



BILANCIO SOCIALE

2021

È motivo di orgoglio per tutte le socie presentare il bilancio sociale 2021 della cooperativa “I diritti di Emma” poiché consideriamo fondamentale informare la cittadinanza e gli stakeholders rispetto ai lavori che hanno riguardato la fase di avvio della nostra impresa sociale, essendosi costituita il 3 agosto 2020, ma con grandi progetti per il futuro.

Pertanto, il presente documento **ripercorre il primo anno di completa attività**. Se lo scorso anno i pochi mesi di attività sono stati ricchi di energie e di idee rispetto alle potenzialità della cooperativa, ancora tutte da sviluppare, il 2021 rappresenta un anno importante perché si sono create le basi per una futura e specifica attività nel mondo della sartoria.

La nostra soddisfazione è ancora molto elevata perché continuiamo a sentirci **un gruppo di lavoro coeso e pronto a crescere**, il vero cuore pulsante della cooperativa. Gruppo di lavoro orgogliosamente costituito da operatrici antiviolenza opportunamente formate in merito alle tematiche oggetto del nostro lavoro.

Siamo infatti attive nella lotta per l'**abolizione delle disuguaglianze e discriminazioni legate al genere**, per il raggiungimento di una completa e totale parità dei sessi in tutti gli ambiti: da quello familiare a quello sociale.

Il gruppo di lavoro all'interno della cooperativa intende continuare a promuovere e incidere sul **cambiamento culturale** perché vuole dimostrare con i fatti che le donne sono portatrici di abilità, competenze e talenti e pertanto hanno il diritto di non essere discriminate sul lavoro, iniziando da un riconoscimento paritario sotto il profilo economico e per quanto attiene le stesse opportunità di carriera.

Lo scopo del presente documento vuole quindi essere quello di restituire al lettore il senso del nostro agire, il significato intrinseco del nostro lavoro. Si intende evidenziare l'impatto sociale e gli effetti che le nostre azioni producono ogni giorno sul riconoscimento dei diritti attraverso le interazioni con i dipendenti, i fornitori, i consumatori, i partner e le comunità.

Per questa ragione, il 2021 può considerarsi un anno importante per la nostra cooperativa, perché nelle seguenti pagine continueranno a emergere i principi e valori a cui ci ispiriamo oggi e a cui ci ispireremo domani. Valori che sono la bussola con cui orientarsi per seguire l'unica strada percorribile: quella che porta ad un mondo privo di violenza di qualsiasi genere e tipo.

Torino, 13 aprile 2022

La presidente
Elena Femia

Bilancio Sociale 2021

1.	Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	
1.1.	Nota metodologica	pag. 3
2.	Chi siamo	
2.1.	Informazioni generali	pag. 4
2.2.	Valori mutualistici e solidaristici	pag. 5
2.3.	Mission	pag. 6
2.4.	Obiettivi strategici	pag. 8
2.5.	Attività statutarie	pag. 10
2.6.	Contesto di riferimento	pag. 11
3.	Struttura, governo e amministrazione	
3.1.	Composizione base sociale	pag. 13
3.2.	Governance	pag. 13
3.3.	Stakeholders	pag. 14
4.	Composizione del personale	pag. 16
5.	Obiettivi e attività	
5.1.	Obiettivi e attività 2021	pag. 17
5.2.	Uno sguardo al futuro	pag. 17
6.	Situazione economico finanziaria	pag. 18
7.	Altre informazioni	pag. 20
8.	Monitoraggio	pag. 20

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

1.1. Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo bilancio sociale e deve considerarsi come un'opportunità per illustrare un piano pluriennale di possibili azioni che ragionevolmente potranno essere introdotte per il raggiungimento degli obiettivi individuati al momento della nascita della cooperativa "I diritti di Emma".

Come previsto dalle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art.14 comma 1, d.lgs. n. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. n. 112/2017 riportato in G.U. 9.8.2019, il **bilancio sociale** rappresenta lo "strumento" attraverso il quale dare contezza del proprio operato, delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, nel rispetto **dei 10 principi guida** che richiamano alla rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità e autonomia delle terze parti.

Il documento del bilancio è l'atto finale di un **lavoro di gruppo che ha coinvolto tutte**: consigliere, volontarie e dipendenti, ognuna delle quali ha fornito il proprio contributo con riferimento agli ambiti di competenza, raccogliendo, elaborando ed esponendo i dati rilevanti ai fini della costruzione del documento finale.

Il processo di stesura dei contenuti ha coinvolto in particolare le 6 socie fondatrici della cooperativa. È stato un lavoro partecipato che ha permesso di mettere in luce gli aspetti qualitativi e i nodi critici, permettendo di restituire un quadro puntuale e preciso dell'ente, tenendo sempre in considerazione la prospettiva futura.

Nei primi cinque mesi di lavoro "I diritti di Emma" si è principalmente concentrata sui **principali aspetti identitari** che la caratterizzano e, partendo dalle esperienze pregresse maturate nel Centro Antiviolenza E.M.M.A. onlus, **ha avuto avvio una riflessione e analisi degli obiettivi e delle aspettative di tutte** (consigliere, volontarie e dipendenti), ma anche e soprattutto delle donne, senza dimenticarsi degli stakeholders e della cittadinanza, questi ultimi necessariamente da coinvolgere per un cambiamento culturale che porti a rimuovere stereotipi, disuguaglianze e discriminazioni di genere, con particolare riferimento alle opportunità di lavoro, alle prospettive di carriera e alla parità salariale tra uomini e donne.

Il documento è strutturato in otto sezioni principali, in conformità a quanto indicato nelle Linee Guida.

La bozza di bilancio sociale è stata discussa dal Consiglio di Amministrazione il 13 aprile 2022 e sarà sottoposta all'Assemblea delle socie in data 28 aprile 2022.

Il Bilancio Sociale de "I diritti di Emma" sarà **pubblicato sul sito internet** della cooperativa (in costruzione) per essere a disposizione di chiunque possa essere interessato a scoprire la nostra storia.

2. CHI SIAMO

2.1. Informazioni generali

Denominazione	"I diritti di Emma – dall'autonomia alla libertà" Società Cooperativa Sociale a r.l. E.T.S.
Data di costituzione	3 agosto 2020
Sede legale	Corso Montevecchio, 38 – 10129 TORINO (TO)
Capitale sociale	€ 10.000,00 (diecimila/00)
Capitale sociale interamente versato	NO (versato per 7.456 €)
Codice C.C.I.A.	TO
Partita IVA e Codice Fiscale	12340650014
R.E.A.	1282771
Forma giuridica	Società cooperativa
Settore di attività prevalente (ATECO)	879000
Società sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento	NO
Appartenente a un gruppo	NO
Numero iscrizione all'albo delle cooperative	C134213

2.2. Valori mutualistici e solidaristici

La Cooperativa “I diritti di Emma” è retta e disciplinata secondo i principi della mutualità anche ai fini tributari in quanto:

- a) è senza fini di speculazione privata;
- b) è senza scopi di lucro;
- c) presta servizi socioassistenziali rivolti alle donne che hanno subito violenza;
- d) i criteri e le regole inerenti alla disciplina dei rapporti mutualistici tra la Cooperativa “I diritti di Emma” e le socie, si ispirano al principio di parità di trattamento, considerando che la Convenzione di Istanbul all’art. 4, per quanto attiene i diritti fondamentali di uguaglianza e non discriminazione, definisce che “le misure specifiche necessarie per prevenire la violenza e proteggere le donne contro la violenza di genere non saranno considerate discriminatorie ai sensi della presente convenzione” (art 4.4 Convenzione di Istanbul);
- e) le socie possono instaurare con la Cooperativa “I diritti di Emma”, oltre al rapporto associativo, un rapporto mutualistico di lavoro;
- f) viene favorito, in generale, l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate ai sensi dell’articolo 1, comma 1, punto b) della Legge 381/1991.

“I diritti di Emma” è una Cooperativa sociale autonoma di donne che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.

I valori di fondo cui si ispira sono coerenti con la cultura e l’esperienza del movimento cooperativo, in particolare:

- § **la solidarietà**, legame fondante tra le persone, capace di generare stima e sostegno vicendevole tali da consentire a tutti la possibilità di vivere un’esperienza positiva di lavoro e di crescere condividendo competenze e impegno;
- § **la collaborazione**, atteggiamento personale che coniuga la disponibilità al lavoro con gli altri, alla ricerca continua delle migliori condizioni di efficacia dell’impresa, raggiungibili solo grazie a uno sforzo comune e condiviso;
- § **la responsabilità**, sia individuale, nel senso della dedizione, dell’impegno e della massima serietà professionale, che di impresa, ossia di costante attenzione al servizio di un interesse collettivo perseguito nel rispetto delle leggi e del profilo etico sancito dal codice della cooperazione sociale.

Solidarietà, collaborazione e responsabilità costituiscono i riferimenti valoriali irrinunciabili perché il lavoro cooperativo possa avvenire in un contesto caratterizzato da uno spirito di fondo originale perché favorevole, positivo e non alienante nei confronti delle persone.

I citati valori sono messi in pratica mediante l’adesione ai seguenti principi:

- § **Adesione Libera e Volontaria** - la Cooperativa è un'organizzazione volontaria aperta a tutte le persone capaci di contribuire ai servizi offerti e disposte ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, (in considerazione della metodologia che contraddistingue il settore di intervento e che prevede una collaborazione esclusivamente limitata a personale femminile, come previsto all'art.4 della Convenzione di Istanbul), sociale, razziale, politica o religiosa.
- § **Controllo Democratico da parte delle socie** - la Cooperativa è un'organizzazione democratica, controllata dalle proprie socie che partecipano attivamente a stabilirne le politiche e ad assumere le relative decisioni. Le donne elette come rappresentanti sono responsabili nei confronti delle socie.
- § **Partecipazione economica delle socie** - le socie contribuiscono equamente al capitale della Cooperativa e la controllano democraticamente. Almeno una parte di questo capitale è, di norma, proprietà comune della Cooperativa. Le socie, generalmente, percepiscono un compenso limitato, se disponibile, sul capitale sottoscritto come requisito per l'adesione. Le socie allocano gli utili per uno o più dei seguenti scopi: sviluppo della Cooperativa, possibilmente creando riserve, parte delle quali almeno dovrebbero essere indivisibili; benefici per le socie in proporzione alle loro transazioni con la cooperativa stessa e sostegno ad altre attività approvate dalla base sociale.
- § **Autonomia e Indipendenza** - la Cooperativa è un'organizzazione autonoma, autosufficiente, controllata dalle socie. Nel caso in cui si sottoscrivano accordi con altre organizzazioni o si ottengano capitali da fonti esterne, la Cooperativa è tenuta ad assicurare sempre il controllo democratico da parte delle socie e a mantenere la loro indipendenza cooperativa.
- § **Educazione, Formazione ed Informazione** - la Cooperativa fornisce educazione e formazione alle socie, alle rappresentanti elette, alle dirigenti e alle lavoratrici, così che esse possano contribuire efficacemente allo sviluppo della Cooperativa. La Cooperativa inoltre informa il pubblico generale - in particolare le/i giovani e le/gli opinion leaders - sulla natura ed i benefici della cooperazione.
- § **Cooperazione fra cooperative** - la Cooperativa serve più efficacemente le proprie socie e rafforza il movimento cooperativo lavorando insieme attraverso strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali.
- § **Interesse verso la Comunità** - la Cooperativa lavora per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso politiche approvate dalle proprie socie.

2.3. Mission: valori e finalità

"I diritti di Emma" si riconosce nei principi di inviolabilità del corpo delle donne, della loro libertà, autonomia e autodeterminazione e delle leggi che tutelano i minori. Pertanto, il contrasto alla violenza di genere si pone quale obiettivo prioritario, coerentemente con quanto indicato negli obiettivi della Convenzione di Istanbul.

In particolare, ha la finalità di sostenere donne (sole e con figli) che stiano vivendo una situazione di disagio, vittime di violenze fisiche, psicologiche, economiche e sessuali, e ogni altro tipo di violenza e discriminazione. **Promuove iniziative** atte a sensibilizzare l'opinione pubblica e le categorie economiche, sociali e politiche **sulle problematiche delle donne nel mondo del lavoro** e nei diversi contesti sociali e familiari, anche allo scopo di evitare che siano adottati provvedimenti e comportamenti discriminanti ed in contrasto con i principi di "eguaglianza" e di "pari opportunità".

La cooperativa riconosce "la natura strutturale della violenza contro le donne, in quanto basata sul genere, e riconosce altresì che la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini."¹

"I diritti di Emma" considera il fenomeno della violenza maschile sulle donne un problema politico-culturale perché è comunemente accettato e largamente diffuso l'atteggiamento che vede la donna come unica responsabile e causa della violenza subita. L'opinione generale che responsabilizza e colpevolizza la donna (indumenti indossati al momento della violenza, comportamento eccessivamente libero ed emancipato, reazione giudicata non congruente alla violenza subita, ecc.) e deresponsabilizza il maschile (è una persona depressa, sta attraversando un momento difficile, fa uso di stupefacenti, è molto geloso, ecc.) è estremamente pericolosa poiché tende a reiterare le dinamiche culturali patriarcali da cui nasce il fenomeno della violenza sulle donne.

Le nostre parole chiave di riferimento:

- § **Ascolto:** attivo, laico e non giudicante. L'azione dell'ascolto viene messa in atto in tutte le attività con le donne coinvolte nella cooperativa e quindi non solo le consigliere, le dipendenti, le volontarie ma anche le donne che ricevono sostegno.
- § **Accoglienza:** credere alla donna, mettendo al centro il suo punto di vista e creando un rapporto di fiducia. A tutte le donne accolte è assicurata la segretezza e la tutela dei dati e delle informazioni personali.
- § **Rispetto:** è la considerazione e riguardo nei confronti di tutte le persone con cui ci si relaziona sia all'interno della cooperativa che nello svolgere le varie attività.
"I diritti di Emma" agisce nel rispetto delle diversità, dei tempi e delle scelte delle donne.
- § **Dignità delle donne:** "I diritti di Emma" si impegna ad affermare in ogni circostanza la dignità e il diritto all'autodeterminazione delle donne e a garantire pari opportunità per ognuna di esse, contro ogni tipo di discriminazione.
- § **Etica:** per "I diritti di Emma" etica significa avere una relazione alla pari con la donna e comportamenti trasparenti nei confronti delle donne, dell'equipe e della rete, lavorare aspirando sempre al massimo livello di onestà morale e comportamentale, agire sempre nell'interesse delle finalità perseguite. La cooperativa esprime il valore etico anche attraverso la cura del clima interno con incontri regolari di condivisione e confronto

¹ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica Istanbul, 11 maggio 2011

quotidiano di equipe. Verso l'esterno "I diritti di Emma" si impegna alla trasparenza dei bilanci e della gestione delle risorse economiche, a garantire un uso corretto, responsabile ed efficiente delle risorse.

§ **Passione ed entusiasmo:** passione ed entusiasmo sono alla base dell'impegno di socie, volontarie e collaboratrici unite nel contribuire, partecipare e migliorare la qualità in tutto ciò che la cooperativa promuove con e per le donne. La passione e l'entusiasmo si sostanziano anche nel senso di responsabilità rispetto al ruolo ricoperto e nella consapevolezza dell'importanza della formazione tecnico pratica e del lavoro di equipe.

2.4. Obiettivi strategici

Coerentemente con le nostre origini il gruppo promotore intende attuare nel medio e lungo periodo una pluralità di azioni con particolare attenzione ai temi:

- § dell'integrazione e del riconoscimento dei diritti delle donne
- § dell'inserimento a pieno titolo delle donne in tutti in contesti, compreso quello professionale
- § del riconoscimento di pari opportunità nelle proiezioni di carriera
- § della parità di trattamento economico tra uomini e donne.

Molti dei nostri obiettivi strategici sono inglobati in alcuni dei **17 goals (obiettivi) per lo Sviluppo sostenibile contenuti nell'Agenda 2030 dell'ONU.**



Infatti:

	<p>Goal 1: Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p> <p>Obiettivo 1.4.: entro il 2030, assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i più poveri e vulnerabili, abbiano uguali diritti alle risorse economiche, insieme all'accesso ai servizi di base, proprietà privata, controllo su terreni e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, nuove tecnologie appropriate e servizi finanziari, tra cui la microfinanza.</p>
--	--

<p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> 	<p>Goal 4: Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.</p> <p>Obiettivo 4.3: garantire entro il 2030 ad ogni donna e uomo un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria - anche universitaria - che sia economicamente vantaggiosa e di qualità.</p> <p>Obiettivo 4.5: eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità.</p>
<p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> 	<p>Goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</p> <p>Obiettivo 5.1: porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.</p> <p>Obiettivo 5.2: eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.</p> <p>Obiettivo 5.3: eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili.</p> <p>Obiettivo 5.4: riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali.</p> <p>Obiettivo 5.5: garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.</p> <p>Obiettivo 5.6: garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze.</p> <p>Obiettivo 5.a: avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.</p> <p>Obiettivo 5.b: rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna.</p> <p>Obiettivo 5.c: adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.</p>
<p>8 BUONA OCCUPAZIONE E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<p>Goal 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti</p>

	<p>Obiettivo 8.8: proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari.</p>
	<p>Goal 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</p> <p>Obiettivo 10.2: entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.</p> <p>Obiettivo 10.3: assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p> <p>Obiettivo 10.4: adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.</p>

2.5. Attività statutaria

La nascita della cooperativa sociale "I diritti di Emma", trova radici nella necessità di **ampliare e rafforzare l'ultimo segmento di percorso di fuoriuscita dalla violenza, ovvero quello legato all'autonomia.**

Lo scopo principale che la Cooperativa "I diritti di Emma" intende perseguire è quello dell'interesse generale della comunità, della promozione umana e integrazione sociale attraverso la gestione di servizi socioassistenziali e di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

In particolare, la Cooperativa "I diritti di Emma" si riconosce nei principi di **inviolabilità del corpo delle donne**, della loro **libertà, autonomia e autodeterminazione** delle leggi che tutelano le/i minori. Pertanto, è prioritario:

- § l'obiettivo del contrasto alla violenza di genere;
- § la finalità di sostenere donne (sole e con figli/e) che stiano vivendo una situazione di disagio, vittime di violenze fisiche, psicologiche, economiche e sessuali e ogni altro tipo di violenza e discriminazione.

I suoi **obiettivi principali** sono:

- § sostenere le donne che subiscono violenza, offrendo loro accoglienza residenziale nel momento in cui scelgono di lasciare l'ambiente violento ed iniziano un percorso di uscita dalla violenza;
- § mettere in atto azioni finalizzate al loro empowerment professionale, sociale ed economico;
- § creare nuove opportunità per le donne che subiscono violenza, compresa la facilitazione all'inserimento lavorativo.

Infatti, **la cooperativa collabora in modo sinergico e condiviso con "Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus"** e nasce anche per:

- § completare e migliorare il percorso di fuoriuscita dalla violenza rivolto alle donne e ai/alle minori che hanno subito violenza, ovvero rafforzare il segmento relativo all'autonomia;
- § gestire alcuni servizi specializzati (progettazione, rendicontazione, comunicazione, formazione);
- § facilitare l'empowerment professionale e il raggiungimento dell'autonomia economica delle donne.

2.6. Contesto di riferimento

Come cooperativa, la cui mission è sostenere le donne che decidono di uscire dalla violenza, occorre tenere conto sia dell'entità e delle caratteristiche del fenomeno della violenza, sia dell'andamento del mondo del lavoro con particolare riferimento all'occupazione femminile.

I dati Istat non sono però incoraggianti. In **Italia** il **31,5%** delle **donne** ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di **violenza** fisica o sessuale.

L'emergenza generata dall'epidemia di coronavirus ha accresciuto il rischio di violenza sulle donne, poiché molto spesso la violenza avviene nell'ambito del contesto familiare. Le disposizioni normative in materia di distanziamento sociale introdotte al fine di contenere il contagio si sono rivelate, inoltre, un elemento che ostacola l'accoglienza delle vittime.

Le forme più gravi di **violenza** sono esercitate da partner o ex partner, parenti o amici. Trovare lavoro è un passo fondamentale per l'autonomia delle donne che decidono di fuoriuscire da una storia di violenza. Il lavoro è infatti il punto chiave per riprendere o iniziare **un percorso di autodeterminazione** il prima possibile.

Se però spostiamo l'attenzione sul mondo del lavoro, la situazione si complica.

L'occupazione delle donne è scesa per la prima volta dal 2013

Tasso di occupazione femminile in Italia dal 2013 ad oggi



FONTE: ISTAT

Luce!

Secondo i dati e i numeri che arrivano dal Bilancio di genere 2021, curato dal Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, la situazione è a dir poco allarmante. La crisi della pandemia ha notevolmente aumentato le differenze di genere a svantaggio delle donne. "Rispetto alle crisi precedenti – ha commentato Maria Cecilia Guerra, sottosegretaria all'Economia che nei prossimi giorni porterà in audizione al Parlamento il Bilancio di genere 2021 – l'impatto di quella pandemica è stato particolarmente negativo sulle donne".

In Italia meno di una donna su due lavora. Per la prima volta dal 2013, come riportato dal Bilancio di genere 2021, l'occupazione femminile nel 2020, l'anno dello scoppio della pandemia da Covid-19, è calata al 49% (in Europa le donne occupate sono il 62,7%). Non solo. La distanza del tasso di occupazione femminile da quello maschile è arrivata a toccare i 18,2 punti percentuali, contro i "soli" 10,1 punti della media europea.

L'occupazione femminile al 49% nel 2020 è il dato peggiore dal 2013. Come si può notare dal grafico a fianco, le percentuali sono aumentate dal 46,5% del 2013 fino al 50,1% del 2019, l'anno prima dello scoppio della pandemia. Poi, il crollo di oltre un punto percentuale.

Il tasso di occupazione femminile scende poi ulteriormente tra le donne giovani (33,5%) e le donne che vivono nel Sud Italia (32,5%). E inoltre, si segnala che il tasso delle donne Neet – ossia tutte le giovani donne che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione – è cresciuto dal 27,9% al 29,3%, contro una media dell'Unione europea del 18%. Infine, segna un brusco aumento anche il numero di donne costrette al lavoro part-time involontario (ossia tutte quelle che si accontentano di un lavoro part-time anche se alla ricerca di un full-time): dal 60,8% del 2019 si è passati al 61,2% del 2020. In Europa questo tasso è al 21,6%, circa tre volte in meno.

Tra le più penalizzate durante la pandemia ci sono le mamme. Nel 2020 il 79% delle donne con figli, otto su dieci circa, ha fatto richiesta per i congedi parentali, contro un ben più modesto 21% dei padri. Inoltre, il tasso di occupazione delle donne con figli sotto ai 5 anni risulta essere più basso di oltre il 25% di quello delle altre donne coetanee senza figli. "Sono numeri drammatici – sottolinea ancora la sottosegretaria Maria Cecilia Guerra – che evidenziano una discriminazione nella discriminazione. L'aggravarsi della situazione delle madri, soprattutto quelle più giovani, dimostra, come se ve ne fosse ancora bisogno, che al di là della retorica del sostegno alla maternità, nel nostro Paese figli e lavoro continuano a essere largamente inconciliabili". Anche per Floriana Tomassetti, amministratore unico di Ecosfera Servizi Spa e vicepresidente Anip Confindustria "la ripresa del 2021 appena trascorso ha favorito l'occupazione maschile mentre la pandemia ha aumentato il divario di genere". Il Bilancio di genere 2021, inoltre, racconta che "le lavoratrici continuano ad essere penalizzate da una minore domanda di lavoro di tipo permanente: nonostante rappresentino circa il 42% della forza lavoro, incidono solo per un terzo sul saldo delle posizioni a tempo indeterminato", sottolinea ancora Floriana Tomassetti.

Dopo un costante aumento a partire dal 2014, la pandemia ha rallentato notevolmente anche la crescita delle imprese femminili in Italia. Come dimostra il Bilancio di genere 2021, nel 2020 le imprese femminili rappresentano il 21,9% del totale (in calo di circa 4mila unità rispetto all'anno precedente) e rispetto a quelle maschili sono di piccole dimensioni, per lo più localizzate nel Mezzogiorno e molto più giovani. Per quanto riguarda infine le società quotate, le donne rappresentano il 38,8% dei componenti dei consigli di amministrazione.

Inoltre, le donne, si caratterizzano per una più bassa occupazione, salari più scarsi, contratti più precari e sono più raramente occupate nelle **posizioni aziendali apicali e dunque "sicure"**. Quindi, oggi sono le prime a subire gli effetti della crisi. Infine, non è da sottovalutare la trappola sociale per cui il **carico della cura e della famiglia** deve gravare sulle loro spalle. Basti pensare che nel 2020 le donne italiane in **smart working**, si sono dovute occupare anche dei loro figli durante la chiusura delle scuole e, inoltre, hanno visto aumentare il loro lavoro perché si è automaticamente sovrapposto agli impieghi domestici senza più la possibilità di una separazione spaziale degli stessi.

In questo contesto la mission de "I diritti di Emma" assume un elevato significato sociale e solidaristico; si ritiene infatti che lo **sportello lavoro** presente all'interno della cooperativa – che opera in stretta connessione con "CENTRI ANTIVIOLENZA E.M.M.A." – abbia un compito complesso: aiutare le donne a riconnettersi con il contesto sociale di riferimento, ritrovare fiducia in relazioni interpersonali e socio-lavorative sane e avviare una ricerca del lavoro mirata in grado di permettere una giusta indipendenza economica.

3. STRUTTURA, GOVERNANCE E AMMINISTRAZIONE

3.1. Composizione base sociale

La base sociale inizialmente costituita al 3.08.2020 da 6 socie fondatrici si è incrementata al 1.12.2020 grazie all'adesione di 4 socie lavoratrici subordinate. Da agosto 2021, 2 socie volontarie sono diventate socie lavoratrici subordinate.

Complessivamente le socie al 31 dicembre 2021 sono 10 di cui:

§ 4 volontarie (di cui una collaboratrice non subordinata - Presidente con emolumenti)

§ 6 dipendenti subordinate.

L'assemblea delle socie in data 25 giugno 2021 ha deliberato di concedere alla presidente un emolumento mensile di € 900,00 netti, oltre alle ritenute fiscali e previdenziali.

3.2. Governance

Il consiglio di amministrazione è stato costituito il 3 agosto 2020, giorno di costituzione della cooperativa, resterà in carica per un triennio ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa. È l'organo di direzione e gestione.

Composizione consiglio di amministrazione

carica	Nominativo	Mansioni
Presidente	FEMIA Elena	Datore di lavoro e responsabile del personale Responsabile della Privacy Coordinatrice Strutture di 2° livello Percorsi di autonomia per le donne in carico

Vicepresidente	ZUCCA Anna Maria (*)	Supervisione attività amministrativo/ contabile Coordinatrice attività formativa Coordinatrice area progetti
Consigliera	CONCAS Simona	Mansioni di tesoreria Responsabile della sicurezza sul lavoro
Consigliera	SPADINI Silvia	Coordinatrice Case Rifugio Referente area minori Formatrice
Consigliera	CHENAL Valentina	Coordinatrice area comunicazione Referente area progettazione Mansioni di segreteria
Consigliera	CONTI Adele	Coordinatrice rendicontazione progetti Altre mansioni nelle aree di tesoreria, segreteria, progettazione

(*) nomina nella riunione del Consiglio di amministrazione del 28 settembre 2020

Tra i provvedimenti importanti assunti dal consiglio di amministrazione, particolare attenzione assume la formalizzazione nella riunione del 9 novembre dell'accordo con "Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus" per l'affidamento della gestione delle Case Rifugio e delle strutture di secondo livello a titolarità della onlus con decorrenza 1° dicembre 2020 e 1° gennaio 2021 rispettivamente. Per maggiori dettagli si rinvia al successivo punto "5".

3.3. Stakeholders

Gli stakeholders sono quei soggetti (individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con la Cooperativa "I diritti di Emma" relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con la propria mission. La cura della rete di relazioni e la capacità di instaurare rapporti di collaborazione è fondamentale per riuscire a perseguire in maniera efficace gli obiettivi associativi.

Per esempio, sono stakeholders tutte le socie, i collaboratori esterni, le donne inserite nei percorsi, i committenti (Asl, Comuni, Consorzi, Servizi Sociali, ecc.), i fornitori, cittadini privati, ecc.

I rapporti con gli stakeholders sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Nello specifico:

a) "I Diritti di Emma" riserva particolare attenzione alle **Socie** volontarie e dipendenti, sostiene la qualificazione delle competenze, la stabilità delle condizioni occupazionali adottando e migliorando l'efficacia organizzativa e gestionale tramite processi di corresponsabilità.

Il rapporto con le dipendenti si basa sul rispetto delle mansioni, delle procedure e delle regole sottostanti all'incarico. Il loro lavoro garantisce la continuità dell'erogazione del sostegno delle donne accolte nelle strutture protette. "I diritti di Emma" si impegna al

rispetto del contratto di lavoro, alla giusta retribuzione e a garantire occasioni di formazione e crescita professionale.

b) Centri anti violenza E.M.M.A. ONLUS

“I diritti di Emma” è nata su iniziativa di 4 componenti del Consiglio Direttivo della onlus e di 2 dipendenti, per potenziare l’efficacia dei percorsi di autonomia della donna, svolgendo ulteriori attività rispetto a quelle tipiche delle onlus. Con la costituzione della cooperativa è quindi possibile potenziare l’efficacia dei percorsi di autonomia, svolgendo ulteriori attività rispetto a quelle tipiche delle onlus, riguardanti in particolare l’empowerment professionale finalizzato a facilitare l’inserimento lavorativo e l’autonomia economica.

Pertanto, è stato stipulato un accordo tra “I diritti di Emma” e “Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus” dove si prevede che la onlus e la cooperativa reciprocamente, in qualità di Titolare e Gestore si raccordano affinché sia definito e attuato un progetto personalizzato volto alla fuoriuscita delle donne dalla violenza, provvedendo anche alla cura di eventuali minori a carico, nei tempi e nelle modalità condivise con la donna accolta.

In particolare “Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus” e “I diritti di Emma” si impegnano a lavorare in stretta condivisione ed in rete tra loro mettendo la donna, i suoi diritti e le sue scelte al centro del suo percorso di sostegno e uscita dalla violenza. Pertanto, **per quanto attiene il progetto individuale della donna**, conformemente alla metodologia adottata da entrambe, deve essere salvaguardata sempre la distinzione tra l’attività di accoglienza in emergenza presso le strutture HELP SOS (spazi riservati all’accoglienza in emergenza) che continuano ad essere gestiti da “Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus”, dall’inserimento programmato nelle case rifugio e nelle strutture di secondo livello che saranno gestiti dalla cooperativa “I diritti di Emma”.

In sintesi, in relazione al citato accordo la cooperativa “I diritti di Emma” gestisce:

§ dal 1° dicembre 2020 le case rifugio Help House Autonomia ed Help House Libertà

§ dal 1° gennaio 2021 le case di secondo livello Help Indipendenza 1 e Help Indipendenza 2.

Inoltre, “I diritti di Emma” si raccorda con “Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus” affinché alle donne ospiti delle case e ai/alle loro figli/e sia fornito supporto psicologico, legale e sociale, nell’ambito di un progetto formulato insieme alla donna e condiviso con i servizi sociali e sanitari competenti.

c) Donne e minori vittime di violenza

Alle donne e ai minori in carico alla cooperativa:

§ si garantisce anonimato e riservatezza;

§ si assicura uno spazio di accoglienza residenziale adeguato e beni primari per la vita quotidiana;

§ si garantisce protezione e ospitalità a titolo gratuito, salvaguardandone l’incolumità fisica e psichica, per i tempi previsti dal percorso personalizzato;

- § si assicura il sostegno di personale esclusivamente femminile (come previsto dall'art.5 del Regolamento Regionale legge 24 febbraio 2016, n.4), qualificato e stabile, adeguatamente formato e specializzato sul tema della violenza;
- § si prevede un sostegno integrato con la rete dei servizi sociosanitari e assistenziali;
- § non si applicano tecniche di mediazione familiare;
- § si forniscono adeguati servizi educativi e di sostegno scolastico nei confronti dei/delle figli/e minori delle donne che subiscono violenza;
- § si predispone un piano individualizzato di sostegno costantemente monitorato.

d) Rete antiviolenza

L'attuale rete antiviolenza è costituita principalmente dai Servizi sociali che - per competenza territoriale - hanno in carico la donna sola o il nucleo. Fanno parte della Rete anche i Servizi sanitari e ospedalieri, le Forze dell'Ordine e di Polizia locali, la Procura della Repubblica presso il Tribunale Ordinario e presso il Tribunale per i Minorenni, gli enti territoriali (in particolare la Regione Piemonte e i Comuni). Ogni attore della rete antiviolenza territoriale agisce secondo le proprie competenze ma con un approccio condiviso e integrato ad esclusivo vantaggio della donna, garantendone l'autodeterminazione nelle scelte da intraprendere.

e) Cittadinanza

Le azioni della cooperativa hanno certamente un valore sociale, in quanto tendono a creare meccanismi per superare le discriminazioni nei confronti delle donne. Per raggiungere tali obiettivi è necessario promuovere collateralmente iniziative rivolte alla cittadinanza che creino nel quotidiano occasioni di riflessione, dibattito e di cambiamento e portino ogni persona a rispettare le donne, nel privato e nel pubblico, a tutti i livelli dell'esistenza.

Tra le attività che la cooperativa intende promuovere sono comprese l'attività di formazione e di sensibilizzazione rivolta a bambini, adolescenti, parti sociali.

4. COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Nella cooperativa "I diritti di Emma" operano 6 socie dipendenti subordinate, tutte con un contratto a tempo pieno, a 38 ore settimanali (il C.C.N.L. applicato è quello delle cooperative sociali). Il contratto di lavoro applicato alle socie con le quali si è instaurato un rapporto di lavoro è garantito in conformità all'art.3 della legge 142/2001.

Quattro dipendenti hanno tutte la **laurea in educatrice professionale** e lavorano dal 1° dicembre 2020 presso le due case rifugio Help House Autonomia e Help House Libertà.

Due dipendenti hanno mansioni amministrative. È inoltre previsto un contratto parasubordinato in capo alla Presidente che riceve un emolumento, in conformità a quanto deliberato dall'assemblea dello scorso anno.

Il costo del personale al 31.12.2021, compreso il compenso alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a € 155.183 è completamente riferibile alle socie (prevalenza 100%).

5. OBIETTIVI E ATTIVITA'

5.1. Obiettivi e attività 2021

Nel corso del 2021 il lavoro delle socie promotrici si è nuovamente focalizzato negli adempimenti formali conseguenti la nascita della Cooperativa ma si è altresì rivolto all'ampliamento delle attività esistenti. Pertanto:

- § è stata dismessa la sede operativa della Cooperativa in c.so Valdocco, 2 – Torino;
- § sono stati presi accordi formali per la locazione di alcuni locali siti in via Santa Teresa, 18 – Torino (che diventeranno sede amministrativa, laboratorio sartoriale e unità commerciale);
- § è proseguito il lavoro di gestione delle Case Rifugio Help House Autonomia e Help House Libertà secondo quanto previsto dall'accordo bilaterale siglato con "Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus";
- § è stato affidato alla società MED di Tozzi Leonarda l'incarico per la convenzione per prestazione del servizio di medico di lavoro, custodia cartelle sanitarie di rischi e nomina medico competente;
- § è stato siglato il partenariato per lo sviluppo del progetto S.O.S. Sostegno Orfani Speciali finanziato da "Impresa Sociale Con i bambini" nell'ambito del bando "A Braccia Aperte" con capofila "Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus" avente come finalità il sostegno di orfani speciali e famiglie affidatarie;
- § si è avviata e conclusa la collaborazione della Cooperativa nell'ambito del progetto LAB-Sostegno al Lavoro e sostegno ABitativo per donne vittime di violenza, finanziato dalla Regione Piemonte con DGR 2-1658, rivolto a donne nell'ultima fase del percorso di fuoriuscita dalla violenza e quindi inserite nella fase di autonomia che ha visto capofila "Centri Antiviolenza E.M.M.A. onlus";
- § si è avviato il laboratorio "I fili di Emma" di sartoria in collaborazione con Teatro Regio di Torino nell'ambito del progetto LAB-Sostegno al Lavoro e sostegno ABitativo per donne vittime di violenza, finanziato dalla Regione Piemonte con DGR 2-1658, con la finalità di effettuare piccole riparazioni dei capi, tendaggi, biancheria e accessori; svolgere disegno, modifiche, riparazioni e confezionamento dei capi di abbigliamento; acquisire nozioni teoriche e tecniche; conoscere gli strumenti e i metodi relativi al confezionamento, alla modifica e alla riparazione dei capi; sapersi rapportare con il cliente. Al laboratorio hanno partecipato 5 donne.

Nei 12 mesi di operatività dell'esercizio 2021 l'accoglienza nelle case rifugio ha riguardato complessivamente 7 nuclei e 1 donna sola, per complessive 16 persone, di cui 7 donne e 9 minori.

5.2. Uno sguardo al futuro

Nei primi mesi del 2022 sono proseguite le formalità per l'iscrizione all'Albo Regionale delle Cooperative di tipo A. In particolare:

- nel mese di gennaio 2022 è stata chiesta una revisione cooperativa al MISE per poter in seguito inoltrare la pratica per l'iscrizione all'Albo delle cooperative della Regione Piemonte.
- Il 7/02/2022 l'assemblea delle socie ha approvato il nuovo regolamento interno modificato, come richiesto dall'ispettrice del MISE che contestualmente veniva inoltrato all'ispettorato del lavoro di Torino.
- Il 21/03/2022 si è ricevuta notizia in merito all'esito positivo della Revisione Cooperativa.
- Il 4/04/2022 si è avviata l'istanza presso la Regione Piemonte per l'iscrizione all'Albo Cooperative di tipo A.

Inoltre, la Cooperativa, nel mese di febbraio 2022, ha aderito alla Confederazione Cooperative Italiane (Confcooperative) con cui si sta impegnando nello sviluppo di nuove azioni progettuali.

Nel 2022, presso i locali in affitto in via Santa Teresa, 18 – Torino, che saranno disponibili indicativamente dal mese di giugno, si prevede l'attivazione di un laboratorio sartoriale rivolto alle donne ospiti delle Case Rifugio finalizzato all'acquisizione e al rafforzamento delle competenze apprese nell'esperienza progettuale LAB in collaborazione con Teatro Regio di Torino. Inoltre, presso gli stessi spazi, si prevede l'apertura di un esercizio commerciale che consentirà la vendita dei prodotti confezionati dal laboratorio. L'attività permetterà l'attivazione di 2 tirocini finalizzati all'assunzione di due donne ospiti delle Case Rifugio, nonché l'assunzione di una sarta professionista per la conduzione di corsi di formazione e coordinamento della produzione sartoriale.

In prospettiva, la Cooperativa intende ampliare il lavoro di accoglienza con la gestione di nuovi appartamenti di secondo livello rivolti a donne in difficoltà.

6. Situazione economico-finanziaria

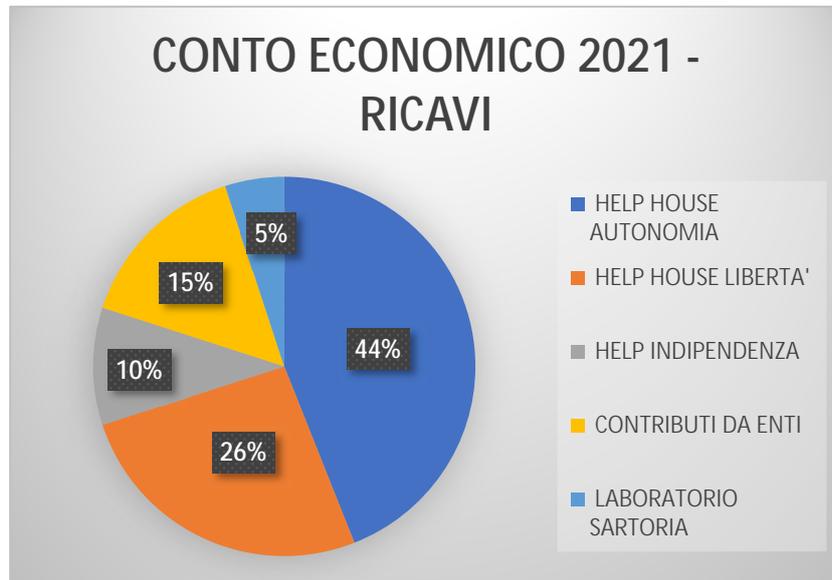
Sotto il profilo patrimoniale la cooperativa "I diritti di Emma" può contare su un patrimonio netto di € 11.053 di cui € 10.000 rappresentato dal capitale sociale, € 843 da riserve e € 375 da utili.

Per quanto attiene il conto economico, i ricavi ammontano a € 259.433 e sono ascrivibili per l'80% al pagamento delle rette riconducibili alla accoglienza di donne sole o di donne con figli minori nelle 2 case rifugio e nelle strutture di secondo livello.

In particolare:

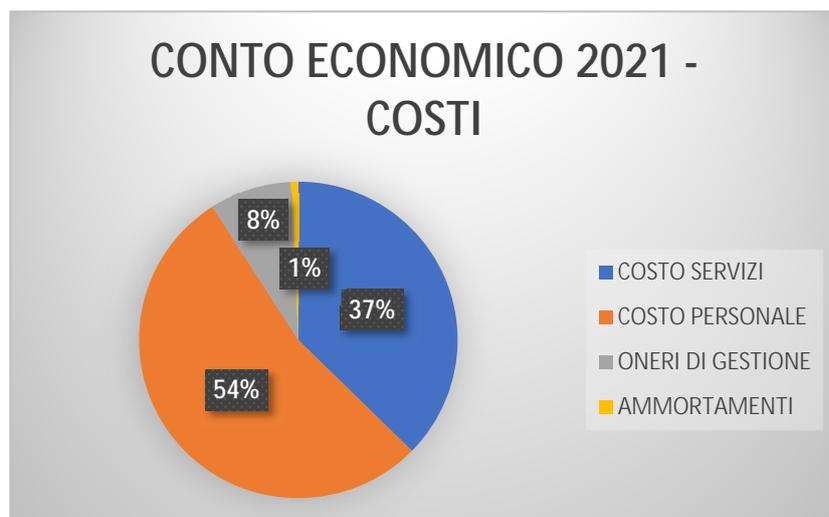
- Per il 44% alla Casa Rifugio Help House Autonomia
- Per il 26% alla Casa Rifugio Help House Libertà
- Per il 10% alle 2 strutture di secondo livello Help Indipendenza.

Il restante 20% è rappresentato da contributi ricevuti dalla Regione Piemonte (15%) e dal corso di sartoria (5%).



I costi sostenuti sono principalmente ascrivibili per:

- il 54% al costo del personale (€ 138.674) utilizzato nelle 2 case rifugio e nelle strutture di secondo livello
- il 37% ai costi sostenuti per i servizi (€ 96.746)
- l'8% ai costi per l'erogazione dei servizi alle donne e minori ospiti delle strutture (€ 21.557)
- l'1% agli ammortamenti (€ 1.919).



7. ALTRE INFORMAZIONI

Considerata la natura della cooperativa "I diritti di Emma", per quanto concerne l'organizzazione del lavoro e lo sviluppo delle sue attività, l'unico approccio che viene adottato è quello basato sulla parità di genere e il rispetto dei diritti umani, ampiamente descritto nella mission.

8. MONITORAGGIO

La cooperativa, per le aree di lavoro attive, mette in atto un sistema di controllo interno finalizzato a ridurre i rischi di errore e a migliorare i processi operativi.

Nello specifico per quanto attiene la gestione operativa delle case rifugio, sono state elaborate da specifiche linee guida che illustrano in modo analitico le prassi operative da seguire durante tutto il percorso delle donne e dei minori (dalla accoglienza alle dimissioni) e la modulistica utilizzata. La disponibilità di linee guida permette di poter contare su una metodologia condivisa tra la governance e il personale (coordinatrice, dipendenti, tirocinanti e volontarie) ed agevola l'attività periodica di supervisione.

Per quanto riguarda gli aspetti amministrativo contabili sono previste modalità di controllo durante le diverse fasi operative.

