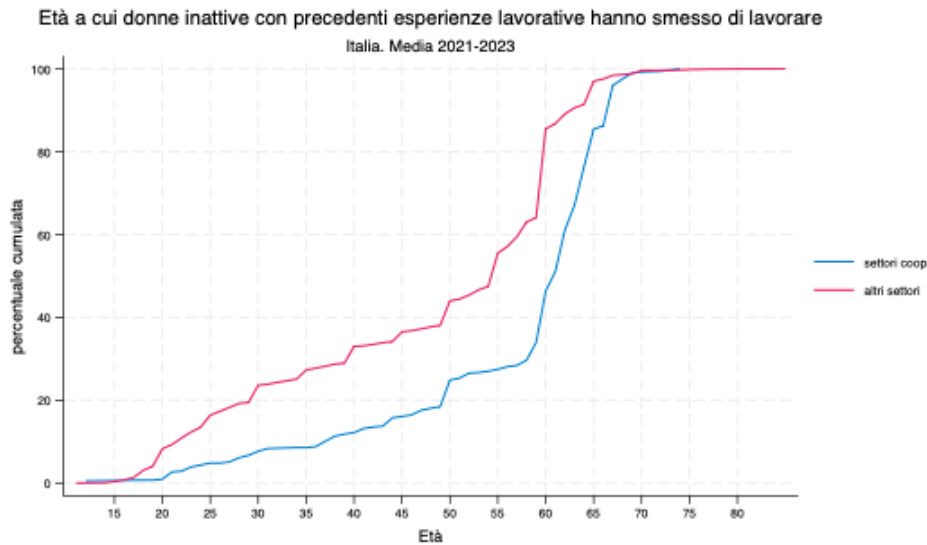
Figura 1.1, distinguendo tra donne e uomini e province.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT, RCFL

Il livello settoriale mostra delle differenze interessanti. In particolare, nei tre ambiti settoriali in cui maggiore è la presenza delle cooperative l'età media a cui le donne lasciano il lavoro è più alta, come mostra la Figura 1.2. Un risultato che merita un approfondimento nelle indagini future in quanto potrebbe segnalare un ruolo positivo del settore cooperativo nel favorire una maggiore conciliazione lavoro-famiglia.

Figura 1.2



Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTST, RCFL

Tra le motivazioni per cui si è lasciato il lavoro, risaltano di nuovo, per le donne, i motivi legati alle incombenze di cura e familiari in genere (Tabella 1.7) che insieme contano per il 9% sul totale delle motivazioni rispetto al 2.7% per gli uomini. Se consideriamo le persone di età inferiore ai 40 anni, la percentuale di tali motivazioni sale al 23% per le donne (17% per le altre province lombarde) e al 4.5% per gli uomini.

In provincia di Bergamo spicca anche il 26% di motivazione legata a licenziamento/mobilità significativamente superiore sia rispetto alle donne nelle altre province lombarde che rispetto agli uomini.

Tabella 1.7 Motivi per cui si è lasciato il lavoro (percentuale). Media anni 2021-23

	Uomini		Donne	
	Provincia di Bergamo	Altre province lombarde	Provincia di Bergamo	Altre province lombarde
Licenziamento/mobilità	15.2	16.3	25.8	19.6
Lavoro a termine	10.9	17.8	19.8	19.5
Nascita figlio o cura figli/familiari o altri motivi familiari	2.7	1.3	9.1	8.9
Studio		1.0	1.1	0.9
Malattia	3.8	3.4	1.2	3.4
Pensione	63.6	52.7	38.1	37.9
Altri motivi personali	0.5	1.9	1.8	2.7
Altri motivi	3.4	5.5	3.1	7.1
Totale	100	100	100	100

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTST, RCFL



## **Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**

### **Un'analisi della realtà bergamasca**

Complessivamente l'analisi del contesto di riferimento fornisce un quadro del mercato del lavoro della provincia di Bergamo in cui la componente femminile è ancora fortemente penalizzata dalle attività di cura che svolge in famiglia.

Per riuscire a conciliarle molte donne lasciano il lavoro: in provincia di Bergamo il 50% delle donne lascia il lavoro entro i 45 anni, contro il 36% nelle altre province lombarde e meno del 10% degli uomini alla stessa età. In alternativa, le donne optano per il lavoro part-time: in provincia, infatti, l'84% dei lavoratori part-time sono donne, una percentuale superiore alla media che si osserva nelle altre province lombarde (79%).

Nel proseguo il Capitolo 2 descrive innanzitutto il campione di cooperative che servirà a rappresentare la situazione delle occupate nel settore cooperativo.

In continuità con il panorama descritto nel Capitolo 1, al fine di comprendere come le lavoratrici nelle cooperative conciliano vita privata e lavoro, si analizzerà l'impatto che la nascita di un figlio determina sulle scelte e i tempi di lavoro.



## Capitolo 2. Il campione di cooperative Confcooperative Bergamo-CSA COESI

### 2.1 Le caratteristiche delle cooperative nel campione

Il campione è costituito da un ‘panel’ non bilanciato di cooperative seguite dal 2018 al 2024 (ottobre). Il numero di cooperative varia tra 137 e 126 con un numero totale di addetti di oltre 6400 unità nel 2024. La percentuale media di donne è cresciuta dal 65% nel 2018 al 71% nel 2024 (Tabella 2.1):

Tabella 2.1. Numero di cooperative e di addetti per anno

Anno	Numero di cooperative	Numero totale di addetti	Percentuale di donne
2018	137	6,654	65.48
2019	137	6,873	65.43
2020	133	6,702	66.86
2021	137	7,163	67.95
2022	134	7,103	69.73
2023	129	6,362	70.54
2024	126	6,411	70.80

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Il campione vede una prevalenza di cooperative sociali, con un numero variabile attorno a 100, seguite da una dozzina di cooperative di produzione e lavoro e da una quindicina di cooperative di altri settori (Tabella 2.2).

Tabella 2.2. Numero di cooperative per categoria

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sociali	101	102	100	103	98	101	98
Produzione e lavoro	16	15	13	13	14	12	12
Consumo	14	14	13	12	12	7	7
Altre	6	6	7	9	10	9	9
Totale	137	137	133	137	134	129	126

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Complessivamente, il campione è ben bilanciato per categoria (Tabella 2.3). I gruppi più consistenti sono quelli delle cooperative sociali di tipo B (28%) e delle cooperative di tipo Misto (28%), seguiti dalle cooperative non sociali (22%) e dalle sociali di tipo A (21%). La tabella 2.4 mostra la quota percentuale per tipologia di cooperative sociali.

Tabella 2.3. Cooperative per categoria (valori percentuali)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Media periodo
Non sociale	22.63	21.9	21.05	21.17	23.13	22.48	23.02	22.19
Sociale tipo A	22.63	21.17	21.05	22.63	20.15	20.93	22.22	21.54
Sociale tipo B	27.74	29.2	30.08	29.2	28.36	27.91	26.19	28.40
Mista	27.01	27.74	27.82	27.01	28.36	28.68	28.57	27.87
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Tabella 2.4. Cooperative sociali per tipologia (valori percentuali)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
tipo A	29.25	27.10	26.67	28.70	26.21	27.00	28.87	27.69
tipo B	35.85	37.38	38.10	37.04	36.89	36.00	34.02	36.5
Mista	34.91	35.51	35.24	34.26	36.89	37.00	37.11	35.81
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

### *La presenza delle donne negli addetti delle cooperative*

Le donne costituiscono la maggior parte dei lavoratori delle cooperative e la loro presenza è in crescita. Tra il 2018 e il 2024 sono passate dal 65.5% al 71% degli addetti totali (Tabella 2.1). Se guardiamo alla media 2018-2024, le donne costituiscono la maggioranza degli addetti in tutte le tipologie di cooperative ad eccezione delle cooperative di Produzione e lavoro in cui raggiungono il 50% (Tabella 2.5).

Tabella 2.5. Addetti per genere e categoria di cooperativa (media 2018-2024, percentuale)

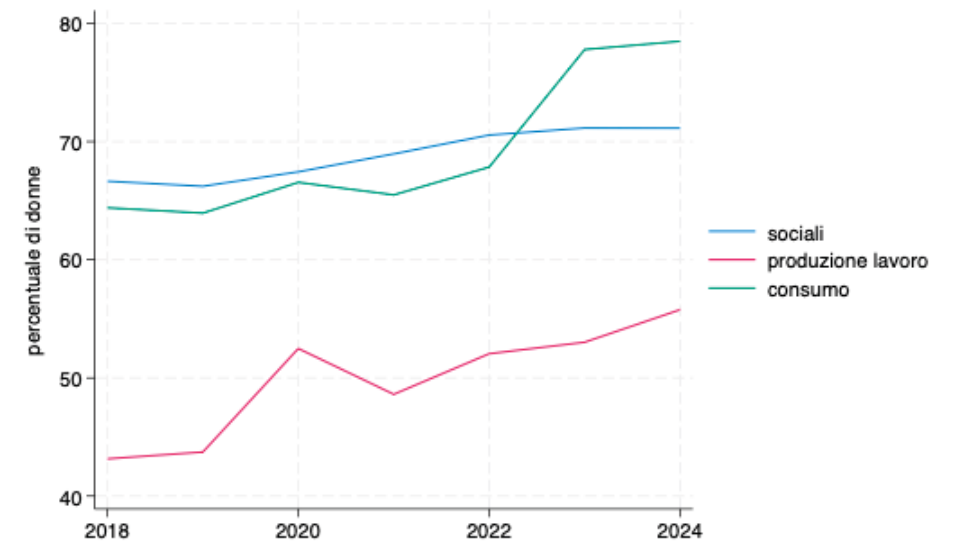
	Sociali	Produzione e lavoro	Consumo	Altre	Media
Donne	68.86	49.66	67.01	71.6	67.95
Uomini	31.14	50.34	32.99	28.4	32.05
Total	100	100	100	100	100

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Tuttavia, come mostra la Figura 2.1, la componente femminile è in crescita proprio nelle cooperative di produzione e lavoro, oltre che nelle cooperative di consumo, con un aumento di 13 e 14 punti percentuali rispettivamente tra il 2018 e il 2024 e un aumento di 4 punti percentuali nelle cooperative sociali.

**Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**  
Un'analisi della realtà bergamasca

Figura 2.1. Andamento della componente femminile degli addetti per tipologia di cooperativa



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Sia per le donne che per gli uomini prevale il contratto di lavoro a tempo indeterminato (Tabella 2.6). Nel 2024 il tempo indeterminato riguarda l'83% delle donne e il 78% degli uomini. Rispetto al valore del 2018 la percentuale media dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato è cresciuta di 9 punti percentuali per le donne e di ben 15 punti percentuali per gli uomini. Si tratta comunque di valori che tendono ad oscillare nel tempo; valori simili a quelli del 2024 erano infatti stati raggiunti nel 2020, per poi diminuire fino al 2022.

Tabella 2.6. Percentuale di addetti a tempo indeterminato

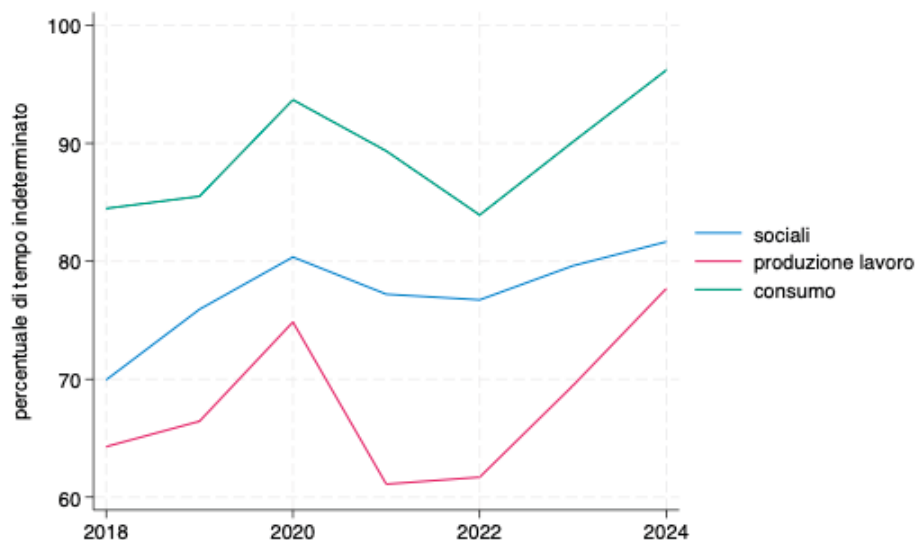
	Uomini	Donne	Media nell'anno
2018	62.67	73.98	70.07
2019	68.95	79.52	75.84
2020	75.45	83.01	80.50
2021	73.03	78.30	76.61
2022	71.76	77.92	76.05
2023	74.40	81.10	79.12
2024	77.89	83.08	81.56
Media del periodo	71.75	79.54	77.04

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Il picco raggiunto nel 2020 è comune a tutte le categorie di cooperative (Figura 2.2) mentre nel tempo rimane invariata la posizione relativa delle tipologie di cooperative, con le cooperative di produzione e lavoro che registrano la minor percentuale di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rispetto alle cooperative sociali, che si posizionano a livello intermedio, e alle

cooperative di consumo che mostrano, nel periodo, la massima percentuale di addetti a tempo indeterminato, pari in media al 90%.

Figura 2.2. Percentuale di addetti a tempo indeterminato per categorie di cooperative



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Non paiono invece importanti le differenze tra uomini e donne per tipologia di cooperativa (Figura 2.3).

Figura 2.3. Percentuale di addetti a tempo indeterminato per categorie di cooperative e per genere

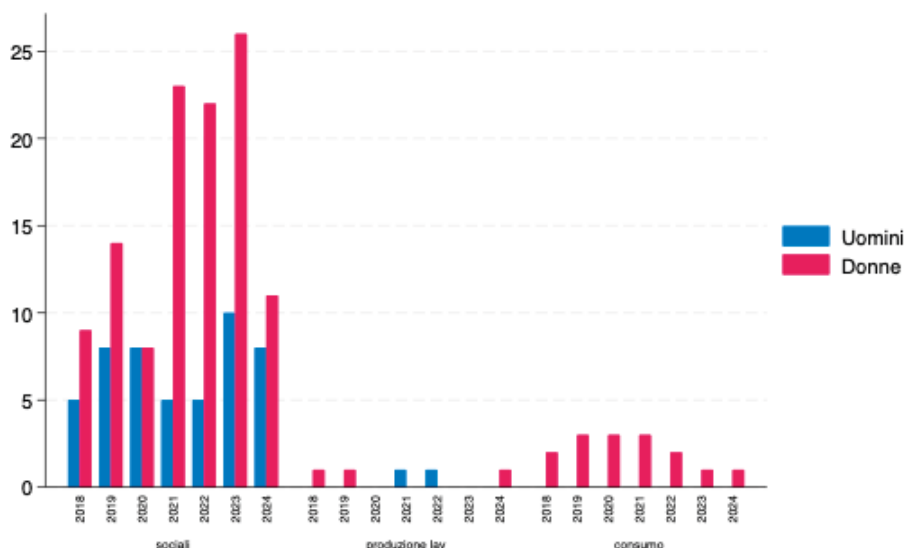


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

Figura 2.4. Numero di contratti di apprendistato per tipologia di cooperativa e per genere



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

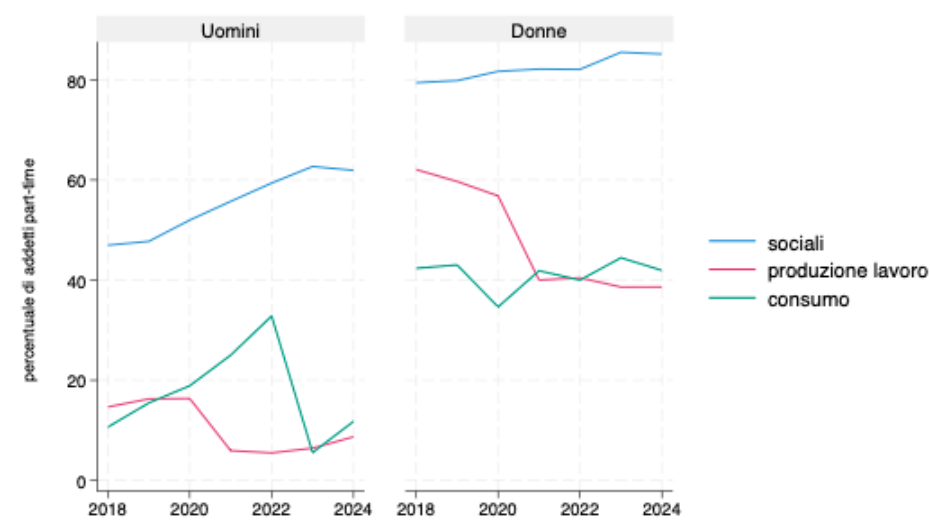
Il contratto di apprendistato è una categoria presente essenzialmente nelle cooperative sociali e che coinvolge prevalentemente le donne (Figura 2.4)

### *Il tempo di lavoro*

I contratti di lavoro part-time sono quelli prevalenti nelle cooperative e riguardano specialmente della componente femminile degli addetti. In media, tra il 2018 e il 2024, l'80% delle donne è occupata part-time contro il 50% degli uomini. La tendenza, come illustrato nella Figura 2.5, è in crescita nelle cooperative sociali mentre nelle cooperative di produzione e lavoro la percentuale di tempo parziale tende complessivamente a diminuire nel tempo.

Nello specifico, misurando le ore di lavoro, in percentuale al tempo pieno, convenzionalmente posto pari a 100%, si nota che, mentre per le donne le ore di lavoro rimangono attorno al 70% del tempo pieno, per gli uomini si passa dall'84% nel 2018 al 79% nel 2024 (Tabella 2.7). La differenza tra uomini e donne è diminuita quindi a 9 punti percentuali nel 2024, contro i 13 punti percentuali nel 2018. Tale aspetto, era già emerso nel precedente Rapporto (Cristini, Grasseni 2021).

Figura 2.5 Percentuale di contratti part-time per genere e tipologia di cooperativa



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Tabella 2.7. Percentuale di tempo di lavoro (100 equivale al tempo pieno)

	Uomini	Donne	Media nell'anno
2018	83.87	70.39	75.06
2019	83.22	69.70	74.40
2020	81.79	70.02	73.93
2021	81.05	71.25	74.39
2022	79.74	71.44	73.96
2023	79.22	70.12	72.82
2024	79.31	70.31	72.96
Media del periodo	81.30	70.49	73.95

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Una parte della spiegazione dell'andamento dei tempi di lavoro la si trova distinguendo tra tipologie di cooperative (Figura 2.6). Infatti, i tempi di lavoro sono relativamente elevati e in crescita nelle cooperative di produzione e lavoro, rimangono pressoché costanti nelle cooperative di consumo, mentre sono i più bassi e in riduzione nelle cooperative sociali. Nel 2024 il tempo di lavoro medio è pari al 72% nelle cooperative sociali contro il 91% nelle cooperative di produzione e lavoro e l'87% nelle cooperative di consumo. La riduzione dei tempi di lavoro che emerge a livello complessivo (Tabella 2.7) è quindi determinato essenzialmente dalla riduzione dei tempi di lavoro nelle cooperative sociali che pesano per oltre il 70%, nel nostro campione.

Un ulteriore elemento di comprensione circa la riduzione dei tempi di lavoro lo si ottiene suddividendo ulteriormente i dati per tipologia di cooperativa e per genere. Infatti, la Figura

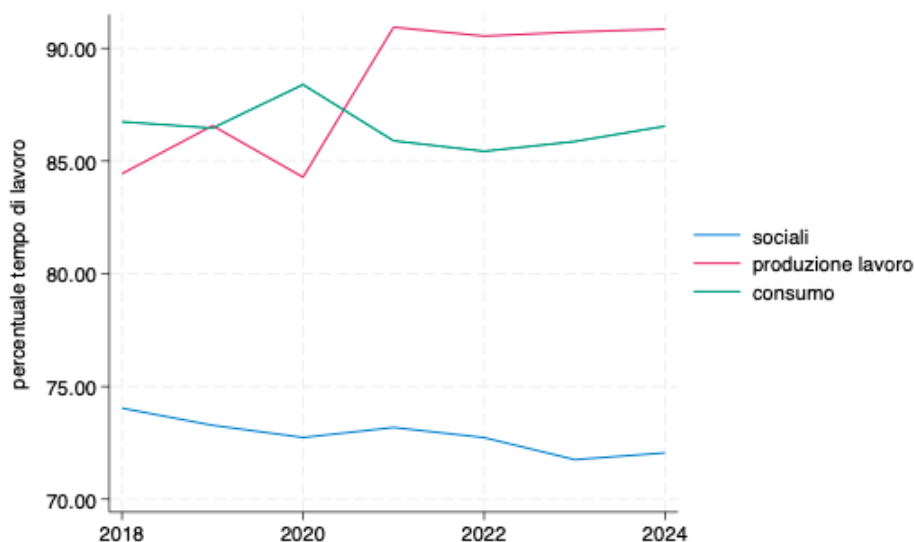


## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

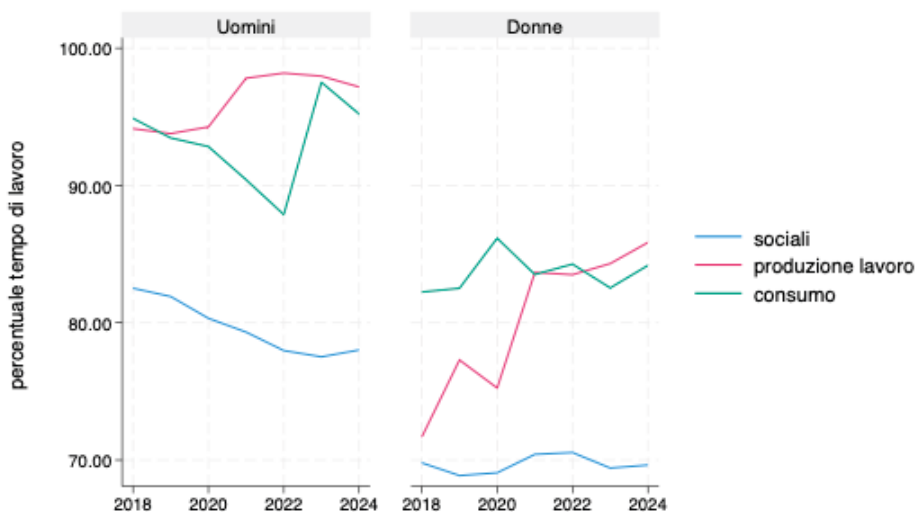
2.7 mette in luce che la riduzione dei tempi di lavoro nelle cooperative sociali è un fenomeno che riguarda esclusivamente la componente maschile degli addetti. Crescono invece velocemente i tempi di lavoro delle donne nelle cooperative di produzione e lavoro, mentre rimangono costanti nelle altre cooperative.

Figura 2.6. Tempo di lavoro per categorie di cooperative



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Figura 2.7 Tempo di lavoro per categorie di cooperative e per genere



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Complessivamente, per quanto riguarda gli orari di lavoro, si evidenziano due tendenze contrapposte tra cooperative sociali e di produzione e lavoro: da un lato, nelle cooperative sociali aumentano i contratti part-time e si riducono le ore di lavoro degli addetti maschi; dall'altro, nelle cooperative di produzione e lavoro diminuiscono i contratti part-time e crescono le ore di lavoro delle donne.

Cittadinanza

Nelle cooperative le donne con cittadinanza straniera aumentano dall'8.5% nel 2018 al 10.5% nel 2024. Rimane comunque una percentuale inferiore a quella degli addetti uomini; di questi, nel 2024, il 19.5% ha cittadinanza straniera, una percentuale in crescita rispetto al 15.8% del 2018 (Tabella 2.8).

La maggiore percentuale degli uomini è dovuta essenzialmente alle cooperative di produzione e lavoro in cui il 70% degli addetti maschi, in media nel periodo, ha cittadinanza straniera (Figura 2.8). Dal 2020 e solo nelle cooperative di produzione e lavoro si è avuto un importante incremento anche delle donne con cittadinanza straniera, impiegate in queste cooperative.

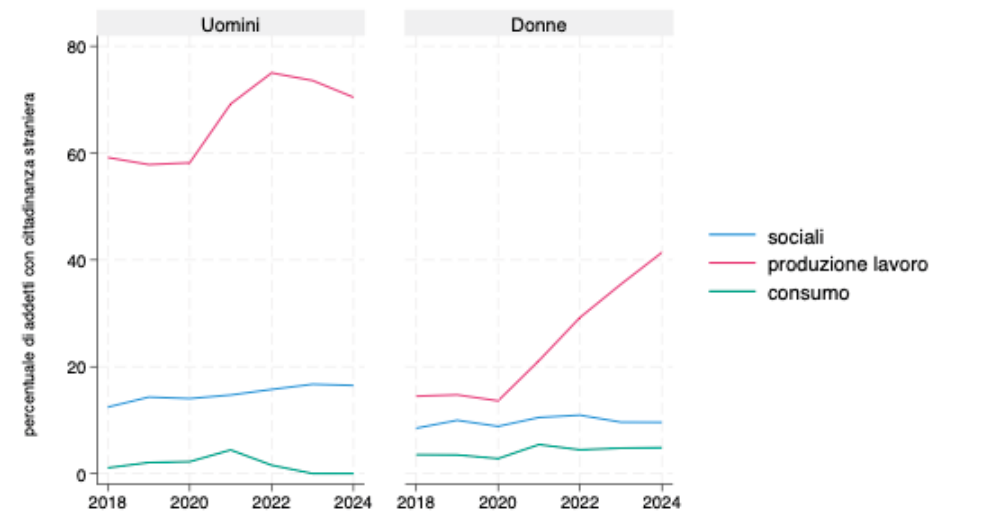
Tabella 2.8. Percentuale di addetti con cittadinanza straniera

	Uomini	Donne	Media nell'anno
2018	15.85	8.47	11.02
2019	16.85	9.81	12.26
2020	16.48	8.75	11.32
2021	18.64	10.67	13.23
2022	19.70	11.30	13.85
2023	20.65	10.39	13.43
2024	19.54	10.47	13.13
Media del periodo	18.13	10.02	12.61

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

**Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**  
Un'analisi della realtà bergamasca

Figura 2.8. Percentuale di addetti con cittadinanza straniera, per tipologia di cooperativa e genere



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

*Livelli di istruzione, qualifiche, mansioni e salari*

Anche nel sistema delle cooperative le donne, come nella società italiana, risultano mediamente più istruite degli uomini. Un terzo delle donne ha un diploma di scuola media superiore contro il 18% degli uomini; il 22% delle donne che lavora nelle cooperative è laureato contro il 10% degli uomini. Il 29% di questi ultimi hanno il titolo di scuola media (Tabella 2.9).

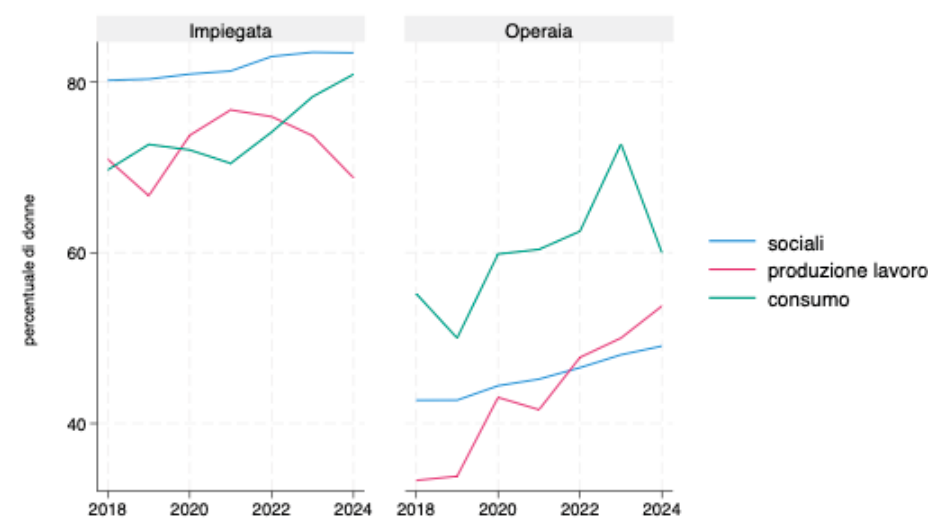
Tabella 2.9. Addetti per titolo di studio e genere. Medie del periodo 2018-2024 (valori percentuali)

	Uomini	Donne	Media
elementare o nessun titolo	3.65	1.77	2.37
media	28.64	17.03	20.75
diploma	17.74	32.95	28.08
laurea	10.44	21.81	18.16
dato mancante	39.53	26.44	30.64
Totale	100	100	100

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

In ogni tipologia di Cooperativa le donne sono prevalentemente impiegate (Figura 2.9)

Figura 2.9. Percentuale di donne per tipologia di cooperativa e qualifica



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

La crescita della presenza femminile tra gli addetti delle cooperative del campione Confcoop-COESI, si riflette sia nella quota di impiegate, passata dal 79.6% nel 2018 all’83% nel 2024, sia nella quota di operaie passata nello stesso periodo, dal 42.3% al 49.8% .

Tabella 2.10. Percentuale di donne per qualifica e per anno

	Apprendista	Dirigente	Impiegata/o	Operaia/o
2018	70.59	0.00	79.63	42.33
2019	69.23	0.00	79.78	42.48
2020	57.89	0.00	80.45	45.07
2021	81.25	0.00	81.04	45.50
2022	80.00	0.00	82.77	47.39
2023	72.97	0.00	83.25	48.49
2024	61.90	0.00	83.19	49.81
Media periodo	71.98	0.00	81.43	45.78

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Nel seguito si confronta la distribuzione delle donne e degli uomini nel decili RAL.

A tal fine si utilizza il dato sulle mansioni, presente per il 2023, e si calcola la RAL effettiva (o fulltime) media per mansione. Si ordinano quindi le mansioni in ordine crescente, da quelle che pagano meno a quelle che pagano di più.

Ordinate in questo modo le mansioni, si suddividono in decili, e si procede a conteggiare la presenza di uomini e donne negli stessi. La relativa percentuale è riportata nella Tabella 2.11.

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

Tabella 2.11. Percentuale di donne e uomini nei decili RAL (2023)

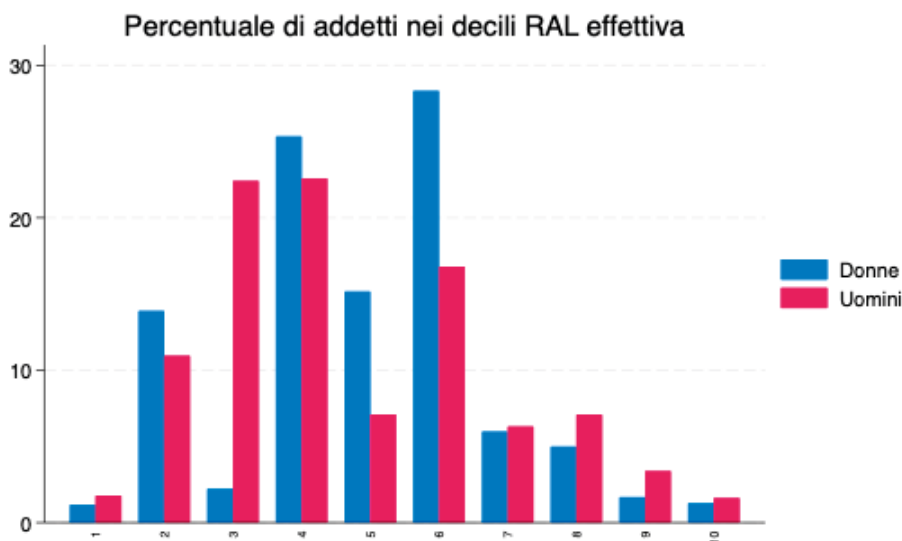
	Donne		Uomini	
	RAL effettiva	RAL fulltime	RAL effettiva	RAL fulltime
decili				
1	1.16	3.32	1.77	4.07
2	13.89	15.18	10.95	17.94
3	2.22	4.83	22.42	27.53
4	25.34	35.18	22.58	5.84
5	15.16	5.34	7.09	10.95
6	28.32	20.17	16.79	14.03
7	5.98	5.23	6.31	7.40
8	4.99	6.37	7.09	4.38
9	1.67	2.77	3.39	5.16
10	1.27	1.60	1.62	2.71
da 1 a 3	17.27	23.34	35.14	49.53
da 4 a 7	74.80	65.92	52.76	38.22
da 8 a 10	7.93	10.74	12.10	12.25

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Le donne svolgono prevalentemente mansioni la cui remunerazione è intermedia (decili da 4 a 7) rispetto alle mansioni pagate molto (decili da 8 a 10) e a quelle pagate poco (decili da 1 a 3), in cui le percentuali sono maggiori per gli uomini.

La figura 2.10 illustra le distribuzioni di donne e uomini nei decili della RAL effettiva

Figura 2.10



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

## 2.2 Analisi statistico-econometrica

### *Differenze di genere nei salari: il costo di conciliare famiglia e lavoro*

Al fine di valutare se le donne nelle cooperative sono complessivamente penalizzate dal punto di vista salariale, cioè se a parità di condizioni lo stipendio per le donne sia più basso rispetto allo stipendio degli uomini, si procede nel seguito, con un'analisi multivariata.

In particolare partiamo dalla seguente relazione:

$RAL\text{ effettiva} = RAL\text{ Fulltime} \times pt$

Dove la RAL Fulltime è la retribuzione annuale equivalente al tempo pieno e  $pt$  la quota di tempo lavorata. Consideriamo inoltre che RAL-Fulltime sia spiegata da diversi fattori: individuali di tipo anagrafico (genere, età, cittadinanza, titolo di studio), individuali che riguardano le competenze in senso lato (anzianità lavorativa, qualifica, mansione), caratteristiche della cooperativa in cui si lavora (categoria, tipologia di cooperativa sociale, settore di attività produttiva).

Al fine di interpretare i coefficienti in termini di elasticità, consideriamo la RAL in logaritmo. La regressione stimata è quindi:

$$\log RAL\text{ eff}_{it} = \alpha + \beta fem_i + \sum \gamma_{ji} X_j + \delta pt + \varepsilon$$

Dove  $X_j$  indica le caratteristiche individuali e di cooperativa (alcune di queste sono variabili dicotomiche) e  $pt$  indica il tempo di lavoro.

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

Il coefficiente di nostro maggiore interesse è  $\beta$  che indica quanto, a parità di caratteristiche individuali e di cooperativa ( $X_i$ ) e di tempo di lavoro ( $pt$ ) il salario per le donne è diverso rispetto a quello degli uomini.

La Tabella 2.12 riporta i coefficienti stimati e la loro corrispondente significatività statistica. In ogni colonna si inseriscono di seguito le variabili di controllo.

Il numero di osservazione diminuisce nella colonna 11 perché il settore NACE è un dato disponibile solo per le cooperative presenti nel 2024 e diminuisce ulteriormente nella colonna 12 perché la mansione è un dato disponibile solo per il 2023 e il 2024.

In tutte le specificazioni la prima riga 'Donna' indica se, a parità dei controlli inseriti, le lavoratrici ottengono una RAL statisticamente diversa rispetto a quella degli uomini.

Fino alla colonna 11, la differenza è sempre statisticamente significativa indicando che, al minimo, i salari delle donne sono del 9% più bassi rispetto a quelli degli uomini. Manca tuttavia una variabile chiave, che è appunto il tempo lavorato. A parità di tempo lavorato (colonna 12) la differenza passa da 0.09 (9%) a 0.008 (0.8%) e non è più statisticamente significativa. Ciò ci consente di dire che, a parità di caratteristiche osservate e di tempi di lavoro, non troviamo nessuna discriminazione tra uomini e donne addetti nelle cooperative. Tuttavia, vale la pena sottolineare, come già riportato nella Tabella 2.7, che il tempo di lavoro delle donne è il 70% contro l'81% degli uomini, 11 punti percentuali in meno che determinano una differenza sulla RAL media rispetto agli uomini di 1950 euro all'anno, a parità di altre condizioni<sup>3</sup>. La ricerca di una conciliazione tra carichi familiari e lavoro comporta, per le donne decidono di rimanere nel mercato del lavoro, una riduzione dei tempi di lavoro che necessariamente va ad incidere sul salario finale, pur in assenza di discriminazioni. È proprio questo il tema che apre all'approfondimento della parte successiva del rapporto<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup>  $\exp(7.834+0.018*81)-\exp(7.834+0.018*70)=1950$

<sup>4</sup> Si noti che controllando per la percentuale di lavoro, il coefficiente associato all'essere cittadino straniero diventa negativo e segnala un salario del 2.6% più basso per i lavoratori stranieri, a parità di condizioni. In questo caso emerge un potenziale diverso trattamento che andrebbe verificato controllando anche per i livelli e gli inquadramenti. Per completezza va aggiunto che la percentuale di tempo di lavoro media per i lavoratori maschi di cittadinanza straniera è l'87%, contro l'80% per i lavoratori con cittadinanza italiana (72% vs 70% per donne); ciò spiega il cambio di segno passando dalla colonna 11 alla 12.

Tabella 2.12. Variabile dipendente log (RAL effettiva)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Donna	-0.081***	-0.087***	-0.110***	-0.113***	-0.122***	-0.203***	-0.201***	-0.199***	-0.198***	-0.185***	-0.093***	0.008
Età		0.035***	0.016***	0.017***	0.016***	0.017***	0.015***	0.015***	0.015***	0.016***	0.010***	0.003***
Eta²		-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000**
Anzianità lavorativa			0.033***	0.033***	0.020***	0.017***	0.019***	0.022***	0.022***	0.024***	0.020***	0.006***
Anzianità lavorativa²			-0.000***	-0.000***	0.000	0.000	0.000	-0.000**	-0.000**	-0.000**	-0.000***	-0.000**
Cittadinanza straniera				-0.03	-0.026	0.057**	0.061**	0.043*	0.042*	0.046**	0.057**	-0.026***
Tempo indeterminato					0.145***	0.115***	0.119***	0.114***	0.114***	0.117***	0.142***	0.007
% di ore lavorate												0.018***
costante	9.583***	8.904***	9.218***	9.215***	9.179***	9.101***	9.370***	9.342***	9.603***	9.709***	9.138***	7.834***
Effetti fissi:												
Qualifiche	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Anno	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Catcoop	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Tiposoc	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes
Nace	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
Mansioni	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes
N	44976	44976	44976	44976	44976	44976	44976	44976	44976	40897	12958	12958
RMSE	0.503	0.5	0.482	0.482	0.48	0.466	0.455	0.451	0.45	0.448	0.394	0.132
R2	0.005	0.018	0.087	0.088	0.097	0.148	0.189	0.201	0.204	0.222	0.397	0.932

Nota: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI  
OLS, Robust SE, Cluster (cooperative). Le mansioni sono disponibili solo per il 2023 e il 2024, ciò spiega il minor numero di osservazioni nell'ultima colonna. Allo stesso modo il settore ad appartenenza è disponibile solo per l'anno 2023, quindi si perdono le coop che non sono presenti nel 2023 ma negli anni successivi. Questo spiega il minor numero di osservazioni a partire dalla colonna 10. \*, \*\*, \*\*\* indicano significatività al 10%, al 5%, all'1%



## 2.3 Richiesta di congedi da parte dei lavoratori

Utilizzando le informazioni contenute del dataset Confcooperative Bergamo CSA-COESI, è possibile approfondire l'analisi focalizzandosi sulle tipologie di congedi fruiti dai lavoratori. In particolare, la parte seguente del rapporto si concentra sui congedi di maternità/paternità e sui congedi per legge 104<sup>5</sup>. I primi sono, per ovvie ragioni, richiesti in gran parte dalle donne e questo consente di indagare i legami tra maternità e conciliazione vita-lavoro. In tal senso dopo un'analisi delle caratteristiche dei lavoratori che richiedono congedi di maternità/paternità, ci si focalizzerà sulle differenze dei tempi di lavoro tra coloro che hanno richiesto congedi e colori che non l'hanno fatto. Lo stesso tipo di analisi viene condotta anche in riferimento ai congedi richiesti grazie alla legge 104.

### *Richiesta di congedi di maternità/paternità*

Il numero di lavoratori/lavoratrici che ha richiesto almeno un congedo per ragioni legate alla maternità/paternità<sup>6</sup> è cresciuto soprattutto negli anni a ridosso della pandemia, Tabella 2.13. Il picco di richieste di congedi si è avuto nel 2022, con 443 richiedenti pari al 6.24% dei lavoratori totali delle cooperative del campione.

Tabella 2.13 Numero di lavoratori/trici per numero di congedi, per anno

N. congedi legati alla maternità	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	233	214	264	278	306	232	284
2	117	112	104	118	109	106	78
3	48	32	32	24	28	36	31
4						2	1
Totale lavoratori con congedi di maternità	398 5.98%	358 5.21%	400 5.97%	420 5.86%	443 6.24%	376 5.91%	394 6.15%
Totale lavoratori	6654	6873	6702	7163	7103	6362	6411

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

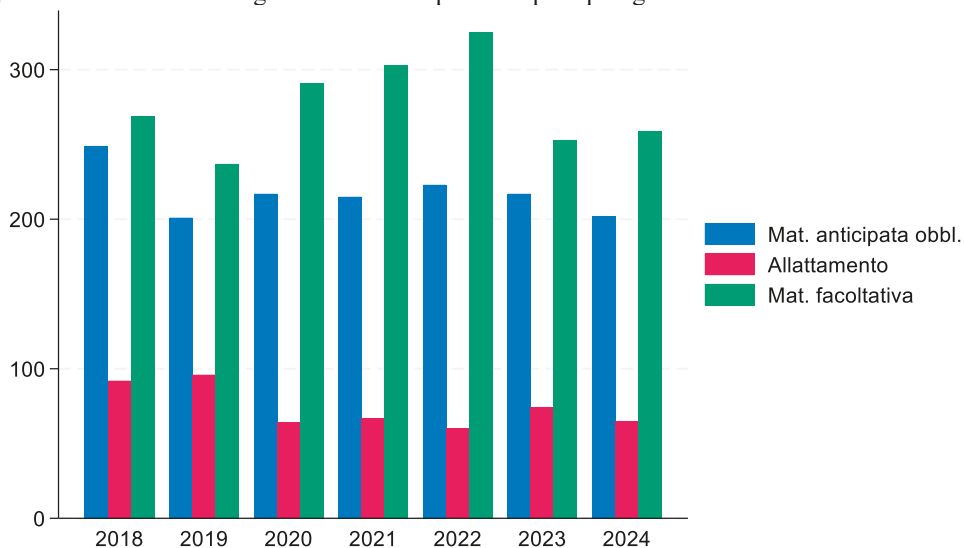
Riguardo alla tipologia di congedi richiesti e considerando che un lavoratore/lavoratrice durante l'anno può richiedere più congedi, dalla Figura 2.11 si nota come a crescere negli anni sia stato soprattutto il numero di richieste di congedi di maternità facoltativa. Questa crescita non è stata accompagnata da un aumento dei congedi per maternità obbligatoria, i quali sono rimasti piuttosto stabili. Una possibile spiegazione può essere legata all'effetto della pandemia. Le chiusure di alcuni servizi per l'infanzia (asili nido, scuole materne, scuole, ecc...)

<sup>5</sup> Legge 5 febbraio 1992 n. 104 ("Legge 104"). La norma è stata istituita per assicurare assistenza, integrazione sociale e tutela dei diritti delle persone con disabilità e dei loro familiari. Dal punto di vista dei congedi la legge prevede una serie di misure e agevolazioni, che nel caso di gravi disabilità vengono estese oltre all'interessato anche a terze persone: genitori, coniuge e parenti (entro determinati gradi).

<sup>6</sup> Per congedi di maternità intendiamo: congedi di maternità anticipata/obbligatoria, congedi di maternità facoltativa, congedi di maternità facoltativa a ore, congedi per allattamento. Il fatto che vi siano lavoratori/lavoratrici che richiedono più congedi in un anno è insito nelle caratteristiche di questa tipologia di congedi.

potrebbero aver costretto i genitori, e in particolare le donne, a fare maggiore ricorso ai congedi parentali. In aggiunta, il Covid potrebbe anche aver modificato certi comportamenti all'interno del nucleo familiare in favore di un minor tempo dedicato al lavoro. Il trend, tuttavia, si interrompe dopo pochi anni dal Covid, complice anche una riduzione delle nascite. Del resto, se osserviamo i dati Istat sulla natalità notiamo come il trend negativo delle nascite abbia interessato anche Bergamo, sebbene nella nostra provincia il 2021 abbia visto una variazione positiva delle nascite di +23% rispetto al 2020<sup>7</sup>.

Figura 2.11. Numero di congedi di maternità/paternità per tipologia e anno



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

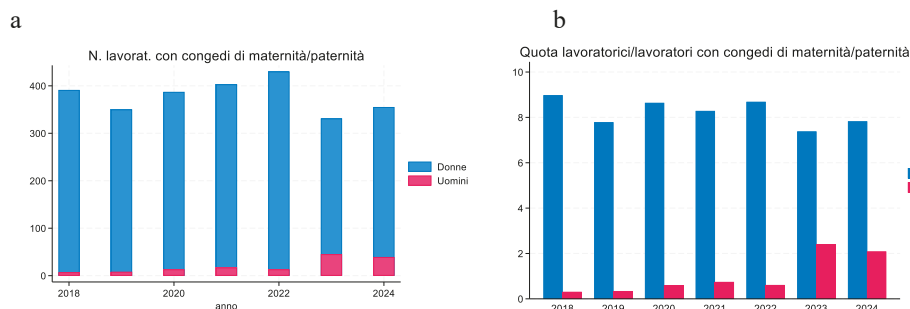
#### *Richiesta di congedi di maternità/paternità per genere e cittadinanza*

La richiesta di congedi per ragioni legate alla nascita di un figlio è per la maggior parte effettuata dalle donne, 95%, e per il restante 5% la richiesta proviene da lavoratori maschi. Le Figure 2.12a e 2.12b evidenziano il numero di lavoratrici e lavoratori con un congedo di maternità/paternità per anno e la loro percentuale in termini di dipendenti totali. Sebbene il numero dei lavoratori che ha richiesto un congedo di paternità sia irrisorio rispetto alle richieste da parte delle madri, la quota di lavoratori che esercitano questo diritto negli ultimi due anni è quasi raddoppiata rispetto al passato, passando al 2% circa.

<sup>7</sup> Dai dati Istat nel 2021 c'è stato un aumento delle nascite da madri con cittadinanza italiana, +186, a fronte di una riduzione delle nascite da madri con cittadinanza straniera, -163. <https://esploradati.istat.it/databrowser/>

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo Un'analisi della realtà bergamasca

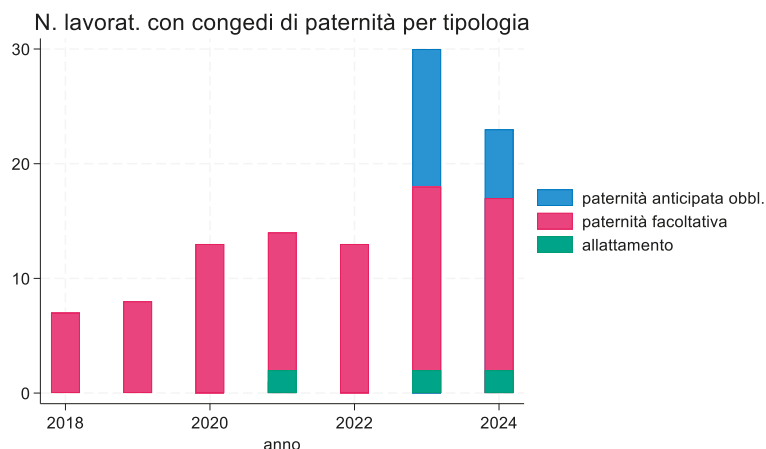
Figure 2.12a e 2.12b. Numero e quota di dipendenti che richiedono congedi di maternità/paternità per genere e anno



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Se poi si cerca di comprendere meglio quali siano le tipologie di congedi di paternità richiesti, si nota come la crescita delle richieste coincida con l'anno del Covid e dal 2021 gli uomini richiedono anche congedi di paternità anticipata/obbligatoria e congedi per allattamento. Seppur i numeri delle richieste da parte dei maschi siano ancora decisamente bassi, nell'arco di pochi anni il dato è quasi triplicato, Figura 2.13.

Figura 2.13. Numero di lavoratori per tipologia di congedi di paternità

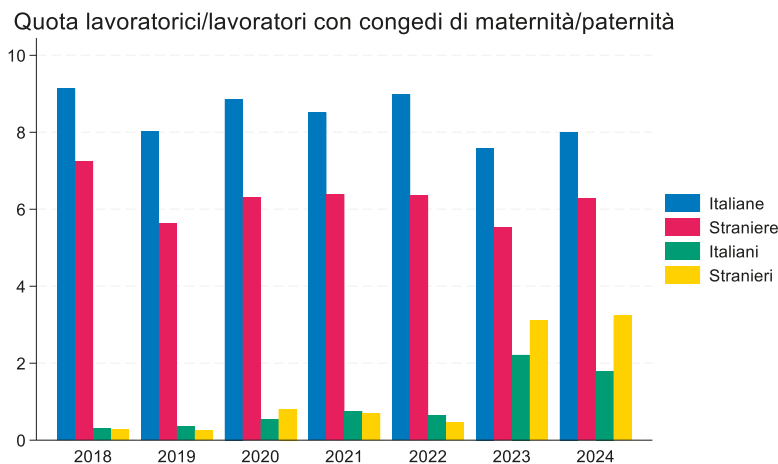


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Le informazioni sulle caratteristiche dei dipendenti delle cooperative hanno consentito di sviluppare l'analisi anche in considerazione della cittadinanza dei dipendenti. La Figura 2.14 riporta la percentuale di lavoratrici e lavoratori stranieri e italiani che hanno chiesto un congedo di maternità/paternità sul totale delle lavoratrici e dei lavoratori italiani e stranieri. In media, circa l'8,5 delle donne italiane hanno chiesto un congedo di maternità, contro il 6% circa di quelle straniere; l'andamento delle richieste nel tempo non evidenzia particolari shocks e indipendentemente dalla cittadinanza i trend sono simili. Se si considerano i lavoratori invece

i patterns sembrano diversi. Se fino al 2022 non si notano significative differenze nei valori percentuali, a partire dal 2023, come già sottolineato in precedenza, la percentuale degli uomini che richiedono un congedo di paternità cresce significativamente, ma in aggiunta si nota che sono soprattutto gli uomini con cittadinanza straniera a ricorrere a questa opportunità. Negli ultimi due anni poco più del 3% dei lavoratori stranieri ha chiesto un congedo di paternità contro il 2% circa di quelli italiani.

Figura 2.14 Quota di dipendenti che richiedono congedi di maternità/paternità per cittadinanza, genere e anno



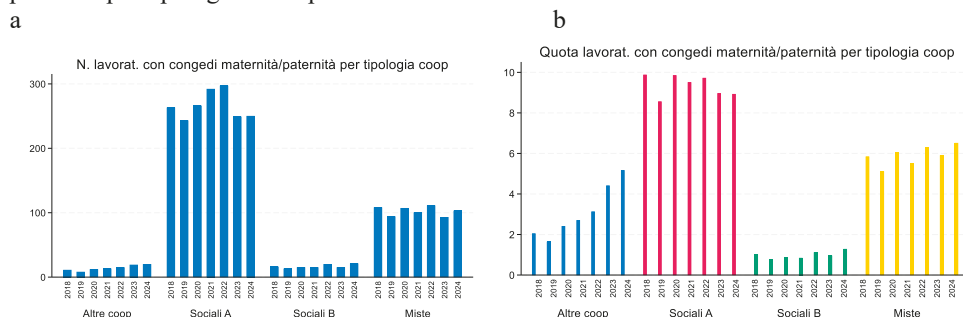
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

#### *Richiesta di congedi di maternità/paternità per tipologia di cooperativa*

Distinguendo per categoria di cooperative si nota, Figure 2.15a e 2.15b, che il maggior numero di richieste di congedi per ragioni legate alla maternità provengono dalle cooperative sociali e specialmente da quelle di Tipo A e Miste. Nelle prime la percentuale di dipendenti che richiede almeno un congedo è molto vicina al 10% soprattutto nel 2018, 2020-2022, con una flessione negli ultimi due anni. Nelle cooperative sociali miste la quota si aggira intorno al 6%. Il dato che più sorprende è quello relativo alle Altre cooperative (non sociali), che comprende anche le cooperative di produzione e lavoro. In questa categoria, sebbene i valori assoluti siano ancora molto bassi, la percentuale di dipendenti con congedi di maternità/paternità è decisamente in crescita, passando dal 2% circa del 2018 al 5% del 2024. Questo dato riflette la crescita di occupazione femminile nelle cooperative di produzione e lavoro che si è registrata negli ultimi anni.

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo Un'analisi della realtà bergamasca

Figure 2.15a e 2.15b. Numero e quota di dipendenti che richiedono congedi di maternità/paternità per tipologia di cooperativa e anno



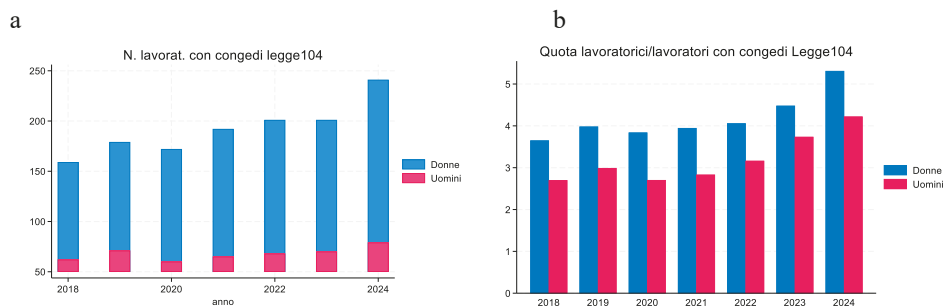
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Un ulteriore elemento degno di analisi riguarda il luogo di residenza dei dipendenti. La maggior parte dei lavoratori delle cooperative del campione risiede nella provincia di Bergamo, nel 2024 la percentuale si aggira intorno al 92%, il 7% risiede in Lombardia e il restante 1% ha una residenza fuori dalla regione Lombardia. Tra i dipendenti, 168 hanno cambiato provincia di residenza negli anni osservati e di questi 108 si sono trasferiti in provincia di BG. Dalle analisi condotte non sembra ci sia però un forte legame tra richieste di congedi e cambiamenti nelle scelte di residenza: dei 108 lavoratori che si sono trasferiti in provincia di Bergamo solo 9 hanno avuto un congedo per maternità/paternità negli anni osservati.

### Richiesta di congedi Legge 104

Oltre a ragioni legate alla nascita di un figlio, i congedi possono essere richiesti anche in presenza dei requisiti previsti dalla Legge 104. Le Figure 2.16a e 2.16b evidenziano una sensibile crescita negli anni delle richieste per congedi legati alla Legge104 con un picco nel 2024. In termini assoluti il numero delle donne che chiede il congedo è decisamente maggiore di quello degli uomini ma deriva dal fatto che le donne occupate nelle cooperative sono in numero maggiore rispetto agli uomini. In termini percentuali la differenza permane anche se non è così accentuata evidenziando un gap tra donne e uomini che in certi anni supera il punto percentuale.

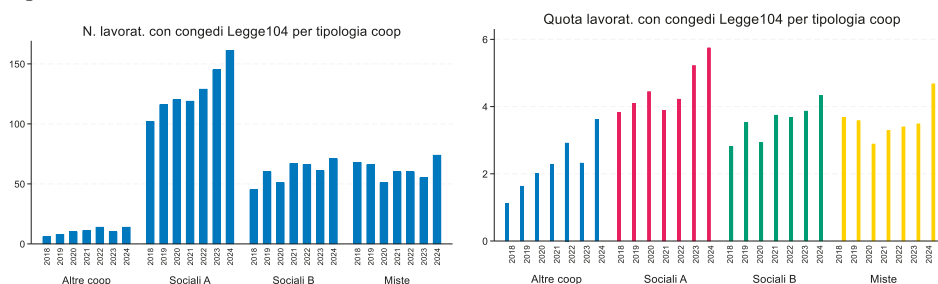
Figure 2.16a e 2.16b. Numero e quota di dipendenti che richiedono congedi Legge104 per genere e anno



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Infine, analizzando le richieste per tipologia di cooperative, si nota come il maggior numero di congedi per Legge104 sono richiesti all'interno delle cooperative sociali e prevalentemente in quelle di tipo A, Figura 2.17. La crescita negli anni di questa tipologia di congedi è particolarmente evidente nelle cooperative sociali di tipo A e nelle Altre cooperative. Se spostiamo l'attenzione sulla quota dei lavoratori richiedenti, non si notano differenze troppo elevate tra le categorie di cooperative sociali di tipo B e le cooperative sociali Miste. Nel 2024 quasi il 6% dei dipendenti delle coop sociali di tipo A ha chiesto un congedo, seguite dalle coop. Miste, 4.7%, quelle di tipo B, 4.3% e le Altre coop, 3.6%. Queste ultime sono quelle che hanno registrato un maggiore aumento di richieste, basti pensare che nel 2018 solo l'1.1% dei dipendenti aveva avuto congedi per Legge104.

Figura 2.17 Numero e quota di dipendenti che richiedono congedi Legge 104 per tipologia di cooperativa



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

### *Congedi, tempi lavorativi e cambiamenti contrattuali.*

I dipendenti delle cooperative sono soprattutto impiegati a tempo parziale; in particolare, la percentuale di occupati a tempo parziale è maggiore tra chi ha avuto un congedo di maternità/paternità. Tuttavia, questa differenza permane solo fino al 2022, anno in cui l'83.75% dei dipendenti con richieste di congedo nell'anno aveva un contratto part-time contro il 70.59% dei lavoratori senza congedi. A partire dal 2023 la percentuale di dipendenti part-time con congedi decresce e cresce la quota di lavoratori a tempo pieno. Viceversa, tra coloro che non hanno avuto richieste di congedi di maternità/paternità la percentuale di chi ha un contratto a tempo pieno è diminuita, Tabella 2.14. I pattern riscontrati sono probabilmente legati alla pandemia e potrebbero riflettere sia l'effetto del lockdown sulle preferenze degli individui ma anche un cambio nella domanda di lavoro da parte delle cooperative proprio a seguito dell'incertezza creata dal Covid.

**Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**  
**Un'analisi della realtà bergamasca**

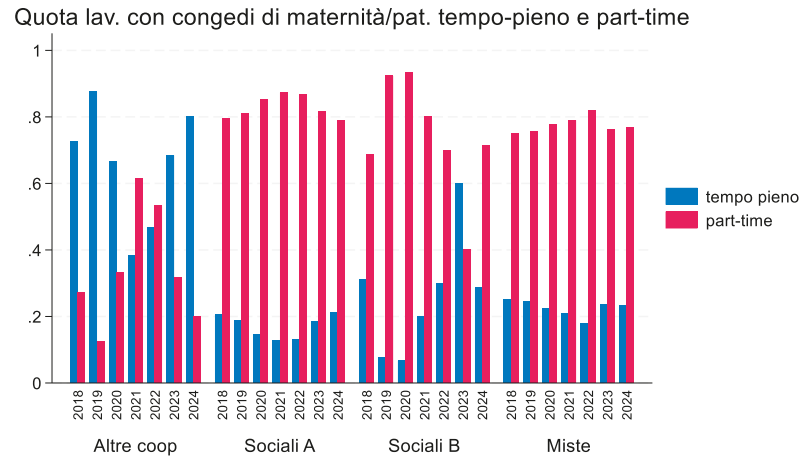
Tabella 2.14 Quota di dipendenti impiegati a tempo pieno o tempo parziale.

	Lavoratrici/lavoratori con richieste di congedi di maternità/paternità							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale
Part-time	76.38%	78.49	82	84.29	83.75	76.06	74.87	79.53
Tempo pieno	23.62	21.51	18	15.71	16.25	23.94	25.13	20.44
	Lavoratrici/lavoratori senza richieste di congedi di maternità/paternità							
Part-time	65.53	65.10	67.45	68.78	70.59	75.28	75.45	69.50
Tempo pieno	35.47	34.90	32.55	31.22	29.41	24.72	24.55	30.50

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Se analizziamo i pattern visti sopra considerando le categorie di cooperative, notiamo come l'aumento significativo del part-time tra gli addetti con congedi di maternità/paternità sia avvenuto principalmente nelle Altre cooperative, accompagnato da una riduzione significativa del tempo pieno nelle cooperative sociali di tipo B, Figura 2.18. Considerando gli addetti senza congedi di maternità/paternità nel periodo considerato, si nota come il tempo pieno sia diminuito nel tempo a fronte di un aumento del tempo parziale nelle cooperative sociali di tipo B e Miste, Figura 2.19. Nel complesso, i maggiori cambiamenti sono ancora una volta legati al periodo della pandemia e immediatamente seguente, per poi tornare, nella maggior parte dei casi, ai livelli precedenti al Covid nel 2023 e 2024.

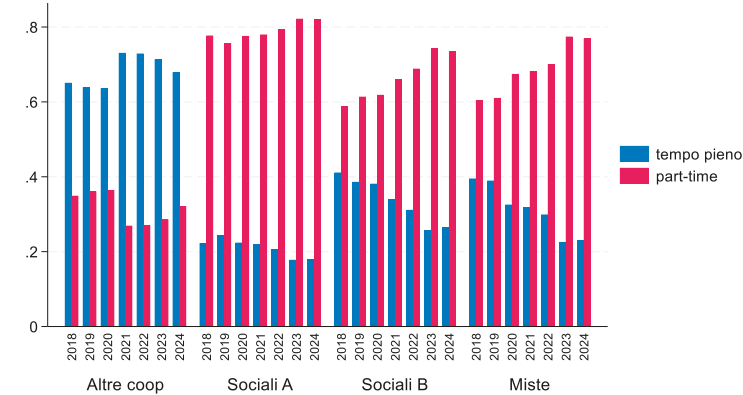
Figura 2.18 Quota di dipendenti impiegati a tempo pieno o tempo parziale con congedi di maternità/paternità per tipologia di cooperativa.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Figura 2.19 Quota di dipendenti impiegati a tempo pieno o tempo parziale senza congedi di maternità/paternità per tipologia di cooperativa.

Quota lav. senza congedi di maternità/pat. tempo-pieno e part-time



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Nell'intento di comprendere meglio i tempi di lavoro dei dipendenti, a partire dall'informazione relativa alla percentuale di lavoro, è stata costruita la media delle variazioni annuali della percentuale di tempo lavorato degli occupati. La Tabella 2.15 mostra i risultati ed evidenzia come, in media, i dipendenti che hanno avuto un congedo di maternità/paternità, hanno registrato una riduzione della percentuale di tempo lavorato. Non così invece quelli che non hanno avuto un congedo per maternità/paternità, per i quali la percentuale di tempo lavorato è aumentata negli anni.

Tabella 2.15 Media delle variazioni della percentuale di tempo lavorato di ogni dipendente.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dipendenti con congedi di maternità/paternità	-3.169	-0.486	-0.541	-0.340	-1.339	-0.369
Dipendenti senza congedi di maternità/paternità	-0.233	1.299	2.081	1.064	1.370	0.904

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

L'aver usufruito di un congedo di maternità o parentale non sembra invece legato a cambiamenti di cooperativa, contratto o livello. In generale, tra i lavoratori che hanno ricevuto un congedo di maternità, il 96% non ha cambiato datore di lavoro, il 97% non ha cambiato il contratto, mentre il 91% circa non ha cambiato il livello di inquadramento contrattuale. La stessa stabilità lavorativa viene riscontrata anche quando passiamo all'analisi multivariata, la probabilità di effettuare uno dei cambiamenti di cui sopra non è correlato alla presenza di un congedo di maternità/paternità, anche tenendo conto delle caratteristiche individuali dei dipendenti. Questo risultato rafforza l'idea che le cooperative rappresentino una forma societaria caratterizzata dall'assenza di "discriminazione" o penalizzazione nei confronti dei dipendenti e nella fattispecie delle madri. Del resto in letteratura si è spesso sottolineato come le cooperative siano attente alla tutela dell'occupazione (Cristini et al., 2022)

Per quanto riguarda invece i tempi di lavoro di coloro che hanno ottenuto congedi sulla base della legge 104, la Tabella 2.16 evidenzia come non vi sia un pattern definito: la quota di addetti a tempo pieno e quella degli addetti a tempo parziale non segue un andamento ascendente o



**Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**  
**Un'analisi della realtà bergamasca**

discendente. Tra coloro che non hanno avuto questo genere di congedi vediamo una riduzione della quota di addetti a tempo pieno negli anni e un aumento della quota di addetti a tempo parziale. Vale la pena notare come gli addetti che non hanno chiesto congedi di nessun tipo, né per maternità/paternità né per la legge 104, presentano andamenti del tutto simili per quanto riguarda la scelta tra part-time e full-time. Le percentuali della Tabella 2.15 e della Tabella 2.34 sono quasi identiche.

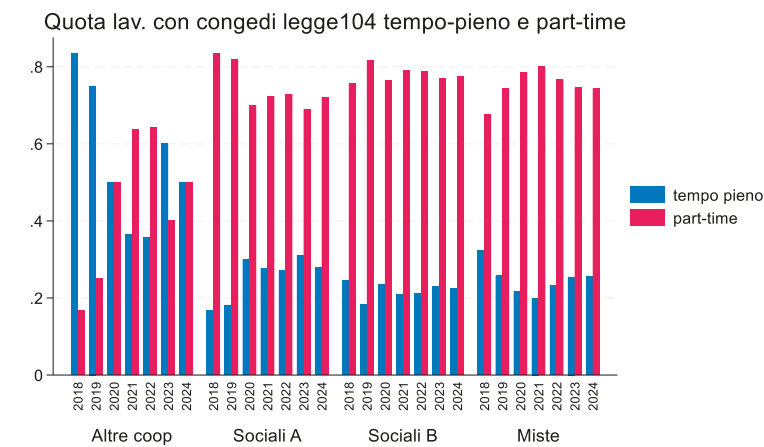
Tabella 2.16 Quota di dipendenti impiegati a tempo pieno o tempo parziale e congedi Legge 104

Lavoratrici/lavoratori con richieste di congedi Legge104								
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale
Part-time	75.11	78.00	72.41	75.49	74.72	70.85	72.81	74.12
Tempo pieno	24.89	22.00	27.59	24.51	25.28	29.15	27.19	25.88
Lavoratrici/lavoratori senza richieste di congedi Legge 104								
Part-time	64.90	65.33	68.18	69.48	71.28	75.52	75.55	69.93
Tempo pieno	35.10	34.67	31.82	30.52	28.72	24.48	24.45	30.07

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Dal punto di vista della quota di lavoratori part-time e full-time che hanno ricevuto un congedo legge 104, si nota come siano le Altre cooperative ad avere andamenti eterogenei nel tempo. I risultati della tabella precedente sono determinati dal comportamento dei dipendenti di questa categoria di cooperative<sup>8</sup>, Figura 2.19.

Figura 2.19 Quota di dipendenti impiegati a tempo pieno o tempo parziale senza congedi di maternità/paternità per tipologia di cooperativa.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

<sup>8</sup> Non riportiamo la Figura per i lavoratori senza un congedo legge104 perché, sulla base di quanto indicato già nel testo gli andamenti sono del tutto simili a quelli osservati in Figura 2.19.

Contrariamente a quanto evidenziato per i congedi di maternità/paternità, nel caso di dipendenti con congedi per legge 104, la variazione media del tempo lavorato è sempre positiva, Tabella 2.17.

I risultati sembrano suggerire che i congedi che la legge riconosce siano sufficienti a garantire la cura dei familiari senza bisogno di rivedere i tempi di lavoro come invece sembrava necessario nel caso di nascita di un figlio.

Tabella 2.17. Media delle variazioni della percentuale di tempo lavorato di ogni dipendente.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dipendenti con congedi legge 104	-0.386	1.087	1.881	0.938	1.138	0.768
Dipendenti senza congedi legge 104	-1.200	2.471	0.692	0.428	0.130	0.025

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Infine, l'analisi sulla presenza di una correlazione tra i cambiamenti di cooperativa, livello e contratto e la richiesta di congedi legati alla Legge 104 non evidenzia elementi di interesse, confermando anche in questo caso come le cooperative tutelino i propri lavoratori.

## 2.4 Analisi statistico-econometrica

L'analisi precedente ha messo in luce come nel complesso i lavoratori e in particolare le lavoratrici delle cooperative risultino particolarmente tutelate da questa forma societaria. Tuttavia, la Tabella 2.15 suggeriva una riduzione della percentuale di tempo lavorata per le donne (e gli uomini) richiedenti congedi di maternità o parentali. Per approfondire l'analisi in questa direzione, si è utilizzata una tecnica econometrica definita *differenze nelle differenze* (DiD) allo scopo di confrontare il nostro gruppo di trattati, dipendenti con congedi legati alla maternità, con un gruppo di controllo, dipendenti che non hanno usufruito del congedo. In particolare, consideriamo "trattati" gli individui che hanno richiesto un congedo per ragioni legate alla maternità a partire dal primo anno della richiesta. Il metodo di stima utilizzato è quello di Callaway and Sant'Anna (2021).

Nell'analisi controlliamo per le caratteristiche individuali degli occupati: genere, tipologia di cooperativa per cui lavorano, cittadinanza, titolo di studio, età, età al quadrato, anzianità lavorativa e anzianità lavorativa al quadrato, richiesta di congedo per legge 104 e una variabile dicotomica che cattura il periodo del Covid.

I risultati sono riportati nella Figura 2.20 ed evidenziano come a partire dall'anno 0, anno del primo congedo, gli individui con congedi legati alla maternità hanno una minore percentuale di tempo lavorato rispetto a coloro che non hanno richiesto congedi. La riduzione del tempo lavorato è, nel complesso, intorno al 10% e interessa esclusivamente le donne<sup>9</sup>. L'effetto negativo cresce con gli anni, suggerendo che con il crescere dei figli diventa ancora più difficile conciliare vita-lavoro. La richiesta o la necessità di una riduzione del tempo di lavoro non si limita ai primi anni di vita dei figli ma perdura o addirittura cresce nel tempo. Una possibile spiegazione può essere trovata nella scarsa offerta di servizi per l'infanzia o nell'eccessivo costo richiesto alle famiglie per usufruire di tali servizi. L'interpretazione dei risultati richiede comunque una certa cautela perché dai dati in nostro possesso non sappiamo se la/il dipendente che ha richiesto il congedo di maternità/paternità abbia altri figli (Casarico e Lattanzio, 2023).

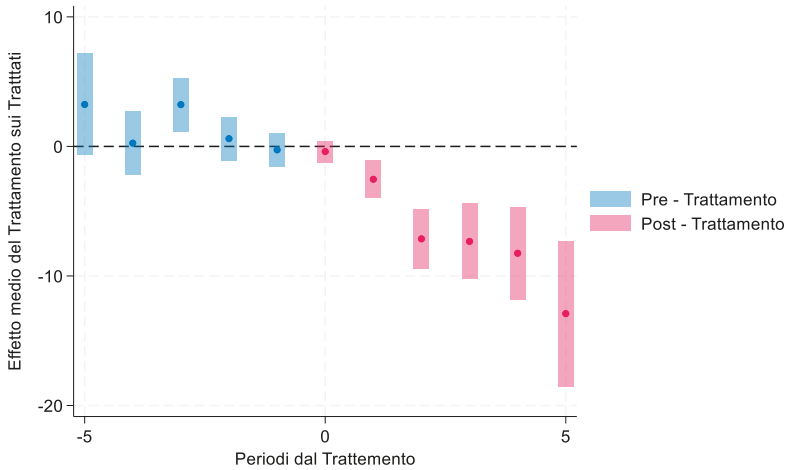
<sup>9</sup> Il grafico presentato si riferisce all'intero campione ma la stessa stima è stata effettuata per le sole donne, che rappresentano come detto circa il 95% dei richiedenti congedi di maternità, e i risultati sono gli stessi.

## Il lavoro femminile nel sistema cooperativo

### Un'analisi della realtà bergamasca

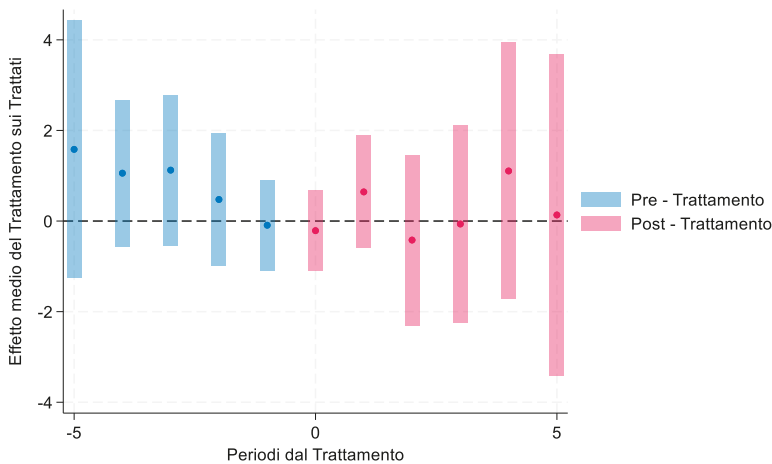
La stessa tipologia di analisi è stata condotta valutando però l'effetto di aver ottenuto un congedo per la Legge 104 sulla percentuale di tempo lavorato. La Figura 2.21 evidenzia come in questo caso non vi sia un effetto negativo. I coefficienti stimati non sono mai significativi<sup>10</sup>. Dividendo il campione tra uomini e donne i risultati non cambiano, non si trova mai un effetto diverso sui tempi di lavoro tra coloro che hanno usufruito di questa tipologia di congedi.

Figura 2.20 Risultati regressione DiD- Effetti del congedo di maternità/paternità sulla percentuale di tempo lavorato



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

Figura 2.2  
1 Risultati regressione DiD- Effetti del congedo Legge 104 sulla percentuale di tempo lavorato



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI

<sup>10</sup> Si ritiene che il coefficiente non sia significativo se la “barra” colorata evidenziata nel grafico interseca lo zero.



### Capitolo 3. Le donne nelle posizioni apicali

Un ulteriore elemento di analisi ha riguardato la presenza delle donne nelle posizioni apicali<sup>11</sup> delle cooperative. Per questo si è reso necessario unire le informazioni del campione Confcooperative Bergamo-CSA COESI con le informazioni fornite dalla banca dati AIDA-Bureau van Dijk. Le informazioni su Partita IVA e Ragione sociale hanno consentito di incrociare 129 cooperative. Di queste sono state raccolte informazioni anagrafiche sui membri dei Consigli di amministrazione e dei diversi comitati che si occupano della gestione delle cooperative per l'anno 2023.

In media nelle cooperative le posizioni apicali sono per il 39% occupate da donne e per il restante 61% da uomini. Tra i membri dei Consigli di amministrazione il 41% sono donne, nei comitati di Audit invece la quota di donne si riduce al 9%, Tabella 3.1. Le cooperative che hanno solo donne nelle posizioni apicali sono 8.

Tabella 3.1 Quota di donne nelle posizioni apicali delle cooperative – Anno 2023

	Media	Dev. Standard	Min	Max
Quota di donne nelle posizioni apicali	39.43%	25.57	0	100%
Quota di donne nei CDA	42.11%	27.56	0	100%
Quota di donne nei Comitati Audit	8.68%	15.95	0	80%
Quota di donne in altre posizioni	3.10%	17.40	0	100%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI e AIDA-Bureau van Dijk

Se ci focalizziamo sulla tipologia di cooperativa notiamo come la leadership femminile sia maggiormente presente nelle cooperative sociali e soprattutto in quelle di tipo A e Miste, come evidenziato nella Tabella 3.2. Nel 2023 addirittura il 55% dei membri dei Consigli di amministrazione era costituito da donne. Nelle Altre cooperative la quota di donne è invece decisamente più bassa, 27.5%, e rispecchia il fatto che tra queste cooperative la maggior parte sono cooperative di produzione e lavoro dove in generale la presenza di donne è piuttosto limitata anche tra i dipendenti.<sup>12</sup>

Infine, la Tabella 3.3 riporta la quota di donne che riveste il ruolo di Presidente del Consiglio di amministrazione della cooperativa. Nel complesso, la quota di donne nelle posizioni *executive* è decisamente minore di quella degli uomini, tuttavia nelle cooperative sociali di tipo A e Miste rispettivamente il 46% e il 38% dei presidenti dei CdA sono donne.

Infine, grazie ad un dataset di cooperative utilizzato in una precedente ricerca è stato possibile confrontare questi dati con quelli dell'anno 2020. Le analisi statistiche condotte evidenziano un andamento simile nei due anni, la quota di donne nelle posizioni apicali non è significativamente diversa nei due anni considerati, nemmeno differenziando per categoria di cooperative.

I dati mostrati sono incoraggianti se si tiene conto del fatto che da un'indagine Manageritalia del 2024, che considera le principali 225mila società di capitali italiane, risulta che la quota di donne nei CDA delle imprese è in media pari al 20%. Si tenga anche conto che la legge Mosca del 2011 ha introdotto l'obbligo per le società quotate e a controllo pubblico di riservare un terzo dei posti nei Consigli di amministrazione alle donne (Comi et al. 2020).

<sup>11</sup> Secondo la banca dati AIDA-Bureau van Dijk, per "posizioni apicali" si intendono "esponenti e manager" delle imprese cooperative oggetto di indagine.

<sup>12</sup> Analoghe osservazioni emergono a livello nazionale su dati 2022 (Carini e Fontanari, 2023).

## Le donne nelle posizioni apicali

Questo suggerisce che, in generale, le cooperative sono da diverso tempo una categoria di imprese particolarmente attente alla valorizzazione della leadership femminile: per le donne in questo ambito lavorativo non sembra esserci evidenza di problemi di *glass-ceiling* (Costantini e Sebillio, 2022).

Tabella 3.2 Quota di donne nelle posizioni apicali per tipologia di cooperative – Anno 2023

	Media	Dev. Standard	Min	Max
Cooperative sociali di tipo A				
Quota di donne nelle posizioni apicali	49.11%	18.99	30%	100%
Quota di donne nei CDA	54.93%	19.70	30%	100%
Quota di donne nei Comitati Audit	10.07%	17.04	0	60%
Quota di donne in altre posizioni	0	0	0	0
N. coop	27			
Cooperative sociali di tipo B				
Quota di donne nelle posizioni apicali	36.13%	25.10	0	100%
Quota di donne nei CDA	38%	25.99	0	100%
Quota di donne nei Comitati Audit	7.08%	14	0	40%
Quota di donne in altre posizioni	5.56%	23.23	0	100%
N. coop	36			
Cooperative sociali Miste				
Quota di donne nelle posizioni apicali	44.55%	28.50	0	100%
Quota di donne nei CDA	48.20%	31.17	0	100%
Quota di donne nei Comitati Audit	9.86%	15.92	0	60%
Quota di donne in altre posizioni	5.40%	22.92	0	100%
N. coop	37			
Altre Cooperative				
Quota di donne nelle posizioni apicali	27.97%	23.40	0	66.7%
Quota di donne nei CDA	27.51%	23.85	0	66.7%
Quota di donne nei Comitati Audit	4.14%	16.37	0	80%
Quota di donne in altre posizioni	0	0	0	0
N. coop	29			

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI e AIDA-Bureau van Dijk

**Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**  
**Un'analisi della realtà bergamasca**

Tabella 3.3 Quota di donne presidente del CdA per tipologia di cooperative – Anno 2023

	Coop Sociali Tipo A	Coop Sociali Tipo B	Coop Sociali Miste	Altre Coop
Cooperative sociali di tipo A				
Quota di donne	45.71%	27.78%	37.84%	20.59%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Confcooperative Bergamo-CSA COESI e AIDA-Bureau van Dijk

## Conclusioni

Il Rapporto analizza la componente di lavoro femminile delle cooperative della provincia di Bergamo. La conciliazione vita-lavoro rappresenta una delle sfide maggiori per le lavoratrici; nella nostra provincia il 50% delle donne tra i 16 e gli 89 anni lascia il lavoro prima dei 45 anni di età e coloro che decidono di rimanere optano per il lavoro part-time di cui costituiscono l'84% del totale addetti.

La ricerca si concentra sul campione di cooperative Confcooperative Bergamo CSA-COESI che consente di avere informazioni dettagliate sui lavoratori e sulle lavoratrici per gli anni 2018-2024. Il campione è costituito per quasi l'80% da cooperative sociali o miste, con una quota di donne che supera il 70% degli addetti. La componente femminile nel settore no-profit è in crescita soprattutto nelle cooperative di produzione e lavoro, oltre che nelle cooperative di consumo, con un aumento di 13 e 14 punti percentuali rispettivamente tra il 2018 e il 2024 a fronte di un aumento di 4 punti percentuali nelle cooperative sociali. Sia per le donne che per gli uomini prevale il contratto di lavoro a tempo indeterminato, con una crescita rispetto al 2018 di 9 punti percentuali per le donne e di ben 15 punti percentuali per gli uomini. Al contrario, per quanto riguarda gli orari di lavoro, si evidenziano due tendenze contrapposte tra cooperative sociali e di produzione e lavoro: da un lato, nelle cooperative sociali aumentano i contratti part-time e si riducono le ore di lavoro degli addetti maschi; dall'altro, nelle cooperative di produzione e lavoro diminuiscono i contratti part-time e crescono le ore di lavoro delle donne.

Dal punto di vista dei redditi da lavoro, i dati sulle retribuzioni evidenziano come la percentuale di donne sia maggiore nei decili di reddito centrali (4-7) e minore nei decili di reddito più bassi (1-3) o più alti (8-10). L'analisi econometrica ci consente tuttavia di affermare che, a parità di caratteristiche osservabili (età, livello di istruzione, anzianità lavorativa, cittadinanza, settore e di appartenenza, tipologia di cooperativa, qualifiche, ore di lavoro) nel campione di cooperative analizzate non esiste discriminazione salariale tra uomini e donne. Ciononostante, va sottolineato che il tempo di lavoro delle donne è in media 11 punti percentuali più basso rispetto a quello degli uomini (70% vs 81%) e ciò determina una differenza sulla RAL media di 1950 euro all'anno, a parità di altre condizioni. In certo senso possiamo considerarla una stima del costo che le donne pagano per cercare di conciliare carichi familiari e lavoro.

La ricerca è proseguita quindi con l'approfondimento dei congedi di maternità/paternità richiesti dai dipendenti delle cooperative del campione. L'analisi ha evidenziato, da un lato, che la quasi totalità delle richieste, 95%, è effettuata dalle donne, e, dall'altro, che il numero delle richieste è cresciuto soprattutto negli anni a ridosso della pandemia. Una possibile spiegazione sono le chiusure di alcuni servizi per l'infanzia (asili nido, scuole materne, scuole, ecc...) avvenuta proprio durante la pandemia, che potrebbe aver costretto i genitori, e in particolare le donne, a fare maggiore ricorso ai congedi parentali. In aggiunta, il Covid potrebbe anche aver modificato certi comportamenti all'interno del nucleo familiare in favore di un minor tempo dedicato al lavoro anche se il trend si interrompe già a partire dal 2023. Tuttavia, proprio in questo anno si osserva un cambio di tendenza nella quota di uomini che richiedono un congedo di paternità; il trend inizia infatti a crescere significativamente rispetto agli anni precedenti soprattutto a seguito delle richieste di congedi da parte di uomini con cittadinanza straniera. Per quanto concerne invece la tipologia di cooperative sono quelle sociali di Tipo A e Miste ad avere una quota maggiore di richieste di congedi di maternità/paternità, sebbene si osservi un deciso incremento anche nelle cooperative di produzione e lavoro. In effetti, ciò è in linea con la crescita dell'occupazione femminile in questa particolare categoria di cooperative, come evidenziato nella prima parte del rapporto.



## **Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**

### **Un'analisi della realtà bergamasca**

L'altra tipologia di congedi riguarda quelli richiesti sulla base della Legge 104, per i quali si osserva una sensibile crescita nel corso degli anni; sebbene il numero di congedi sia maggiore per le donne, in termini percentuali la differenza di genere non appare però così evidente.

Il risultato principale, confermato dall'analisi statistico-econometrica, è l'esistenza anche nel settore cooperativo di una *child-penalty*, ovvero una riduzione, in media, della percentuale di tempo lavorato dei dipendenti che hanno usufruito di un congedo di maternità. E' interessante notare che le richieste di congedi per la Legge 104 non sono invece associate a riduzioni dei tempi di lavoro; ciò suggerisce che i permessi concessi siano sufficienti a garantire la cura propria o dei familiari senza bisogno di rivedere i tempi di lavoro come invece sembra necessario nel caso di nascita di un figlio.

Infine, l'ultima parte del rapporto si è focalizzata sul ruolo della leadership femminile all'interno delle cooperative sottolineando come, in media, i membri dei Consigli di amministrazione siano per il 41% donne, con una quota che eccede anche il 50% se si fa riferimento alle sole cooperative sociali di Tipo A e Miste.

Nel complesso la ricerca ha evidenziato come le cooperative siano una categoria di imprese particolarmente attente alla valorizzazione della componente di lavoro femminile. Sebbene, anche nel settore cooperativo, la nascita di un figlio abbia un impatto significativo sulle scelte legate ai tempi di lavoro rendendone necessaria una loro riduzione, non si notano forme di discriminazione nei confronti delle donne quando si considerano gli aspetti salariali o i cambiamenti contrattuali e di livello. I risultati confermano quindi l'elemento di tutela dell'occupazione, e in questo caso di tutela dell'occupazione femminile, che caratterizza il settore dell'economia cooperativa.

## Riferimenti bibliografici

Carini, C., & Fontanari, E. (2023). *La cooperazione in Italia: Tratti distintivi e traiettorie di sviluppo*. Euricse.

Casarico, A., Lattanzio, S. (2023) Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood. *J Popul Econ*, 36, 1489–1511. <https://doi.org/10.1007/s00148-023-00937-1>

Comi, S., Grasseni, M., Origo, F., Pagani, L. (2020). Where Women Make a Difference: Gender Quotas and Firms' Performance in Three European Countries. *Industrial & Labor Relations Review*, 73, p. 768-793, ISSN: 0019-7939, doi: 10.1177/0019793919846450

Cristini, A., Grasseni, M., & Signori, S. (2022). Can worker cooperatives stabilize employment and remain financially sound during a prolonged recession? *Applied Economics*, 55(33), 3863–3883. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2118963>

Costantini A., Sebillio, A., (2022). Gender Equality and Women Empowerment in Social Economy Enterprises: Enablers and Barriers. CIRIEC Working Papers 2202, CIRIEC - Université de Liège.



# Un cammino ancora da compiere verso un'autentica parità

*A cura di Daniela Meridda, vicepresidente Confcooperative Bergamo*

Il rapporto **Il lavoro femminile nel sistema cooperativo. Un'analisi della realtà bergamasca**, esito della ricerca condotta sulle cooperative della provincia di Bergamo da Confcooperative Bergamo e CSA Coesi in collaborazione con il Centro Studi sulle dinamiche economiche, sociali e della cooperazione (CESC) dell'Università degli Studi di Bergamo, fornisce uno spaccato approfondito delle difficoltà e delle opportunità che le donne affrontano nel mondo cooperativo, con particolare attenzione agli effetti della conciliazione tra lavoro e vita familiare. Le analisi e i dati emersi confermano ciò che molte donne già vivono quotidianamente: un sistema di lavoro che, pur con le sue peculiarità di flessibilità e inclusività, non riesce ancora a garantire una parità di genere reale, soprattutto in termini di salario e progressione professionale.

## **La difficile conciliazione tra lavoro e vita familiare**

Uno degli elementi che colpisce fin dall'inizio è un dato di contesto: in Provincia di Bergamo, il mercato del lavoro complessivo entro cui operano le cooperative vede il 50% delle donne lasciare il lavoro prima dei 45 anni, con la maggior parte di queste che si trova a fare i conti con la necessità di conciliare il lavoro con le incombenze familiari. Questo non è certo una novità, ma è un richiamo forte alla persistente difficoltà delle donne nel riuscire a conciliare carriera e responsabilità familiari. Nello specifico del mondo cooperativo e in particolare delle cooperative sociali, non è raro che, pur avendo un contratto di lavoro a tempo indeterminato, le donne siano costrette a ridurre l'orario di lavoro, optando per un part-time che, sebbene sia uno strumento di flessibilità, diventa spesso una scelta obbligata e non desiderata.

Nel territorio di Bergamo, dove il sistema cooperativo è tra i più radicati e attivi in Lombardia, questa tendenza non fa che riflettere le difficoltà globali che le donne incontrano nel mercato del lavoro. La ricerca mostra che l'84% delle lavoratrici delle cooperative bergamasche è occupato a tempo parziale, e questo dato è significativamente superiore alla media lombarda. La motivazione principale che emerge è legata alla cura dei figli o dei familiari, una realtà che conferma come la cura, ancora oggi, sia un onere principalmente femminile. Sebbene le cooperative abbiano storicamente cercato di offrire soluzioni flessibili, come dimostrato dalla crescente percentuale di contratti a tempo parziale, la vera questione è che la flessibilità in sé non basta a garantire una autentica parità. Le donne che scelgono il part-time per motivi familiari si trovano comunque penalizzate in termini di retribuzione, guadagnando in media 1.950 euro in meno all'anno rispetto agli uomini, a parità di altre condizioni. Questo gap retributivo non è quindi dovuto tanto a una discriminazione diretta, quanto alla scelta obbligata di ridurre l'orario di lavoro per adempiere ai ruoli familiari.

### **La Cittadinanza**

Un altro aspetto significativo che emerge dalla ricerca riguarda la questione della cittadinanza, un tema che, seppur non centrale nelle analisi generali, si rivela fondamentale quando si considerano le dinamiche di inclusione e disuguaglianza all'interno delle cooperative della provincia di Bergamo. La ricerca indica che la percentuale di donne con cittadinanza straniera nelle cooperative è in crescita, passando dall'8,5% nel 2018 al 10,5% nel 2024, sebbene questo dato rimanga inferiore rispetto a quello degli uomini, per i quali la percentuale è quasi il doppio (19,5%).

La presenza crescente di lavoratrici straniere nelle cooperative, specialmente nelle cooperative di produzione e lavoro, suggerisce un interessante spostamento nelle dinamiche occupazionali, che, se da un lato riflette l'apertura delle cooperative a diverse categorie di lavoratori, dall'altro solleva interrogativi sulle condizioni di lavoro di queste donne. La questione della cittadinanza diventa un indicatore non solo di diversità, ma anche di disuguaglianza, poiché i lavoratori stranieri tendono a concentrarsi in settori con maggiore tasso di lavoro manuale o a bassa qualificazione, dove le opportunità di crescita professionale sono limitate e le retribuzioni inferiori rispetto ad altri settori.

Per le donne con cittadinanza straniera, le sfide sembrano essere ancora più accentuate. Oltre alla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, che è comune a tutte le donne, le donne migranti si trovano spesso a dover fronteggiare barriere linguistiche, culturali e, non da ultimo, il rischio di marginalizzazione sul posto di lavoro. Nonostante le cooperative sociali, in particolare, si caratterizzino per una vocazione all'inclusività e alla valorizzazione della diversità, l'effettivo accesso di queste donne nelle posizioni di responsabilità rimane limitata. La percentuale di donne con cittadinanza straniera nei consigli di amministrazione è ancora bassa, e ciò evidenzia come, sebbene siano numerose nelle posizioni di lavoro più esecutive, le donne migranti non riescano a scalare la gerarchia cooperativa come le loro colleghe italiane.

L'aspetto della cittadinanza è quindi una questione che non può essere ignorata quando si parla di parità di genere nelle cooperative. Se da un lato è positivo che la presenza di lavoratori con cittadinanza straniera stia aumentando, è fondamentale che le cooperative adottino politiche specifiche per garantire che queste persone, e in particolare le donne, abbiano le stesse opportunità di crescita professionale.

### **Congedi di Maternità/Paternità**

La ricerca mette in evidenza alcune dinamiche interessanti riguardanti l'uso dei congedi di maternità/paternità e l'accesso ai congedi previsti dalla Legge 104 per le lavoratrici e i lavoratori. In entrambi i casi, emergono evidenti disparità di genere e una crescente domanda di congedi legata principalmente alle esigenze familiari, con impatti sulla gestione del tempo lavorato e sulle dinamiche occupazionali.

Il rapporto evidenzia chiaramente che la maggior parte delle richieste di congedo per

maternità (95%) proviene dalle donne. Questo dato non è una sorpresa, considerando che la maternità è tradizionalmente vista come una responsabilità femminile. La ricerca rileva anche che la domanda di congedo di maternità è aumentata nel periodo immediatamente precedente e durante la pandemia, un fenomeno che potrebbe essere stato influenzato dalle difficoltà legate alla gestione della vita familiare durante i periodi di lockdown, quando i servizi per l'infanzia erano limitati o chiusi. Un dato interessante riguarda la crescita delle richieste di congedi di maternità facoltativa, che si è accentuata negli anni a ridosso della pandemia. Questo potrebbe suggerire che le donne, durante la crisi sanitaria, hanno dovuto fare maggiore ricorso ai congedi parentali per gestire la gestione della casa e dei figli, a causa della chiusura o del ridotto funzionamento dei servizi scolastici e di cura.

L'analisi dei congedi di maternità evidenzia anche come le lavoratrici che usufruiscono di congedi di maternità, rispetto alle loro colleghe senza figli, sperimentino una riduzione notevole del tempo lavorato, che tende ad aumentare con l'aumento degli anni. La ricerca documenta una riduzione del tempo lavorato per le donne con figli, con una "child-penalty" che diminuisce la loro disponibilità lavorativa e impatta sulla loro retribuzione. Questa dinamica, ben documentata in letteratura, mostra come la maternità porti spesso a un "ritardo" nelle carriere professionali delle donne, anche quando la loro occupazione rimane stabile. Nonostante la riduzione delle ore lavorate a seguito dei congedi di maternità, la ricerca sottolinea che non ci sono cambiamenti significativi nei contratti o nei livelli occupazionali delle lavoratrici dopo l'ottenimento del congedo. Questo indica una importante protezione occupazionale nelle cooperative, che tendono a tutelare la continuità lavorativa delle donne, preservando il loro posto di lavoro anche dopo il congedo.

### **Congedi Legge 104 (Legge per l'assistenza a persone con disabilità)<sup>1</sup>**

Un altro aspetto emerso dalla ricerca riguarda l'aumento delle richieste di congedi ai sensi della Legge 104, in particolare per la cura di familiari con disabilità. Questo fenomeno ha mostrato un incremento significativo negli ultimi anni, con un picco nel 2024. Sebbene le donne continuino a essere la maggior parte dei richiedenti di questo tipo di congedo, la disparità tra uomini e donne è meno marcata rispetto ai congedi di maternità. Ciò potrebbe riflettere una crescente sensibilità e consapevolezza anche tra gli uomini rispetto alla responsabilità di prendersi cura dei familiari non autosufficienti (anziani e disabili), in linea con tendenze più ampie di condivisione dei carichi di cura. Anche per i congedi legati alla Legge 104, la ricerca mostra un cambiamento significativo nei tempi lavorativi. Tuttavia, a differenza dei congedi di maternità, non si rilevano variazioni negative del tempo lavorato per coloro che usufruiscono di congedi Legge 104.

---

<sup>1</sup> Come noto, si tratta di una delle opportunità offerte dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104, Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

## **Il lavoro femminile nel sistema cooperativo**

### **Un'analisi della realtà bergamasca**

Questo suggerisce che, sebbene l'assistenza a familiari non autosufficienti possa influire sulla disponibilità lavorativa, non ha lo stesso impatto riduttivo che ha la maternità, e le persone che usufruiscono di questi congedi continuano ad essere relativamente più presenti nel mercato del lavoro.

Sebbene l'uso dei congedi Legge 104 non mostri la stessa connotazione femminile che caratterizza i congedi di maternità, le donne rimangono più frequentemente le principali richiedenti di questi congedi. Tuttavia, l'aumento della domanda di congedi da parte degli uomini negli ultimi anni dimostra un possibile cambiamento nelle dinamiche familiari e un graduale superamento del tradizionale "gender gap" nelle responsabilità di cura. Questo è un aspetto interessante, che potrebbe segnare un passo verso una maggiore equità nella divisione dei compiti familiari tra uomini e donne.

Infine, come nel caso dei congedi di maternità, la ricerca conferma che l'uso della Legge 104 non sembra comportare cambiamenti nei contratti o nei livelli lavorativi. Le cooperative, infatti, sono in grado di tutelare l'occupazione e la continuità del rapporto di lavoro anche in caso di congedi per la cura di familiari, confermando il loro impegno a mantenere una stabilità occupazionale per i lavoratori che si trovano ad affrontare circostanze familiari difficili.

### **Le donne nelle posizioni di leadership**

Un altro dato significativo riguarda la rappresentanza delle donne nelle posizioni apicali. Nonostante le donne costituiscano oltre il 70% degli addetti nelle cooperative sociali, ben più della metà di chi ricopre ruoli dirigenziali è uomo. Questo fenomeno si riscontra non solo nelle cooperative, ma in molti altri ambiti lavorativi, dove le donne sono spesso maggiormente rappresentate nelle posizioni esecutive o impiegatizie, ma raramente in quelle di leadership. Il divario tra la percentuale di donne che occupano posti di lavoro inferiori e quella di donne ai vertici dell'organizzazione è un indicatore chiaro di una parità ancora lontana.

L'istruzione, che è generalmente superiore per le donne rispetto agli uomini, non basta a colmare questo divario. È necessario comprendere che l'accesso ai ruoli decisionali non dipende solo dalle competenze individuali, ma anche da una cultura aziendale che favorisca la crescita delle donne. In questo contesto, sebbene il dato della presenza femminile nei consigli di amministrazione nelle cooperative sociali superi il 50%, la vera sfida resta nel garantire che le donne non siano solo numericamente presenti, ma anche che abbiano effettivamente il potere decisionale. Questa situazione solleva interrogativi sull'effettiva democratizzazione dei processi decisionali all'interno delle cooperative, un modello che dovrebbe essere più inclusivo ma che, in molti casi, ancora fatica a superare le barriere strutturali di genere.

### **Una riflessione sul ruolo della certificazione per la parità di genere**

Una riflessione importante che scaturisce dalla ricerca riguarda le possibilità che stru-

menti come la certificazione per la parità di genere possono rappresentare leve per un concreto cambiamento nelle dinamiche organizzative e lavorative all'intero dei contesti di lavoro delle cooperative. La certificazione per la parità di genere è uno strumento introdotto con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nelle organizzazioni, e prevede la valutazione di parametri come la retribuzione, la presenza di politiche di conciliazione vita-lavoro, e la rappresentanza femminile ai vertici. Sebbene l'introduzione di questo tipo di certificazione possa rappresentare un passo positivo, è importante sottolineare che non basta una mera etichetta per risolvere i problemi strutturali legati alla disuguaglianza di genere.

La certificazione, infatti, può servire a garantire una maggiore attenzione verso il tema della parità di genere, ma non può da sola risolvere la questione della conciliazione tra lavoro e famiglia, che rimane un problema culturale e strutturale. Le cooperative, in quanto enti dell'economia sociale, dovrebbero, dunque, fare di più che limitarsi a rispettare criteri di certificazione: è necessaria una trasformazione profonda nella gestione del lavoro, nella visione della donna come lavoratrice e nella valorizzazione dei ruoli di cura. Inoltre, la certificazione potrebbe divenire uno strumento per monitorare progressivamente i cambiamenti, ma occorre che le politiche aziendali diventino veramente inclusive, che i congedi parentali siano equamente distribuiti tra uomini e donne, e che i ruoli di leadership siano effettivamente accessibili alle donne.

### Conclusioni

La ricerca offre un'analisi approfondita della condizione del lavoro femminile in un contesto che pur cercando con qualche risultato di essere inclusivo, come quello delle cooperative, non riesce a superare sfide più ampie che condizionano strutturalmente la vita delle donne e il mercato del lavoro. Dal punto di vista femminile, i risultati della ricerca non fanno che confermare una realtà che molte donne vivono quotidianamente, ma che raramente viene messa in discussione a livello sociale ed economico: nonostante le molteplici conquiste in termini di accesso al lavoro e di parità formale, le donne continuano ad essere penalizzate, soprattutto quando si tratta di **equilibrio tra lavoro e famiglia, salario e carriera**. La ricerca evidenzia le difficoltà che le donne affrontano, soprattutto per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro e famiglia. Sebbene le cooperative siano tradizionalmente più inclini a garantire flessibilità, è necessario che vengano adottate misure più strutturate e mirate per garantire una effettiva parità di genere, soprattutto a livello salariale e nelle posizioni dirigenziali. La certificazione per la parità di genere può rappresentare un passo verso il miglioramento, ma deve essere accompagnata da politiche concrete di conciliazione e inclusività che vadano oltre la semplice formalizzazione dei dati. Sebbene le cooperative abbiano il potenziale per offrire un ambiente di lavoro più inclusivo, è chiaro che il modello cooperativo da solo non basta a superare le disuguaglianze di genere. Occorre una **trasformazione culturale profonda** che faccia della parità di genere un obiettivo concreto e non solo un principio teorico.





“ ***Le donne hanno sempre dovuto lottare doppiamente.***  
*Hanno sempre dovuto portare due pesi, quello privato e quello sociale.*  
*Le donne sono la colonna vertebrale delle società.* ”

**Rita Levi-Montalcini**

RICERCA A CURA DI



CON IL CONTRIBUTO DI



CAMERA DI COMMERCIO  
BERGAMO

IN COLLABORAZIONE CON



**CESC**  
Centro sulle dinamiche economiche,  
sociali e della cooperazione  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI BERGAMO