



A cura di Gabriella Vignudelli

io, noi, le cooperative

io, noi, le cooperative

le donne della cooperazione modenese raccontano

le donne della cooperazione modenese raccontano



Io, noi, le cooperative

le donne della cooperazione modenese raccontano

a cura di Gabriella Vignudelli

*Esperienze diverse di donne che hanno lavorato
o che tuttora lavorano nelle Cooperative.
Interviste, racconti corali, testimonianze scritte.*

Questa pubblicazione ha preso avvio da un'idea dell'Università per la Libera Età "Natalia Ginzburg". Affidato il progetto e la raccolta delle testimonianze alla Prof.ssa Gabriella Vignudelli, Legacoop Modena ne ha promosso e curato la realizzazione editoriale in occasione del sessantesimo anniversario della sua ricostituzione.

Alle donne della Cooperazione Modenese (Modena, 18 novembre 2005)

Autore: Gabriella Vignudelli

Coordinatore editoriale: Evaristo Pancaldi.

Impaginazione e stampa: Nuovagrafica, Carpi

1ª Edizione Novembre 2005
ISBN 88-89109-13-0



Via Fabriani, 120 - 41100 Modena
Tel. 059 - 403011 - Fax 059 - 214810
www.modena.legacoop.it
info@modena.legacoop.it

in collaborazione con



Università per la Libera Età "Natalia Ginzburg"
Via Ciro Menotti, 137 - 41100 Modena
Tel./Fax 059 - 4279459
nataliaginzburg@libero.it

© Copyright 2005

EDIZIONI
APM

Via B. Franklin, 5/a - Carpi

Presentazione

Quelle che seguono sono pagine di vita e di lavoro, di scelte private e personali. Esperienze di donne che si trovano a raccontare di problemi e di realtà che hanno vissuto. E di cui hanno memoria. Storie di sé che diventano testimonianze di fatti aziendali, ma ancor più di sensibilità e di valori.

Le pagine che seguono, aggiungo, attraverso la ricostruzione autobiografica di un gruppo di donne di generazioni diverse, assunte ad esempio, rappresentano una citazione dell'ampiezza del contributo e della presenza femminile nell'imprenditoria cooperativa modenese.

Un contributo, voglio subito ricordarlo, che già negli anni '50, per la capacità femminile di legare la sfera domestica a quella sociale e di mercato, è stato essenziale nel dettare bisogni, soluzioni pratiche, strumenti e strategie di risposta, sia politiche che cooperative.

Una presenza quantitativa, inoltre, che, nelle 177 cooperative aderenti a Legacoop Modena, è oggi almeno paritaria. Tra i soci (sono 602.000 di cui 316.000 modenesi), infatti, il 49% sono donne; una percentuale che sale al 54% tra gli occupati (21.190 in totale, di cui 15.950 modenesi), sfiorando il 73% in Coop Estense e il 93% in Gulliver Cooperativa Sociale.

Numeri e percentuali che fanno da sfondo ad un racconto corale, di ambiente e di genere: racconto di donne nelle cooperative.

Un racconto, individuale e plurale, che ci informa più di un manuale di Storia o di Sociologia. E ancor più coinvolge. Perché otto testimonianze intrecciate a tema e nove interviste a protagoniste delle cooperative di oggi, raccolte da una penna sensibile e consapevole, riescono a trasmetterci uno spaccato vivo e dinamico della Cooperazione modenese degli ultimi sessant'anni. E della sua continua evoluzione, da movimento politico-sociale ed economico a moderno sistema di imprese che competono sul mercato.

L'evoluzione cooperativa potrà essere colta dal cambiamento dei modelli e delle variabili aziendali, delle motivazioni e delle identità narranti: dall'"io collettivo", protagonista della rinascita del progetto cooperativo nei primi decenni del dopoguerra, alla forte identità settoriale, aziendale e professionale delle generazioni più giovani.

Scorrendo le pagine si potranno individuare anche i caratteri distintivi della Cooperazione. Caratteri che si modificano nel tempo, ma non cambiano nel significato: il senso di appartenenza, la socialità e la solidarietà intergenerazionale, la concretezza del lavoro, l'orgoglio del saper fare e del costruire, il senso di sé e la volontà di essere riconosciuti, l'idealità pratica e, forse, anche il disincanto, insieme.

Dello specifico femminile si coglieranno, invece, la sofferta capacità di organizzare in rete le diverse sfere dell'esistenza: domestica e aziendale, individuale e collettiva. E il pudore, l'affettività che nelle donne riesce a soleggiare anche gli angoli più bui dell'esperienza, personale e aziendale, e della memoria.

Quelle che seguono, pertanto, sono pagine che rappresentano quello straordinario fenomeno di esperienze normali che è la Cooperazione modenese. Di nuovo c'è l'angolo prospettico, che ad alcuni risveglierà ricordi ed emozioni, favorendo la ricostruzione di un non lontano passato; ad altri aprirà nuove conoscenze e, forse, qualche considerazione importante. D'altra parte è proprio attraverso la storia degli individui, nella dimensione del vivere quotidiano, che si concretizzano i fenomeni collettivi. E si plasmano nelle forme e nei processi direzionali degli eventi cosiddetti "storici". Eventi di storia collettiva della nostra città, storia della Cooperazione modenese, riproposti alla lettura col coinvolgimento di una memoria personale e quindi più interessanti.

O, almeno, questo è il nostro auspicio.

Lo stesso auspicio che ha accompagnato Legacoop Modena nel voler promuovere questa pubblicazione, dalla chiara valenza simbolica, che intende valorizzare l'identità collettiva, e al tempo stesso personale, delle donne della Cooperazione modenese.

Vengono qui proposti 17 ritratti di donne che hanno lavorato o che sono tuttora occupate in cooperative e in settori diversi, assunte a simbolo ed esempio per tante altre la cui vita nella Cooperazione modenese non sarebbe altrimenti ricostruibile nella dimensione individuale e nelle varianti di un vivere quotidiano che sigla la differenza di scopi e significati tra il trattare di categorie concettuali e la ricostruzione della vita di persone reali.

A queste donne si è pertanto affidato il racconto di un periodo di crescita della funzione cooperativa e del protagonismo femminile: una crescita progressiva di responsabilità che non ha portato solo all'affermazione personale di alcune protagoniste, perchè ha dato una maggiore opportunità di lavoro qualificato e di realizzazione per tutte, contribuendo in importante misura alla costruzione della moderna cooperazione di oggi.

Nella storia di questi 60 anni la Cooperazione modenese, infatti, non è solo rinata, ma si è sviluppata con una vigorosa capacità di espansione, dimostrata oltre ogni dubbio dai numeri riportati, e connotata da una presenza femminile la cui consistenza forma l'identità non solo della cooperazione, ma dell'intera collettività modenese.

La presentazione di "Io, Noi, le Cooperative" potrebbe chiudersi qui. Invece, tra le righe del volume, c'è anche altro.

C'è, ad esempio, l'eco di un percorso di emancipazione femminile che è iniziato molto prima, intrecciando presa di coscienza di genere con lotte per diritti politici ed economici più complessivi. Un lungo percorso collettivo e democratico di cui quest'anno ricorrono alcune tappe per noi fondamentali: la Resistenza e la Liberazione¹, la conquista del diritto al voto delle donne², la ricostituzione della Federazione delle Cooperative e Mutue di Modena. Tutto questo, e altro, sessant'anni fa.

Un intreccio di percorsi, di diritti oggi riconosciuti e di speranze, su cui poggia ancor oggi la nostra identità e il nostro futuro.

(1) Segnaliamo un volume recentissimo e interessante (*"A guardare le nuvole: partigiane modenesi tra memoria e narrazione"* a cura di Caterina Liotti e Angela Remaggi. Studi storici Carrocci, Roma), che è il risultato del progetto di ricerca *"Donne e Resistenza. La forza della memoria"* del Centro di documentazione donna di Modena ed è stato sostenuto da Legacoop, Assicoop e Coop Estense.

(2) Almeno qui ricordiamo che nell'autunno del 1944, poco dopo la liberazione di Roma, nella capitale si costituì un Comitato Pro Voto rappresentativo non solo dei nuovi partiti del CLN, ma anche di alcune antiche organizzazioni femministe sciolte durante il periodo fascista. Tra queste, nel periodo fu fortissima la capacità di mobilitazione e di sensibilizzazione dell'UDI Unione Donne Italiane.

L'esigenza e l'importanza della partecipazione femminile all'attività politica, sociale e culturale non viene più ostacolata. O quasi. Con l'Italia ancora in guerra e divisa in due (a Roma il Governo Bonomi e al Nord, occupato dai tedeschi, la Repubblica di Salò), un decreto del legittimo Consiglio dei Ministri del 1° febbraio 1945 riconobbe alle donne italiane il diritto di voto. Per errore (?) non prevedeva che le donne fossero anche elette. Ci volle ancora un anno...poi un altro decreto del 10 marzo 1946 (n.74) affermò la eleggibilità all'Assemblea Costituente dei cittadini e cittadine che al giorno dell'elezione avessero compiuto il venticinquesimo anno di età. La decisione fu storica e ricca di conseguenze, non solo per la vita politica. Partiti e organizzazioni di riferimento dovettero organizzare, con programmi e nuovi metodi, milioni di donne finora escluse dalla vita e dal dibattito politico ed "invisibili" in campo economico. Dovettero guadagnarne il favore, il voto, con proposte concrete,

Le donne votarono per la prima volta nelle elezioni amministrative della primavera del 1946.

Poi, il 2 giugno, giorno del Referendum istituzionale e dell'elezione dell'Assemblea Costituente, si votarono. Poche all'inizio (21 vennero elette alla Costituente), ma capaci di far iscrivere nella nostra Costituzione, in tema di parità di diritti tra uomini e donne, alcuni principi che, nel corso degli anni successivi, avrebbero costituito il saldo aggancio per importanti conquiste legislative sul piano sociale e civile. E per la liquidazione di quelle norme del Codice Rocco che ne sancivano l'inferiorità anche nella famiglia.

Con l'entrata a pieno titolo delle donne nella vita politica, sociale ed economica della nostra società, ha inizio un mutamento i cui effetti sono ancora in corso.

Oggi, a sessant'anni dall'estensione del suffragio, l'excursum ci è parso opportuno.

Un intreccio, a cui vorrei accennare con pochi tratti, che prese avvio negli ultimi decenni del XIX secolo. E con fatica. Proprio quando le donne unirono le loro voci, via via meno flebili, a quell'invocazione di diritti primari (alimentazione, lavoro, casa, famiglia) e fondamentali (libertà ed eguaglianza economica e politica) con cui intere classi e ceti sociali irruperono nella storia.

Un percorso parallelo e distinto, quello femminile, ma che affiancò da subito i primi atti di cambiamento, sociale ed economico, del nostro territorio. Infatti, il processo di emancipazione femminile, la comparsa delle donne sulla pubblica scena della società e del mercato, anche nel modenese coincise col dispiegarsi, negli anni post unitari, delle prime forme associative tra lavoratori.

Una indagine del 1885, agli albori della cooperazione modenese³, rivela che tra gli aderenti alle Società di mutuo soccorso il 10,25% era già composto da donne, seppur con compiti di solo prolungamento del loro tradizionale ruolo domestico-famigliare.

I primi sodalizi mutualistici e cooperativi sono ancora strumenti difensivi e assistenziali. Saranno però i luoghi dove si formerà una prima coscienza sociale e solidaristica. Anche se le donne rimarranno ancora subordinate agli uomini, nelle società miste, e a socie onorarie aristocratiche o borghesi, coadiuvate da uomini, nelle diverse esperienze di società autonome, anche produttive⁴.

Sarà così ancora per decenni, anche nelle prime cooperative di consumo e di lavoro che sorgeranno ad ondate per rispondere in termini economici alla crescente disoccupazione tra mezzadri e braccianti nelle campagne e tra artigiani nei centri urbani. Anni comunque, quelli a cavallo tra i due secoli, in cui emergerà una diversa presenza femminile nelle strutture economiche: una presenza che si allargherà a tutti i comparti produttivi, rappresentandone una percentuale di rilievo e in aumento rispetto al totale della popolazione attiva. La preparazione professionale è ancora scarsa, ma le donne stanno già acquisendo la consapevolezza di una nuova identità collettiva che reclama diritti di produttrici e di genere. Si avvia il mutamento che modificherà sia le basi economiche della famiglia che il rapporto tra i due sessi.

Tutto sta cambiando, in Europa e in America, ma in Italia con particolare lentezza e attraverso tanti ostacoli posti da costumi secolari, da una legislazione statica e da interessi conservatori. In verità, neanche il "pensiero progressista" e socialista maschile, e nemmeno quello sindacale e cooperativo, si smarcano più di tanto dalle culture dominanti: tutti preoccupati di non essere in grado di controllare "*l'anarchica istintività del sentimento femminile*" e di non saperne incanalare "correttamente" il "pressing" sui diritti economici e sociali complessivi e su quelli di genere. A difesa dell'arretratezza del "pensiero cooperativo" di allora solo le oggettive difficoltà del movimento in anni (vedi, ad esempio, il 1898) di repressione go-

(3) Per convenzione, si fa risalire la prima cooperativa di consumo alla costituzione nel 1865 dell'"Istituto filantropico alimentare" all'interno della Società operaia di mutuo soccorso di Modena. La prima cooperativa di lavoro, invece, all'"Associazione degli Operai e Braccianti di Finale Emilia", promossa e presieduta nel 1886 da Gregorio Agnini.

(4) Negli anni 80 nasceranno anche le prime Leghe di resistenza tra donne con epicentro il Nord Italia e le prime "aree operaie". Obiettivo: rivendicare miglioramenti nelle fabbriche e nei campi, affrontare la questione dell'orario di lavoro e del salario, e il grande tema dell'"emancipazione giuridica" della donna.

Nasceranno anche le prime Società cooperative tra produttrici (sarte, magliaie, ecc.), composte solo da donne e gestite da sole donne. Le responsabili, però, pur elette dalle stesse socie, dovranno rispondere del loro operato ad un Consiglio di Amministrazione composto da uomini. Questo fattore discriminatorio interesserà il cammino evolutivo della cooperazione femminile per ancora parecchi decenni, a causa di una impostazione giuridica avversa alla donna.

La Cooperativa, per effetto del nuovo Codice Commerciale del 1882, risulta essere una forma societaria a tutti gli effetti. La legislazione italiana, invece, pone la donna in uno stato di subalternità rispetto all'uomo: essa non può donare, non può acquistare o vendere immobili, non può accendere ipoteche o contrarre mutui, non può costituire società senza l'autorizzazione del marito o del tribunale. Inoltre, ammesso esistesse tale autorizzazione, poteva essere revocata in qualsiasi momento.

vernativa ed anche di difficoltà nel reperire strumenti finanziari per le necessità operative. A inizio secolo, oltre le donne, a rimanere invisibili sono ancora intere classi sociali.

Mentre si dibatte nei circoli politici sul valore sociale e intellettuale delle donne, una scossa salutare verrà dall'organo ufficiale della Lega Cooperative, "La Cooperazione Italiana", che in una pubblicazione del 1911 ("Femminismo") denuncerà la "*congiura del silenzio*" sulla situazione marginale e strumentale della donna nelle strutture cooperative. Scossa salutare, dicevo, perché da allora la questione femminile acquisirà un rilievo ufficiale e progressista nella cultura cooperativa italiana.

Il vento sembra girare. Durante il I conflitto mondiale, con la partenza degli uomini per la guerra e con l'estendersi del processo di sensibilizzazione a favore di un'evoluzione politica, le donne allargano considerevolmente la propria sfera di attività in ambito sociale ed economico, quindi anche in quello cooperativo che vivrà anni di forte sviluppo.

È qui che le donne dimostreranno la loro attiva partecipazione allo sforzo produttivo e gestionale della nazione, sollecitando nel contempo, da una nuova situazione di forza, quelle scelte definitive sulla loro funzione economica e sul loro diritto al voto che gli eventi bellici avevano lasciato sospese.

Durante il conflitto, insomma, le donne riescono ad aprirsi molte porte. Il loro senso del dovere, la necessità di assumere il ruolo, di fatto ma non di diritto, di capofamiglia, le spinte evoluzionistiche e di emancipazione le pongono nelle condizioni di sperimentarsi, di valutare direttamente e senza intermediari il loro valore, le loro capacità. Esse stesse, per la prima volta, dopo decenni di lotte, sono coscienti di "esserci", consapevoli di essere visibili, di poter avere voce, di poter chiedere.

La risposta dello Stato è quella di emanare provvedimenti a favore dell'opera compiuta dalle donne fino ad allora. Non tanto in funzione delle loro istanze, ma in previsione di una riconversione industriale da realizzare a fine guerra ed anche per prepararsi ad eventuali conflitti sociali. È comunque in questo diverso clima di "ragion pratica" che, nel 1919, viene emanata la legge 1176 ove si sancisce la parità giuridica delle donne, ovvero si decreta l'abolizione dell'autorizzazione maritale. Finalmente la donna può essere ammessa a tutte le professioni e a tutti gli uffici pubblici. In sostanza vengono aboliti quegli articoli del Codice commerciale che avevano di fatto reso impossibile l'assunzione di responsabilità amministrative e reso difficile lo sviluppo della cooperazione femminile.

Ancora riconoscimenti e "medaglie" per lo sforzo e la dedizione. Poi, a guerra ed emergenza finita, gli uomini tornano, "mutilati" da promesse non mantenute. Alcuni tornano in camicia nera. Si restaura un nuovo ordine. Le cooperative vengono demolite, poi svuotate e fascistizzate, cioè dirette dalla nomenclatura del tempo e da un sistema di credito "selettivo", finalizzato ad incanalare il consenso e a realizzare i programmi di autarchia economica.

Anche le donne tornano a "casa". Si mette fine ad ogni tentativo di emancipazione. Vengono annullate anche le poche libertà concesse. Destinate alla procreazione e alla famiglia, le donne troveranno maggiori difficoltà anche nell'istruzione. In poche avranno i "telefoni bianchi". Alle tante donne-massa dei ceti proletari e popolari non verrà comunque escluso il mercato del lavoro: al regime servirà una mano d'opera a basso costo nell'agricoltura e nell'industria. Altre seguiranno le famiglie nell'opera di colonizzazione dell'Impero.

Qualche numero su dati disponibili degli anni '30: nel 1936 il 27% della forza lavoro italiana è rappresentata da donne; nelle cooperative di consumo sopravvissute, nel 1937 solo il 4% della base sociale è rappresentata dalla componente femminile. Praticamente identiche le percentuali nelle cooperative bracciantili o di lavoro. Il legame tra donne e cooperazione è interrotto. Sono numeri che comunque aumenteranno avvicinandosi la II guerra mondiale: guerra che busserà ad ogni casa, coinvolgendo la popolazione civile, le donne innanzitutto.

A questo appello risponderanno anche le donne, segnate profondamente dalle difficoltà e dai lutti. Donne

operaie costrette al cottimo, a ritmi pressanti e mal nutrite; contadine e massaie che si vedono cancellare tutto dai segni della guerra; donne che non si erano lasciate ipnotizzare dalla propaganda del silenzioso e nobile dover essere “Moglie e Madre per la Patria”; donne che si sentono partecipi di un “potenziale” mutamento; donne consapevoli della necessità di emancipazione, che apprendono e diffondono nuove idee; donne che rischiano e che sperano, come gli uomini; donne, sempre più presenti e visibili, che insieme dimostrano la loro capacità, la loro resistenza e temperanza; donne che parlano coi fatti di parità, di emancipazione, di eguaglianza e di partecipazione alla cosa pubblica.

Sarà tra queste donne che nasceranno le prime forme di resistenza civile, e non solo; molte di queste donne aderiranno ai GDD⁵, poi all’UDI, lottando per il diritto ad una vita sociale e politica su più fronti: all’esterno, nella famiglia e dentro se stesse.

La donna, insomma, diventerà un vero soggetto sociale, economico e politico negli anni ’40. Sullo sfondo gli anni della II guerra mondiale, della lotta di Resistenza, delle speranze della Liberazione e poi delle esigenze della ricostruzione. Anni complessi da sintetizzare⁶ e qui appena sfiorati. Fu comunque in quegli anni che le donne non si accontentarono più di chiedere. E, infatti, pretesero quei diritti politici fondamentali e quelle garanzie di nuovi rapporti sociali ed economici che verranno poi sanciti dalla Costituzione entrata in vigore il 1° Gennaio 1948: la Carta Costituzionale che legitimerà anche il ricostituito movimento cooperativo e la sua funzione nell’articolo 45.

Sofferamoci sulla rinascita cooperativa. Già prima della Liberazione è un moto spontaneo quello che, anche nel modenese, riattiva cooperative e ne fa sorgere di nuove. Un moto reso vitale dai CNL e dall’influsso dei partiti che si riorganizzano, ma innanzitutto da uno spontaneo impulso ad associarsi e dalla voglia di autonomia nel risolvere i bisogni economici legati alla disoccupazione, alla necessità della ricostruzione di strutture ed alle difficoltà nel reperire merci e prodotti di sostentamento. Nel dare lavoro, garantire la distribuzione di generi alimentari e frenare la speculazione privata, la forma cooperativa, con le sue basi solidaristiche e mutualistiche, appare lo strumento più idoneo. E il luogo dove far coincidere l’incontro politico con le istanze dei lavoratori e la conciliazione dello sviluppo economico con una più equa giustizia sociale. Si formano ovunque sodalizi di consumo,

(5) Già nell’estate del 1943, in concomitanza con la ripresa d’attività dei partiti pre-fascisti, nascono i “Gruppi di difesa della donna e per l’assistenza ai volontari della libertà (GDD)”, riconosciute dal CLN come organizzazioni di massa aderenti. In Emilia i GDD raggrupperanno 11.000 donne. Saranno 40.000 al 15 aprile del 1945, dirigendo ospedali e ospizi, organizzando cooperative, raccogliendo fondi, viveri e indumenti, ma anche “*per preparare le donne a combattere a fianco di tutti i lavoratori per la liberazione comune*” e “*per fare in modo che la cultura, attraverso il libro e la parola rischiarerà la via della liberazione*”.

I GDD si avvarranno di una propria pubblicazione clandestina: “Noi donne”, che uscirà al nord Italia all’inizio del 1944. Diventerà l’organo dell’Unione Donne Italiane (UDI) quando l’organizzazione si ricostituirà a Roma (15 settembre 1944), dopo la liberazione della capitale (4 giugno 1944) e la nascita del primo governo di unità nazionale designato dal CLN (18 giugno 1944: Governo Bonomi). L’UDI nasce per unire tanti gruppi femminili in una grande organizzazione, “*per partecipare attivamente alla vita politica e sociale del Paese; spiegare alle lavoratrici la funzione dei sindacati finalmente liberi e l’interesse ad iscriversi per difendere i loro diritti economici e sociali*”. Ma anche “*per organizzare nidi d’infanzia ed asili per bimbi delle lavoratrici, servizi medici gratuiti, commissioni per ottenere dalle autorità i locali necessari, corsi di alfabetizzazione e di specializzazione per le donne*. Questo programma verrà approvato da PCI, PSI, Partito d’Azione, Democrazia del lavoro e Partito dei cattolici comunisti. La Democrazia Cristiana non aderirà e tra le sue file verrà costituita (ottobre ’44) il Centro femminile italiano (CIF), che pur manterrà sinergie con le organizzazioni femminili socialiste e comuniste.

L’UDI, anche dopo la Liberazione, manterrà per decenni un forte ruolo propulsivo nell’emancipazione e nella difesa dei diritti politici ed economici delle donne. E lo sta mantenendo ancora.

(6) Segnaliamo la Tesi di Laurea di Gilda Fanton (“*La presenza femminile nella cooperazione modenese: 1945-1965*” - Facoltà di Economia dell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - Anno Accademico 2000-2001) a cui rimandiamo per approfondire i periodi richiamati ed anche per la ricca documentazione bibliografica.

Resta comunque indispensabile, per ulteriori approfondimenti sul quadro complessivo e sulla cooperazione modenese, il volume di Mauro Francia e Giuliano Muzzioli (“*Cent’anni di cooperazione. La cooperazione di consumo modenese aderente alla Lega dalle origini all’unificazione: 1864-1968*”) promossa da Coop Modena (oggi Coop Estense) nel 1984 e pubblicata da Il Mulino.

agricoli, di lavoro e di servizio, cantine sociali, latterie, spesso frutto di entusiasmo e di sacrificio di uomini e donne non sempre esperti, con un basso livello tecnico culturale e scarse risorse finanziarie a disposizione.

Rinasce il legame tra le persone, le classi e i generi. È in questo periodo, infatti, che si rigenera il rapporto donne-cooperative: un legame praticamente interrotto durante il ventennio fascista, che riprende spontaneamente nel dopoguerra, anche se accompagnato da una prima fase di studio e di diffidenza, di esperienze confuse. Ma anche di voglia di fare e di buona volontà. D'altra parte, il movimento cooperativo che, dopo la Liberazione, si avvia all'ufficializzazione si presenta fragile patrimonialmente e scarso di capacità organizzativa. Mancherà anche di tecnici e di quadri dirigenti, ma non di "idee virili" (come sottolineerà Alberto Basevi, modenese, direttore de "La Cooperazione Italiana"), di volontà e di disponibilità al sacrificio. Lo dimostrerà anche la sua componente femminile.

Nel 1945, comunque, sul versante femminile è ancora l'UDI (ricordiamo l'influenza del suo periodico, "Noi Donne", dal settembre del '44 in poi) a incitare non solo alla partecipazione politica, ma anche ad unirsi per difendere gli interessi economici e sindacali ed essere in prima fila nel far risorgere l'economia.

È capillare l'iniziativa dell'UDI nell'indirizzare il nuovo protagonismo femminile verso una nuova rete di relazione e di collaborazione con gli enti pubblici, gli organismi sindacali e le altre organizzazioni femminili che vanno via via ricreandosi. Promovendo associazionismo economico tra donne: spacci ed empori, nuove attività produttive, specie artigiane, tra magliaie, sarte, parrucchiere, trecciaie. Mettendole in rete. E riscoprendo quella forma di associazionismo democratico ed economico che è la cooperativa, indirizzando l'iniziativa femminile verso la promozione, anche con modelli autonomi ed originali, e la gestione delle nuove cooperative femminili che si formavano.

Il 22 aprile è una data importante per Modena. È il giorno della Liberazione. Ed è lo spartiacque che segna l'inizio della ricostruzione. Anche per la Cooperazione modenese.

È il 4 giugno 1945 quando si riunisce il Comitato di Liberazione provinciale per formare un Comitato Direttivo provvisorio di operatori. Obiettivo: ricostruire il movimento cooperativistico modenese e prepararne il primo Congresso costitutivo. Lo si convocherà per il 18 novembre 1945 nella sala San Vincenzo di Modena, dopo la ricostituzione della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, avvenuta a Roma dal 1° al 3 settembre.

Al primo Congresso provinciale, che ricostituirà la Federazione Provinciale Cooperative e Mutue di Modena, verrà riconosciuto anche dall'informazione locale un successo superiore alle attese della vigilia. Vi parteciparono, infatti, 383 delegati in rappresentanza di 180 piccole cooperative e 22.426 soci, oltre al Ministro del Lavoro Luigi Romita, tutta la "Modena" politica, amministrativa e sindacale del tempo e un vasto pubblico. Ricordiamo che allora il movimento cooperativo era ancora unitario... i bisogni erano enormi e stipulare un patto di ricostruzione e sviluppo col territorio era più facile.

Tra i delegati, però, ...ancora nessuna donna. Né ci sarà tra gli eletti negli organi direttivi. Solo qualche spunto congressuale e un generico impegno nei confronti delle donne nelle strutture cooperative. Le esperienze femminili nel mercato, nei sodalizi e nelle cooperative promosse dall'UDI rimanevano autonome, restavano al largo, in attesa di affermare la loro "esistenza" nel movimento cooperativo.

La ripresa del legame tra Cooperazione, donne e movimento femminile prenderà avvio l'anno dopo: l'anno del primo esercizio del voto femminile e delle prime discussioni per la nascita di un nuovo settore di intervento della Lega Nazionale Cooperative, quello della cooperazione femminile.

E sarà ancora l'UDI a tessere i rapporti con le organizzazioni di massa, ad appellarsi alle donne per la rivendicazione dei loro diritti e della loro personalità; a promuovere, come in gran parte del territorio modenese, attività produttive (ricordiamo almeno la Cooperativa Trecciaie di Migliarina e Budrione, nata l'8 maggio 1948) e commerciali; a introdurre nel vocabolario la nuova parola "emancipazione", unitamente

a “lavoro e pace”: valori che diventeranno, negli anni, il collante e la meta del movimento femminile e delle stesse cooperatrici. E ad avvicinare il movimento femminile alla cooperazione modenese che si stava riorganizzando.

È un periodo di grandi fermenti e complessità. Rimandiamo alla pubblicistica specializzata per approfondire le dinamiche di questo e dei periodi successivi⁷. Qui ci serve annotare solo alcuni momenti della concreta integrazione delle donne nelle strutture e nell’azione sociale ed economica della cooperazione italiana e modenese. A partire dal I Convegno Nazionale delle Cooperative femminili, organizzato dall’UDI a Roma il 5 settembre 1946 in collaborazione con la Lega Nazionale delle Cooperative. Ne fu scopo ed effetto il progressivo trasferimento delle cooperative nate grazie all’operato del movimento femminile nell’ambito delle strutture di Lega.

L’importanza dell’assise può anche essere dedotta da “La Cooperazione italiana” che dedicherà ampio spazio all’avvenimento e provvederà, dall’anno successivo, alla creazione di una rubrica (La voce delle cooperatrici) gestita dalla neo nata Commissione Femminile nazionale (CF) della Lega Cooperative: organo centrale della costituita Sezione femminile, con proprio ufficio della sede “romana” della Lega. Da qui si appresterà a dirigere e coordinare l’operato delle nascenti Commissioni provinciali.

Temi centrali dell’impegno della Commissione Femminile (spiccano i nomi di Teresa Mattei e Minni Tatò; dal 1949 quello di Giglia Tedesco) saranno lo sviluppo e l’allargamento settoriale delle cooperative artigiane, i provvedimenti legislativi e finanziari relativi, la ricerca di maggiori collegamenti tra produzione artigiana e cooperative di consumo, il superamento nel settore agricolo dell’avventiziato e l’abolizione della disparità di trattamento tra uomini e donne, le azioni di propaganda e stampa per l’emancipazione femminile e le cooperative di riferimento, le politiche di alleanza e di collegamento con altre esperienze di massa, come il sindacato e le organizzazioni femminili e democratiche. Tra queste ricordiamo il ruolo, anche in funzione cooperativa, delle ACLI.

Al lento declino dell’imprenditoria artigianale-cooperativa al femminile, la Lega Cooperative risponderà incoraggiando l’azione femminile nel settore della distribuzione, facendo leva sulla figura della consumatrice-cooperatrice, più che su quella di produttrice. Sarà così ancora per un decennio: un decennio difficile, “difensivo”, di progressiva creazione di strutture verticali nella cooperazione e di maggior coinvolgimento delle donne in tematiche politiche di più ampio respiro (disarmo, pace, consumi e carovita, rafforzamento complessivo della Cooperazione), anche in funzione del mutato clima internazionale e nazionale dopo la sconfitta del Fronte Popolare.

Torniamo a Modena. Qui, nella primavera del 1948, si era costituita in seno alla Federazione Provinciale delle Cooperative e Mutue di Modena una Sezione femminile che organizzerà il 29 agosto 1948 il I Convegno Provinciale delle Donne Cooperatrici.

Alla presenza dell’On. socialista Lina Merlin e di Giglia Tedesco della Commissione Femminile nazionale, le convenute (1000 cooperatrici presenti...anche se con “inserimenti” dalle province limitrofe) discussero il tema all’oggetto: “La partecipazione della donna al movimento cooperativo”. Fu un avvenimento importante, in cui intervennero massaie, braccianti, operaie, intellettuali, a testimonianza della forza numerica raggiunta dalle donne nella cooperazione modenese e della loro volontà di occupare un posto di rilievo nello sviluppo cooperativo. Ne seguì una mozione “ampia e articolata”, che assumeva 10 obiettivi di lavoro, che spaziavano dai problemi del carovita a quelli assistenziali ed economici per migliorare le condizioni delle lavoratrici, ma anche alla ferma richiesta di *“eliminare ogni disparità esistente nelle cooperative a scapito delle donne e della democraticità stessa della cooperazionee di portare le donne in tutti i consigli di amministrazione delle cooperative”*. È questo uno dei tanti segnali (ravvisabili non solo

(7) Cfr. nota 6.

in ambito cooperativo) che documentano, ancora nel 1948, di una certa sordità della direzione cooperativa locale alle rivendicazioni femminili: istanze pur rappresentate con forza dall'unico consigliere donna del Consiglio direttivo della Federcoop modenese, Ivonne Righi.

Sarà proprio Ivonne Righi, insieme a Maria Vittoria Mezza (poi Onorevole e Sottosegretario socialista n.d.r.), ad animare la Commissione Femminile di cui, finalmente, anche la Federazione Provinciale delle Cooperative si doterà all'inizio del 1949. In settembre si deciderà di approntare anche un apposito Ufficio Femminile presso la sede provinciale. Inizierà ufficialmente i suoi lavori il 1 ottobre 1949 e ne sarà prima responsabile ancora Ivonne Righi.

Primo obiettivo di lavoro la costituzione di Commissioni femminili in tutte le cooperative, a partire da quelle di consumo. Nell'occasione sarà coniata anche una parola d'ordine: *"I prodotti Coop in ogni famiglia. Un comitato di massaie presso ogni spaccio. Lottiamo per la Cooperazione e per la Pace."*

Ai piani di lavoro delle Commissioni sul carovita, sulle alleanze e il reclutamento cooperativo (piani verificati periodicamente insieme, come allora si faceva...), si affiancavano attività sociali, culturali o ricreative come "Il Mese delle cooperatrici" (iniziative spontanee e diversificate territorialmente da metà aprile a metà maggio: balli, musica, esposizioni, dibattiti), ma anche attività assistenziali, mutualistiche, di concreta solidarietà cooperativa.

Gli anni '50 e i primi anni '60 non furono, infatti, solo anni di lavoro e di festa, ma di tensioni sociali e di picchi drammatici. Anche la Commissione Femminile, nel suo ambito e coadiuvata dal settore del consumo, si attiverà per attutirne alcune conseguenze. Innanzitutto a favore dell'infanzia e delle categorie più bisognose: sconti ai pensionati e agli anziani, pacchi ai detenuti per motivi politici o sindacali, colonie estive per i bimbi, alberi di Natale, doposcuola, penne e quaderni.

Cose semplici, coi mezzi di allora. Cose cooperative, che supplivano ad un welfare fragile ed incerto.

Per descrivere l'attività di proselitismo cooperativo, di relazione, di lotta contro lo sfruttamento delle donne nei campi e a domicilio, di formazione professionale, personale e culturale, condotta dalla Commissione femminile, servirebbero pagine. Limitiamoci a sottolinearne la funzione principale: quella di aver contribuito, sul versante cooperativo, ad affermare dignità e spazio alla "questione femminile", rappresentando l'"io collettivo" ed i bisogni di vasti strati di lavoratrici e di socie, impegnando le cooperatrici anche nell'attuazione del quadro giuridico dei diritti sanciti dalla Costituzione.

Intanto, negli anni '60, la Cooperazione iniziava il suo cambiamento, snellendosi e rendendo sempre più responsabili le strutture periferiche ed autonome le cooperative. Nascevano le Associazioni cooperative di settore e le loro articolazioni provinciali. Nascevano nuove politiche verso i ceti medi (produttori agricoli, affittuari, artigiani, imprenditori) anche per favorire il collegamento delle cooperative agricole con quelle dei servizi e delle attività di trasformazione... Donne e giovani acquisivano sempre più ruolo nelle cooperative, anche aiutati da una maggiore scolarità. Cambiava il rapporto con i partiti. Cambiava il mercato e (lentamente) anche lo Stato, anche lo Stato Sociale. Cambiavano le donne, i loro linguaggi, le loro proposte, le loro richieste.

Negli anni '60 la condizione delle donne nelle strutture cooperative non era forse migliore di quella in altre analoghe (forse non lo è neanche oggi): restavano discriminazioni sia verticali (carriere bloccate) che orizzontali (ruoli e settori obbligati), restavano pregiudizi e schemi sociali vincolanti, ma non esisteva immobilismo. C'era invece una forte coscienza di sé, della cooperativa e dei propri diritti. C'era una volontà di proporre e di proporsi che acquistava una progressiva consistenza.

È il decennio in cui le donne entrano in nuove professioni (non solo amministrative) e in nuovi settori (servizi e particolari segmenti del settore agricolo) contribuendo alla gestione e all'indirizzo imprenditoriale. L'asse dell'attenzione cooperativa si sposta sulla donna lavoratrice (in crescita nel settore agricolo e bisognosa di una piattaforma rivendicativa) e sui suoi diritti, dopo anni di "leadership" della donna di casa

e di famiglia, la donna consumatrice-cooperatrice.

I problemi del carovita, del bilancio familiare, dei monopoli e dell'applicazione della Carta Costituzionale sono ancora oggetto delle rivendicazioni cooperative. Però sono i servizi sociali ad assumere una nuova centralità. I problemi della donna che lavora fuori casa, l'emigrazione delle genti del Sud al Nord Italia, i problemi dell'urbanizzazione, il bisogno di strade, di mezzi di trasporto pubblico, la necessità di mense zonali per i lavoratori, di scuole, di dopo scuola per i figli dei lavoratori, di asili nido e asili per l'infanzia, sono i problemi che più coinvolgono. Quel che si vuole è vivere una vita migliore, in modo più moderno e civile, ma questa aspirazione sembra cozzare contro strutture economiche e sociali superate. L'impegno delle donne cooperative si volge verso queste mete, indirizzandovi volontà politiche ed anche investimenti cooperativi.

È in questo nuovo quadro che cambia anche il ruolo delle Commissioni femminili (di quella provinciale furono responsabili nei primi anni '60 Alba Prampolini, poi Zelia Chiossi e Carla Sgarbi, elette anche nel Consiglio direttivo della Federcoop provinciale), non tanto per esaurimento delle funzioni, ma perché le stesse erano ormai parte integrante di tutto il movimento cooperativo, innanzitutto delle cooperative di consumo che ne ereditarono e reinterpretarono i contenuti e l'attività.

È a metà degli anni '60, infatti, che le Commissioni femminili, nazionali e provinciali, verranno praticamente soppresse, pur rimanendo, qui e là, Comitati di cooperative che avranno vita saltuaria o responsabili femminili nei diversi settori cooperativi. In verità a dissolversi sarà innanzitutto l'unitarietà operativa e le responsabili delle Commissioni verranno assorbite nel lavoro generale delle Lega o delle Federcoop. Solo il settore del consumo, che di lì a poco avvierà una forte fase di ristrutturazione, ne manterrà più a lungo gli schemi di azione, traducendo poi in valori sociali e in attività consumeristica gran parte del patrimonio culturale e solidaristico delle Commissioni femminili.

È in questi anni che la Cooperazione riprende a crescere e con essa il contributo qualitativo e professionale delle donne. E il loro livello di emancipazione e di protagonismo.

È proprio in questi anni di cambiamento che prendono avvio le prime testimonianze raccolte in questa pubblicazione. Per poi continuare fino ai nostri giorni.

Sarebbe ora di dar voce alle cooperative e di concludere questa lunga prefazione discorsiva.

Ancora pochi cenni.

Oggi, su 177 imprese aderenti a Legacoop Modena, 18 hanno un presidente donna (2 nelle cooperative industriali, 7 nelle cooperative dei servizi e 9 in quelle sociali) e si contano sulle dita di una mano le cooperative modenesi che non hanno dirigenti donne nei Consigli di Amministrazione o nelle Direzioni Operative.

Non esistono, d'altra parte, funzioni aziendali in cui il contributo femminile non sia presente: centinaia di donne ricoprono incarichi di responsabilità nel commerciale e nelle vendite, nella direzione del personale, nei servizi fiscale-societario e finanziario, nel marketing e nella comunicazione, nell'informatica come nel controllo di gestione, nelle altre nuove professioni "immateriali", come in altre, meno visibili, di maggior fatica e di pari importanza cooperativa.

Questi sono fatti. Sono risultati raggiunti per impegno e capacità, lavorando sul "campo": un campo, quello cooperativo e del mercato, che non credo proprio sia stato per le donne "l'Eden delle buone pratiche e delle pari opportunità".

Sono comunque risultati non riscontrabili ovunque. Innanzitutto per quell'"humus", o meglio, per quel lungo percorso sociale e culturale ancora in corso che fa dell'Emilia e della nostra Provincia (occupazione femminile al 62,4 %) un esempio definito dalla UE particolarmente positivo per la qualità, la quantità (anche di impegno finanziario) e la trasversalità delle politiche rivolte alle donne. Politiche che hanno rimosso uno degli elementi che veniva considerato penalizzante per la piena valorizzazione delle risorse femminili. Infatti, i percorsi scolastici e formativi delle donne sono oggi più qualificati di quelli degli uo-

mini e non rinchiusi nelle aree tradizionali.

Poi, certo, mi fa piacere pensare che, in ogni caso, l'impresa cooperativa, oggi come sessant'anni fa, venga vissuta come veicolo di valori, di diritti e di conquiste civili; come strumento di professionalità attraverso cui imparare e "crescere" identificandosi prioritariamente con altre persone che condividono le stesse opportunità e gli stessi interessi. Mi piace anche credere che la cultura imprenditoriale cooperativa sia di sostanziale valorizzazione, nell'accoglienza, nella formazione e nei percorsi di carriera, della presenza femminile.

Fosse anche vero, questo non vuol dire che non rimangano problemi.

Li descrivono le testimonianze raccolte.

Li ha documentati anche una recente ricerca condotta dal CE.SVI.P. (Centro di formazione della Cooperazione Emiliana) in collaborazione con l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Come pure le analisi e gli interventi dell'Ufficio Studi e del Coordinamento nazionale Donne d'Impresa di Legacoop, costituitosi per promuovere ed attuare le politiche per l'imprenditorialità femminile.

Restano, insomma, grandi problemi: come garantire condizioni di pari opportunità; come conciliare gli orari d'ufficio e quelli delle scuole; come superare gli stop alle carriere femminili dovuti alla maternità; come incentivare una migliore distribuzione tra uomini e donne del lavoro di cura familiare.

Sono sfide che oggi coinvolgono diversi attori, istituzioni, servizi e imprese, in progetti europei e territoriali. Modena ne è un esempio e pure l'imprenditoria cooperativa sta svolgendo il proprio ruolo.

Anche con questa pubblicazione, d'altra parte, Legacoop Modena vuole testimoniare la propria attenzione alle dinamiche femminili nel lavoro. E il proprio contributo per promuovere condizioni favorevoli alla crescita e alla valorizzazione, imprenditoriale e professionale, dell'esperienza cooperativa delle donne.

Roberto Vezzelli
Presidente Legacoop Modena

VOLEVANO LAVORARE PER VIVERE

Articolo tratto da
La Verità
del 27 luglio 1946.



... e hanno creato una cooperativa

In località Migliarina di Corpi presso la Casina Tibina vecchia c'erano due ettari di terreno incolti. A Migliarina parecchi erano i reduci disoccupati. Vi fu subito chi notò l'incongruenza e la decisione fu rapida.

In breve tempo alcuni giovani disoccupati si trovarono d'accordo ed affondarono le vanghe su quella terra.

E il lavoro stanco diede i suoi frutti. I raccolti si delinearono più che promettenti.

E' sorta così una cooperativa che lega in uno spirito di solidarietà e di comunione tutti i giovani flaccidi e delusi della guerra, senza una meta, senza una speranza.

La piccola cooperativa ha il suo presidente, i componenti sono 18 (9 uomini e 9 donne). Insieme nel lavoro questa gente ha potuto trovare ora la quiete, la pace, un po' di sollievo dopo la tristezza, la miseria, il dolore.

Fra le donne c'è anche la vedova di un caduto sotto il piombo delle brigate nere. I Reduci l'hanno voluta nella loro famiglia, assieme ad altre donne bisognose perchè potesse trovare sollievo dopo i tormenti e le sofferenze inflitte dalla guerra.

Certo la morte è stata resa come sempre dagli anelli, dai miseri, non dei ricchi possidenti del luogo.

A noi, umiliati e commossi dall'operosità della piccola grande famiglia, non resta che dire a tutti i componenti: Bravi ragazzi! Questo ed altro ancora attendo da tutti voi il Poese per la sua rinascita.

Vignetta a commento della difficile situazione inflazionistica negli anni successivi al conflitto tratto dal Bollettino d'informazione interno della Federcoop modenese dell'aprile 1948.

Da notare che nessun personaggio della vignetta è rappresentato da una figura femminile.



*Una delle Cooperative
di magliaie nella
Provincia di Modena,
tratto da
Vita Nuova
del 31 dicembre 1945.*



*Sede della Cooperativa
Trecciaie di
Migliarina-Budrione,
acquistata nel gennaio 1950.
La cooperativa era sorta
l'8 maggio 1948.*

La partitante nel magazzino della Cooperativa Trecciaie di Migliarina-Budrione.



Le socie che lavoravano la treccia per la preparazione dei cappelli.



Colonia di Pinarella di Cervia gestita dalla cooperazione modenese fino all'inizio anni Sessanta.





Concorso di disegno rivolto ai bambini fino a 12 anni organizzato agli inizi degli anni Cinquanta dalla Commissione femminile della Federcoop di Modena.

Nuova sede della Cooperativa Trecciae di Migliarina-Budrione, costruita all'inizio degli anni Sessanta.



Introduzione

La diffusa e radicata presenza della struttura cooperativa nel nostro territorio è indubbiamente alle origini non solo delle condizioni di benessere di cui tutti godiamo, ma anche di uno stile di vita ispirato alla solidarietà, come fattore di cittadinanza e strumento di risoluzione dei problemi.

È il senso di appartenenza ad una realtà che si contribuisce a creare, è la condivisione delle scelte operative, è la responsabilità sociale in cui si intrecciano, in reciprocità indissolubile, l'individuale e il collettivo che connotano in forma del tutto originale l'organizzazione cooperativa e la identificano come modello di un sistema di produzione, consumo e servizi, in una dimensione internazionale.

Oltre all'evidente eccellenza dei risultati, per cui non occorre di sicuro una riprova data l'importanza e la visibilità delle Cooperative, esiste tuttavia un elemento comune che permea l'intera realtà e la fa essere: la presenza di donne e uomini che hanno messo a disposizione nel tempo la loro intelligenza, la loro capacità di organizzazione, la creatività nella ricerca di nuove vie da percorrere e da costruire. Non sarebbe stato possibile se essi non avessero conservato la capacità di riconoscere in se stessi e, per il corrispondente intreccio con la collettività, nei cittadini modenesi, il valore delle esigenze concrete della vita, se non avessero mantenuto tutto il rispetto dovuto alla presenza di bisogni reali per cui è prioritario trovare risposte e non semplice consolazione. Quando il riconoscimento di un bisogno è diventato coscienza di un diritto è nata l'iniziativa cooperativa.

Tra gli altri è toccato soprattutto alle donne, che nella tradizione secolare hanno provveduto all'organizzazione della famiglia, veicolare all'interno delle Cooperative l'ordine di priorità dei bisogni vitali dalla cui soddisfazione dipende l'intera organizzazione sociale. E nel farlo hanno dovuto aggiungere una qualità in più alla naturale capacità di organizzazione, per la necessità di conciliare lavoro e famiglia, vita privata e vita nelle Cooperative.

Ma lo spirito cooperativo non è solo presente in un modello produttivo, specificità di un Ente economico, di una struttura identificabile, perché ha permeato di sé la concezione della vita, ha indicato la via per la risoluzione di problemi che, riconosciuti, si sono tra-

sformati in occasioni di iniziativa sociale. La risposta alla necessità di conciliare famiglia e lavoro è stata negli anni la creazione di una rete di servizi, diffusa su tutto il territorio, in cui hanno trovato risposta contemporaneamente le necessità delle famiglie, dell'educazione, del mantenimento di un livello di vita che garantisce la dignità della persona.

Queste sono le ragioni per cui è importante conoscere il percorso compiuto dalle donne delle Cooperative, perché è dalle loro esperienze che proviene la conoscenza di modalità di intervento che hanno dimostrato nel tempo la loro efficacia sociale. E ancora una volta non vite astratte, categorie concettuali, ma vite concrete, singolari, irripetibili al punto che solo la memoria individuale le può ricostruire, e che tuttavia hanno saputo riconoscere la presenza di necessità comuni a cui trovare risoluzione con lo spirito e spesso con la realtà delle Cooperative.

Si propone qui un'indagine conoscitiva condotta non con il metodo della ricerca per categorie, sulla base di dati numerici o statistici, ma attraverso la testimonianza personale, il racconto della vita vissuta, seguendo i mutamenti di stili che le trasformazioni sociali hanno prodotto. Abbiamo voluto ricostruire, attraverso il racconto personale delle protagoniste, com'è stata la vita nelle Cooperative, com'è mutata nel tempo, quali soluzioni sono state date ai problemi, anche personali, come si è intrecciata la specificità del lavoro con l'appartenenza alla comunità dei cittadini modenesi.

L'indagine si è sviluppata con due metodologie parallele e contemporanee, secondo le diverse esigenze di organizzazione dei tempi di vita delle donne che possiedono un bagaglio già completo di esperienza, da ricostruire con l'evocazione della memoria, rispetto alle donne che, ancora operanti nel lavoro, ne vivono con più coinvolgimento il presente e affidano ad un tempo aggiuntivo la sintesi del passato.

Sarà proprio dalla composizione di questi due momenti di diverse generazioni che la trasformazione della realtà delle Cooperative trova la sua ricostruzione e l'intero percorso compiuto può apparire in una nitida evidenza e dunque nel suo significato.

Gabriella Vignudelli

1^a parte

Le donne della cooperazione modenese raccontano

capitolo primo

dove si parla della motivazione per cui si è entrati in Cooperativa

Com'è avvenuto il primo contatto con la realtà delle Cooperative? Per quali motivi o per quale intreccio di casualità ci si è trovati ad iniziare una vita di lavoro all'interno del movimento cooperativo invece che in un'azienda privata?

Persone, cose, ambienti, sensazioni evocate si allineano nella narrazione a partire dal ricordo più lontano. Episodi di vita collettiva s'intrecciano con le storie private e le collocano nel tempo e nello spazio mutevole della memoria.

Si confrontano nel racconto corale le motivazioni ideali di una scelta quasi necessaria, per la presenza di un ambiente familiare sensibile ai problemi di emancipazione, alla difesa della dignità della persona, ai diritti di democrazia. Un'etica civile che cerca nella realtà d'oggi la sua riconferma.

Luminescenze di un passato che è ieri per tanti di noi, e tuttavia ci appare altro, in questo caleidoscopio della memoria, dove si ricompongono disegni di vite private con i frammenti di storie collettive: i colori della ricostruzione post bellica, l'espansione economica degli anni '60 e '70, la conquista dei servizi sociali, le grandi battaglie per i diritti. Un vigore che nasce da dentro, dalla volontà personale di partecipare alle decisioni sul funzionamento delle Cooperative e non solo agli utili, la condivisione del principio solidaristico di una struttura che si propone garante in caso di difficoltà, supporto tecnico, amministrativo e giuridico, in un ricorrente percorso di formazione.

Naturalmente incontri anche casuali di chi nella giovinezza ha cercato la sua iniziazione alla società adulta nella forma moderna: il lavoro.



Lina Casarini nel decennale della CSA (1987).

Mi sono sentita considerata, nonostante fossi la più giovane

di Lina Casarini

Sono nata a Crespellano, in provincia di Bologna.

Provegno da una famiglia aperta e sensibile ai problemi sociali e di riscatto della condizione umana.

Mio nonno materno, alla fine dell'800, inizio '900, e fino all'avvento del Fascismo, è stato capolega sindacale nella Fonderia Maccaferri di Zola Predosa, perché allora il dirigente sindacale si chiamava "capolega" anche in fabbrica.

Ci diceva che nella vita bisogna essere onesti, coerenti, giusti e solidali, che era molto importante per i lavoratori emanciparsi, conquistare dei diritti, ma anche assolvere a dei doveri; soprattutto mi sono rimasti in mente i racconti sulle fatiche dei lavoratori, delle donne e dei bambini che lavoravano dall'alba al tramonto, senza diritti, per cui la conquista delle otto ore è stata davvero una grande vittoria.

Mia madre ha cominciato a lavorare da bambina, presso la stessa fabbrica Maccaferri, durante la prima guerra mondiale, poi, successivamente, alla Filanda di Bologna, nella quale svolgeva le mansioni di maestra di fabbrica (attuale caporeparto) e lì è rimasta finché non si è sposata. Era anche responsabile sindacale e poiché sapeva leggere e scrivere e far di conto aiutava le operaie, nella quasi totalità analfabete, a leggere e scrivere le lettere, a partecipare ai corsi di alfabetizzazione promossi dai sindacati; inoltre era componente del Comitato di difesa del treno operaio dalle incursioni e dagli attacchi delle squadracce fasciste.

Si è sempre prodigata a favore del prossimo, coerente con gli insegnamenti di suo padre.

Mio padre era artigiano e commerciante, di idee socialiste. E' stato perseguitato dal Fascismo.

Con le Leggi speciali nel 1928 e nel 1936 ha subito i processi del Tribunale fascista ed è stato confinato per anni nelle isole di Lipari, Ventotene e Tremiti.

Quando era a casa, ogni volta che passava da Bologna un gerarca fascista, veniva incarcerato. Dicevano per cautela e per motivi di sicurezza, come se fosse un criminale.

Nel 1944 è stato internato nel campo di concentramento, a Fossoli.

Da quando sono nata, e fino alla Liberazione, ho vissuto in questo ambiente e queste situazioni hanno segnato molto la mia vita.

Le persecuzioni fasciste prima, la guerra e i bombardamenti poi – abbiamo perso tutto con il bombardamento, poche ore prima del passaggio del fronte – non mi hanno consentito di proseguire gli studi. Abbiamo dovuto rimboccarci le maniche e, da parte mia, aiutare la famiglia in difficoltà.

Ho vissuto questo impedimento con grande rabbia e con grande dispiacere dei miei genitori. Sono diventata autodidatta, con tutte le difficoltà e i sacrifici connessi.

Mio padre dal confino mi mandava dei libri di storia, geografia, economia politica – in gran parte edizioni De Agostini -, il Nuovo Dizionario Melzi, ecc. consentiti dalla censura, e li leggevo con grande interesse.

Ho letto e studiato con grande passione, in modo spesso dispersivo e senza essere sostenuta da un metodo adeguato, ma soprattutto ho imparato molto dalla vita: mi sono stati di scuola l'impegno, la partecipazione politico-sociale e il rapporto con le persone e i loro problemi.

In famiglia c'era dunque un grande interesse per l'emancipazione dei lavoratori, per il ruolo del sindacato, per il ruolo della Cooperazione e quando, dopo la Liberazione, si dovette ricostruire – perché tutto era distrutto e non solo per i bombardamenti: era distrutto lo Stato – si è cercato di ricostruire ciò che il Fascismo e la guerra avevano distrutto.

Il problema principale di quel momento era però la grande disoccupazione.

Ho fatto esperienza nei movimenti giovanili, femminili e di Partito a Crespellano, a Bologna, poi a Modena, nel periodo della ricostruzione e della conquista dei servizi sociali.

Sono entrata in una Cooperativa di lavoro all'età di 18 anni, una Cooperativa sorta tra il 1946/47, formata da soci calzolai, dove io svolgevo la funzione e il ruolo di modellista: taglio e confezione delle tomaie; ma già prima dell'ingresso in Cooperativa, da alcuni anni, lavoravo in proprio, con buoni risultati e pertanto avevo maturato una certa esperienza. Si può dire che occupavo un posto chiave nella produzione: avevo maturato una professionalità riconosciuta e nei miei confronti avvertivo rispetto e stima che naturalmente mi gratificavano.

Tuttavia devo dire che sono entrata in questa Cooperativa non solo per bisogno diretto, che pure avevo, ma anche perché ero sostenuta da motivazioni ideali ed economiche che mi accomunavano agli altri nell'interesse generale. E nella mia famiglia c'era condivisione per questa scelta.

La Cooperativa era composta da una decina di soci. L'attività produttiva si proponeva la lavorazione a mano, le riparazioni e la vendita di materiali come cuoio, pellami e accessori.

La sede era ben esposta e consisteva in un locale: negozio e laboratorio, anche se una parte dei calzolai lavorava a casa e conferiva il lavoro prodotto. C'era armonia, eravamo tutti motivati, ci conoscevamo, però le cose non andavano, perché non si riusciva a realizzare una quantità di lavoro sufficiente per avere un risultato economico per tutti, anche per la concorrenza della produzione industriale. Il problema principale era, in quegli anni, darsi un lavoro e nelle Cooperative non si pensava molto al problema del mercato e alla concorrenza.

La vita della Cooperativa è stata relativamente breve. Nel periodo di qualche anno si è dovuta sciogliere, come se ne sono sciolte tante, e non solo in settori di attività un po' nuovi rispetto alla tradizione cooperativa. Penso all'agricoltura, ai braccianti, agli edili, perché anche in quelle ci sono stati alti e bassi, e anche delle chiusure.

Era molto in uso nelle Cooperative di allora, ma anche anni dopo, nelle Cooperative di lavoro, che si pagassero i soci ridistribuendo quel poco che c'era. E lì, poiché il poco era poco, si era deciso di dare la precedenza ai soci capifamiglia. Io non ero capofamiglia, così mettevo insieme solo dei crediti verso la Cooperativa.

Ho vissuto questa scelta in modo conflittuale, poiché capivo le esigenze, ma ritenevo di essere discriminata in quanto, pur svolgendo un ruolo chiave nella produzione, per il fatto di non essere capofamiglia, venivo quasi sempre esclusa dal riparto.

Ho protestato e argomentato il perché, ma senza esito. Non c'erano disponibilità finanziarie per agire diversamente e non si intravedevano vie di sviluppo; per questo, alla fine, si giunse alla decisione di sciogliere la Cooperativa. Abbiamo dunque deciso di chiudere, con grande amarezza.

Nonostante ciò, ho vissuto questa decisione come un incidente di percorso, dovuto principalmente alle difficoltà di mercato, che non ha minato il valore dell'idea cooperativa e i suoi aspetti solidaristici, emancipativi.

Ricordo questa Cooperativa come un luogo aperto al confronto: il rapporto tra le persone, le lunghe e a volte accese discussioni, le decisioni sofferte, anzitutto quella della sua chiusura. Mi sono sentita considerata, nonostante fossi la più giovane. E questo mi appagava.

C'era però il fatto che i soldi non c'erano.

Con queste persone abbiamo mantenuto rapporti di amicizia.



Modena, 8 marzo 1950. Festa della donna nello spaccio cooperativo di Ganaceto (Modena). La festa della donna fu reintrodotta dall'UDI nel 1945. Ieri, come oggi, la forte presenza femminile nelle strutture della cooperazione ne ha caratterizzato la crescita, i valori e gli indirizzi.



Adelia Pavesi consegna la cassetta del risparmio ai bambini.

Mi sono ripresa qualcosa che avevo perso a tredici anni

di Adelia Pavesi

Sono nata contadina e povera.

Orfana a due anni e mezzo, sono cresciuta in una famiglia di nove componenti: due vedove, cinque orfani ed i nonni paterni.

Ho vissuto la guerra e la più grande delle ingiustizie per me: non aver potuto continuare gli studi.

La prima volta che ho visto attuata l'aspirazione cooperativa, tanto decantata in famiglia, è stato il 22 aprile del 1945. Noi infatti eravamo contadini, non avevamo la disponibilità dei nostri prodotti, perché era il padrone che faceva tutto; però, vicino alla Liberazione, i partigiani hanno premuto sul padrone e lui ha organizzato la riunione dei contadini per fare il Caseificio sociale.

Ricordo benissimo che quel giorno mio nonno andò all'assemblea del Caseificio, mentre io dovevo fare una commedia con altre ragazzine, vicino al Caseificio, in una porcilaia.

Avevo 12 anni, c'era una porcilaia vuota e lì noi andavamo a fare la commedia.

Quel giorno mi è rimasto impresso perché è venuto a casa un tale e ha detto: "Ci sono gli americani a Novi!". Noi che eravamo giovani abbiamo corso, corso, corso perché eravamo a 3 km da casa; mio nonno, che era l'unico uomo della nostra famiglia, aveva mal di piedi, e più di 70 anni: è venuto a casa piano piano ed è arrivato dopo due o tre ore.

Mi è dunque sempre rimasta impressa questa figura, questa persona, questo avvenimento, perché accadde il 22 aprile 1945, di domenica, nel pomeriggio, e perché coincisero queste due cose: la Liberazione e l'assemblea del Caseificio.

A casa mia si parlava di Cooperazione e della Cooperativa di consumo che non c'era più, di cui i miei

nonni erano stati soci e che il Fascismo aveva chiuso. Durante la guerra era rimasta solo la scritta “Cooperativa popolare di consumo”, ma era gestita da un privato, il banconiere, come lo chiamavamo una volta, e non aveva nessuna funzione di Cooperativa.

Risorse nel 1945.

Nel Comune dove io ho vissuto era invece grande lo spirito cooperativo, per quanto nessuna Cooperativa fosse presente, perché anche quelle che ne avevano conservato il nome erano regolate solo da Leggi fasciste e non svolgevano più una funzione sociale.

Ma già durante la Resistenza i partigiani avevano cominciato a pensare a cosa sarebbe stata l'economia dopo la Liberazione, come si sarebbe organizzata. Sono partiti con i Caseifici. Qualcuno c'era, sociale, dei piccoli coltivatori diretti; ma dove c'erano i contadini senza terra, i proprietari erano loro che gestivano il Caseificio. La trasformazione è avvenuta proprio grazie alla Liberazione, grazie a questa pressione che c'è stata da parte partigiana, per individuare la nuova economia del paese.

Dopo il 1945, dopo la Liberazione, il Caseificio è rimasto sociale; il che voleva dire commercializzare i prodotti: latte, formaggi... Nacquero poi altre Cooperative: le Cantine, la Cooperativa dei calzolai, e da noi anche quella dei trattoristi. Aprimmo più Cooperative noi che nei paesi del socialismo reale, ma purtroppo dovemmo chiuderle quasi tutte.

E' stata un'esperienza di avanguardia notevole: volevamo socializzare tutto.

Io ero solo una bambina, ma le vedevo queste cose.

Ne sono nate tante di Cooperative: alcune poi unificate, alcune chiuse.

Nacque dunque il Caseificio sociale, non più aziendale, ma Cooperativa.

Occorre precisare che il Caseificio era un po' il nucleo attorno al quale si muoveva il mondo contadino, vero centro di partecipazione, una Cooperativa che svolgeva una funzione superiore alle altre, perché il contatto con i contadini era quotidiano; alla Cantina, ad esempio, i contadini portavano l'uva una volta all'anno, al Caseificio andavano due volte al giorno, e qui, in questo contatto quotidiano, consolidavano la loro esperienza e si trasformavano in imprenditori.

Venne poi il Lodo De Gasperi, la ripartizione dei prodotti al 53%.

Lotte contadine dure, con la “Celere” in casa, la polizia nei cortili....e tutto il resto, perché non ci ha regalato niente nessuno.

L'ho fatta l'esperienza della “Celere” mentre si trebbiava il grano, ho vissuto le lotte che sono state combattute nelle campagne, ho vissuto da contadina le lotte con il mio padrone e con gli altri padroni. Quando si trebbiava, per evitare che i contadini prendessero la parte di grano che rivendicavano di avere in quota superiore, nel momento della ripartizione, c'era la “Celere”: la polizia chiamata dal padrone per avere il privilegio di portarsi via la quota a lui più favorevole. Lotte dure dei mezzadri.

Siamo intorno al 1947/48, il Lodo De Gasperi arrivò più tardi.

Funzionavano ancora le Regalie che noi non abbiamo mai pagato, ma che il padrone tratteneva sul libretto, in quanto era lui che teneva la contabilità, e poi ci metteva sempre a debito, a fine anno.

Le Regalie consistevano nell'obbligo di dover andare a lavare il bucato, a portare i polli più belli, le uova... Era stabilito che si dovevano consegnare tante galline, tante uova, ecc. A casa mia non abbiamo mai voluto portarle, ma ce le hanno sempre trattenute, fino a quando le Regalie non sono state abolite con il Lodo De Gasperi.

Avrei anche voluto continuare a studiare e frequentai tutto il corso preparatorio all'esame di ammissione alla prima media, ma quell'esame non lo feci mai. Esisteva infatti allora un esame di ammissione alla prima media, altrimenti si andava all'Avviamento professionale: la prima discriminazione.

Il mio futuro era legato alla terra, tra i più sfruttati di quell'epoca: i contadini senza terra che lavoravano da mane a sera per ripartire i raccolti prodotti dal loro lavoro, al 33%, con il padrone.

Ma la scuola era la mia passione e così, un po' per scherzo e un po' per gioco, mi sono trovata, bam-

bina, ad insegnare, con l'ausilio dei miei quaderni e dei libri, ad altri sei bambini più piccoli, tre dei quali avevano appena sei anni.

Eravamo all'inizio dell'anno scolastico 1944/45.

Le scuole erano chiuse per l'inasprirsi della guerra e nella mia stalla si imparava a leggere e scrivere. Il primo compenso l'ho ricevuto proprio allora ed è molto presente nel mio ricordo. Io non avevo chiesto nulla, ma le mamme dei bambini, soddisfatte dei risultati ottenuti grazie al mio impegno, mi hanno gratificato: chi in denaro, chi con un coniglietto.

Non mi volevo arrendere a lasciare la scuola e così, a Liberazione avvenuta, ho frequentato la prima classe di Avviamento professionale e, nella sessione autunnale, la seconda, grazie alle lezioni gratuite di due professori e al mio impegno.

In quel momento c'è stata la fine delle mie illusioni scolastiche e l'inizio, vero e completo, del lavoro nel fondo agrario, condotto poi a mezzadria.

Dico "vero e completo" perché è vero che nelle famiglie contadine molti bambini hanno lavorato un po', ma nel caso mio fu molto di più, essendo quasi tutte donne e con lavori pesanti.

Nel lavoro mezzadrile non si riceveva un salario mensile. Il bilancio si chiudeva a fine anno agrario ed era costituito dal risultato della vendita dei prodotti raccolti: uva, latte, grano, carne. I contratti agrari da una parte e la stagione dall'altra permettevano vite magre. Si ricorreva all'integrazione con animali da cortile: conigli, e con il lavoro a domicilio: truciolo, ricami a maglia. Si doveva sempre chiedere la paghetta, anche se si lavorava tanto.

La mia prima esperienza di lavoro è stata dunque da mezzadria.

Una vita di lavoro nelle nostre campagne, regolata dalla Legge fascista Serpieri che sanciva l'inferiorità della donna. Usi e costumi la mantenevano tale in famiglia e nella società.

Nella mia famiglia, anche per la sua composizione, esisteva invece molta solidarietà e tanta voglia di cambiare.

Serpieri, ministro fascista, aveva stabilito per legge che il lavoro delle donne, in agricoltura, valeva il 60% del lavoro degli uomini e veniva perequato a quello dei bambini.

Si raccolsero firme, per iniziativa dell'UDI, per l'abolizione di queste norme, ma la Legge Serpieri fu superata solo dopo il 1962 e perfino all'interno della stessa Cooperativa, quando la Cooperativa accettò la parità salariale, i soci maschi non videro di buon grado questo riconoscimento. Le leggi di parità e i diritti di famiglia arrivarono solo a metà degli anni '70 perché prima, in qualsiasi contratto di lavoro, il lavoro delle donne era sottopagato rispetto a quello degli uomini; allo stesso modo, ad esempio, in caso di infortunio, il danno arrecato ad una donna valeva meno rispetto a quello arrecato ad un uomo.

Ben presto perciò, ancora ragazzina, mi sono trovata a scegliere il mio campo di lotta, per cambiare la situazione economica molto precaria e per affermare i miei diritti di donna, come lavoratrice e futura madre: lavoro, salario, servizi sociali, asili nido, scuole materne ecc.

A dire il vero sono nata politicamente prima del 22 aprile, perché avevo i partigiani in casa e ho dato loro anche il mio letto. Ho dato il lettone grande – io che avevo allora 10 anni – a due partigiani, uno di questi ferito in combattimento, e sono andata a dormire con mia madre in un mezzo letto, perché il papà non ce l'avevo. A casa mia dunque c'erano i partigiani, anche se la mia non era una famiglia partigiana, perché non c'erano uomini, ma solo donne: mamme o bambine.

Dopo la Liberazione un grande respiro di aria sana.

Le donne sono corse in centro a vedere i vari partiti e in molte si sono iscritte all'UDI (Unione Donne Italiane), l'Associazione unitaria fondata da una donna della DC, Albertina Pollastri, insieme ai gruppi di difesa della donna che nel periodo della Resistenza avevano combattuto contro il Fascismo, per l'affermazione dei diritti delle donne, primo fra tutti il diritto di voto in un mondo di pace.

Mia madre, a Liberazione avvenuta, ha fatto subito la scelta politica di iscriversi al PCI, al Sindacato e, in quanto donna, all'UDI.

Un esempio che io ho imitato molto presto frequentando, ancora ragazzina, gli incontri di caseggiato e di paese. Mi sono iscritta all'UDI perchè al Partito non mi hanno preso, in quanto ero troppo giovane. Nasceva allora l'organizzazione delle ragazze: ARI (Associazione Ragazze Italiane). Io non avevo ancora 15 anni e cominciavo, nel 1947, le battaglie per la pace. Da quel momento non ho mai lasciato il mio posto, tanto che mi sono trovata poco dopo impegnata in prima persona. Ricordo che andavo alle riunioni a Modena dove incontravo le altre: Sara Martinelli, Luciana Leonardi, Ines Bellodi, e tante altre.

Organizzavamo gli incontri di primavera, l'inaugurazione delle bandiere della pace. Andavamo nelle case delle ragazze cattoliche, socialiste e comuniste a distribuire dei nastri di tanti colori, su cui ciascuna ricamava il suo nome; poi abbiamo confezionato una grande bandiera che abbiamo inaugurato in occasione di una manifestazione delle ragazze contro la guerra atomica, per la difesa della pace. La bandiera comprendeva i nomi di tutte noi: un risultato unitario importante.

Eravamo presenti nelle lotte generali di quegli anni per il lavoro, per la conquista di nuovi patti agrari che, oltre a migliorare il riparto e la disponibilità dei prodotti, valorizzassero il lavoro delle donne e dei giovani. Abbiamo lottato per superare gli aspetti schiavistici dei contratti, le regalie e le prestazioni gratuite che le donne contadine dovevano fare nelle case padronali, tipo il bucato e portare polli e galline, già quantificate in numero, come onoranze ai padroni.

Organizzavamo anche cori, balletti, corsi di ricamo e di taglio.

Nei primi anni '50 l'UDI, con il Comune, organizzò il primo asilo per i figli delle mondine che si assentavano da casa 40 giorni, per la monda del riso nelle province del Piemonte e della Lombardia. Erano gli anni tra il 1947 e il 1952.

Continuava intanto la mia vita di lavoro.

A 21 anni, sposata e bracciante, ma ancora povera, ho fatto una breve esperienza nella Collettiva agricola: i senza terra lavoravano in modo collettivo la terra degli agrari. Il salario non raggiungeva mai la tariffa sindacale, in quanto vigevano contratti capestro, nella ripartizione dei prodotti. Era presente invece la solidarietà coi più deboli e così ci venivano assegnate le giornate di lavoro in base alla composizione dei nuclei familiari, ma garantendo a tutte i 51 giorni all'anno necessari per il diritto mutualistico. Io personalmente nei due anni di presenza all'UDI ne ho usufruito.

Si sviluppava intanto il lavoro a domicilio e anch'io, nel 1956, lavoravo in casa come camiciaia, ma senza contributi, perciò la mietitura e la vendemmia dovevo farle per avere la copertura sanitaria. Il compenso in base al lavoro fatto (perciò cottimo continuo) si riceveva alla consegna e non era facile superare le 1000 lire al giorno, anche con l'aiuto di altri familiari. Con la regolamentazione del lavoro a domicilio, nel 1959, o ti assumevano in fabbrica o ti iscrivevi come artigiana e così, dal giugno 1959, sono passata operaia in una fabbrica che faceva fiori di plastica: 20000 lire al mese e, se volevi integrare, potevi portare il lavoro a casa.

E' lo stesso stipendio con cui, il 2 giugno 1961, sono diventata funzionaria dell'UDI, Segretaria del Circolo UDI di Novi, essendo stata proposta dalle amiche a dirigere l'Associazione femminile.

Aumentarono i rapporti con la Direzione provinciale UDI, in quanto partecipavo ai gruppi dirigenti. Ero indubbiamente a casa mia, nel senso che da sempre ne dividevo gli ideali.

Furono gli anni dell'inserimento delle donne in fabbrica acuitizzando i problemi esistenti. La lavorante a domicilio, più sfruttata e senza diritti previdenziali e mutualistici, riusciva però, dentro casa, a sopperire alla carenza di servizi e fungeva da ammortizzatore sociale.

Il lavoro, i figli, la famiglia: sono problemi da coniugare non indifferenti.

Da qui l'inizio della lotta per gli asili, le scuole materne, la scuola e la sua democratizzazione, la richiesta del tempo pieno, per conquistare una legislazione nazionale che poi arrivò più avanti.

Il diritto di non essere licenziate in caso di matrimonio.

Partono in quegli anni le iniziative per il riconoscimento del lavoro delle casalinghe (la pensione), a sostegno delle leggi di parità, per l'aborto e per il divorzio.

Si sosteneva con forza che genitori non si nasce, ma si diventa.

Per riempire di contenuti quest'affermazione, l'UDI organizzò cicli di conferenze, con validi esperti, sul rapporto genitori - figli, genitori e scuola. La presenza era comunque sempre al femminile.

Abbiamo fatto grandi conquiste in quegli anni, sul piano legislativo, ma l'applicazione non era meno importante e così nel costume sono rimasti troppi retaggi del passato.

Parità, ma poi...

Le donne erano allora più presenti di oggi in queste battaglie. Volevamo migliorare e migliorarci, ma non siamo mai riuscite ad impegnare la maggior parte di loro.

E' sempre così. Lo sappiamo bene: i grandi cambiamenti storici si determinano anche con il persistere di sacche di indifferenza notevoli.

I referendum su divorzio e aborto sono stati vinti invece per volontà e impegno delle donne e l'UDI in quegli anni ha svolto una funzione storica importante.

Intanto la situazione generale è cambiata, una nuova generazione di donne è venuta alla ribalta.

Con il femminismo anche la politica dell'UDI è cambiata ed io, pur condividendone una parte, non me la sono più sentita di partecipare.

Io penso che per l'UDI siano finiti i tempi di aggregazione e che altri dovranno essere i momenti da costruire perché la politica delle donne avanzi, perché le donne sono ancora una parte debole della società: anche se più acculturate, non sono messe in condizione di esprimere tutte le loro potenzialità.

Sono più demotivate anche se ancora discriminate, più scolarizzate ma più disoccupate.

In conclusione, sono d'accordo che esistano le quote per garantire rappresentanza a livelli istituzionali, per il contributo di sensibilità e competenze che le donne possono esprimere, ma è evidente che, dopo l'opportunità offerta loro, è necessaria in ogni campo un'assunzione di responsabilità.



Adelia Pavesi in un negozio Coop negli anni '60.

E la Cooperativa?

La Cooperazione mi ha sempre interessato, come azienda gestita dai soci nel loro interesse.

Alla maggiore età mi sono fatta socia della Coop di consumo di Novi e ho partecipato alle assemblee di bilancio. Era una Coop ben gestita, che ha aperto il primo supermercato della Provincia, a gamma merceologica completa, alimentare ed extra, nel 1960: oltre 1000 i soci e tanti prestavano i loro risparmi per gli investimenti.

Come ho incontrato la mia esperienza cooperativa?

Proprio come processo naturale della partecipazione delle donne alle battaglie di quegli anni.

L'UDI, diciamolo pure, rivendicava per le donne "impegnate" la possibilità di misurarsi sui problemi non solo femminili, pensando di dare un contributo di capacità, creatività e di sensibilità alla vita democratica, dei comuni e delle aziende.

E così un giorno Osanna Menabue mi contattò, per avere la mia disponibilità a propormi ai dirigenti del mio Comune, quale Presidente della Coop di Consumo.

In quel momento la Coop ha fatto la scelta dei Presidenti funzionari nelle Coop più grandi, per fare avanzare la politica delle ristrutturazioni e unificazioni aziendali e un forte movimento dei consumatori, su una politica dei consumi.

Ho pensato parecchio: io donna, Presidente di una Coop che ha avuto sempre un Presidente uomo?

Ne ho parlato con mio marito, che nel frattempo aveva trovato un lavoro fisso, da semioccupato che era; ne ho parlato con mia madre che doveva sostenermi in questa scelta con impegno totalizzante.

Io avevo due figli e come tante altre donne abbiamo conquistato i servizi, ma troppo tardi per poterli utilizzare.

Eravamo nel 1962.

Da quel giorno è cambiata la mia vita: sul piano economico, in quanto in famiglia sarebbero entrati due stipendi permettendo di programmare il futuro, ma la mia vita è cambiata innanzi tutto perché mi si offriva l'opportunità di lavorare in un settore che richiedeva una formazione continua per svolgere al meglio i compiti a me affidati.

Ho deciso di mettermi alla prova, consapevole dei problemi e dell'impegno che mi veniva richiesto. Novi era una realtà matura democraticamente, poteva rispondere positivamente a questa proposta, anche se la Coop era stata amministrata sempre da un uomo e non a tempo pieno.

La discussione fu ampia, per l'argomento in oggetto: sul piano politico ci fu riconoscimento, ma i problemi, se così si vuol dire, iniziarono dopo, perché sono donna. Le leggi si fanno ma poi, per applicarle, si incontrano anche ostacoli derivanti da abitudini arretrate. Quando sono stata proposta per la carica di Presidente dal Consiglio c'è stato chi è rimasto perplesso, perché pensava che sarei stata la prima donna in una Cooperativa fino ad allora amministrata solo da uomini. Una donna! E la Cooperativa la deve anche pagare!

E' stata un'esperienza di lavoro e di vita che rifarei.

La carica dei trent'anni ti fa dire: è un'opportunità che come donna ti viene offerta e ti permette di confrontarti, anche a livello della Provincia, con diversi colleghi: tutti uomini; contemporaneamente ti rendi conto di quanto devi apprendere. Ma non ero disposta a rinunciare, perché ero donna e dovevo esserci, visto che mi avevano riconosciuto meriti e competenze per assumere responsabilità e mi avevano anche votato. Sono stata eletta Consigliere della Coop a scrutinio segreto, con il massimo delle preferenze, e a Presidente con 8 voti su 9.

Come l'inserimento? L'ex Presidente, impegnato in altre attività, non l'ho mai incontrato; mentre dovevo fare cose nuove e molto impegnative, come la gestione dell'organico del Supercoop e la definizione e gestione del piano ferie di tutto il personale.

Anche a livello locale ho dovuto comunque riscontrare che, per avere un giudizio positivo, una donna deve dare di più di un uomo, perché in partenza sconta il pregiudizio che non è in grado di affrontare

i problemi amministrativi e di direzione. Per sfatare questo pregiudizio deve faticare molto. E io ero una novità assoluta. Due donne erano state proposte in provincia di Modena al ruolo di Presidente di una Cooperativa ed era passata a Novi, non a Castelfranco. Non era una proposta facile da approvare, anche quando veniva avanzata in zone che apparivano più propense di altre ad accoglierla.

Mi sono dovuta confrontare con un tipo di lavoro nuovo che non era di carattere politico, ma dovevo cominciare a conoscere i bilanci, così mi sono misurata con gli interessi che io avevo per l'economia. Non volevo certo essere lì solo di rappresentanza: volevo capire la vita dell'azienda e dare il contributo che sarei riuscita a dare, perché questo interesse per i problemi amministrativi io l'ho sempre avuto.

Devo dire la verità: mi sentivo sempre giudicata perché donna, ma mi sono trovata intorno molti consensi, tanti, sia nella base sociale che nelle donne che sostenevano la Cooperativa. Ho scelto poi come collaboratrici donne che già erano nelle organizzazioni femminili: ognuno lavora con i rapporti sociali che si è creato.

Ricordo un momento importante del mio lavoro: l'inizio del programma di unificazione del centro contabile con la Coop di Rovereto che ci porterà all'unificazione delle due Cooperative.

La ricordo benissimo quella sera di fine anno: le due assemblee dei soci convocate a Novi e Rovereto. C'era neve e ghiaccio, le sale erano piene, con il notaio che le doveva presenziare entrambe. A tarda notte abbiamo concluso a Rovereto l'iter e la Coop di Consumo di Novi ebbe vita. Questa unificazione ha iniziato un processo concluso nel 1967 con la nascita dell'azienda unica provinciale, l'Alleanza Cooperativa Modenese (ACM), divenuta poi Coop Estense nel 1989 dopo aver incorporato Coop Ferrara.

Dell'Associazione Coop di Consumo ricordo soprattutto Leonardi e Barberini: in loro ho trovato sempre appoggio e collaborazione. Mi sono sentita sempre in Coop, fino alla pensione: cooperatrice fra i operatori.

A Novi una persona alla quale sono ancora grata è stata Uris Gualdi, segretario amministrativo.

Mi ricordo un aneddoto.

Avevo preso la patente, ma non avevo la macchina perché non me la potevo ancora permettere la cinquecento.

Un giorno dovevamo andare a Rovereto e Uris, esprimendomi fiducia, mi disse: "Va' a prendere la macchina a noleggio e io vengo con te". Grazie ancora Uris!

Orario di lavoro? presenza di giorno, riunioni di sera, apertura del negozio la domenica mattina, pulizia dell'ufficio e scale. Tutto sembrava a tutti molto naturale.

Ho avuto però l'opportunità di frequentare diversi corsi di aggiornamento cooperativo e di politica dei consumi, con la presenza di illustri professori.

Mi sono ripresa così qualcosa che avevo perso a 13 anni.

Negrein

di Meris Malagola

Ho iniziato il mio primo lavoro giovanissima, all'incirca a 14 anni, nell'autunno del 1962. Al termine della scuola inferiore i miei genitori parlavano spesso del mio futuro, del loro desiderio di farmi continuare gli studi, poiché le alternative erano solo due: lavorare in una delle diverse fabbriche della zona o lavorare a domicilio, attività che tra Limidi e Carpi era molto sviluppata, quando l'allora segretario della Cooperativa Muratori di Limidi chiese ai miei genitori se volevo andare a lavorare in Cooperativa. Di questa richiesta fummo molto orgogliosi: era una grande soddisfazione per la mia famiglia e anche per me che la Cooperativa l'avevamo nel cuore.

Mi piace ricordare che mia madre, prima della sua malattia, è stata per diversi anni Presidente della Cooperativa Trecciaie di Limidi. La mia bella infanzia l'ho trascorsa in quella Cooperativa, con l'odore di zolfo e sui sacchi di paglia, nelle riunioni di Consiglio, quando erano interminabili.

La sede della Cooperativa era presso la Casa del Popolo (sede del P.C.I., costruita con il lavoro gratuito e volontario della popolazione di Limidi). La Cooperativa aveva a disposizione per la propria attività quattro locali: uno adibito a ricevere il lavoro eseguito dalle donne (trecce e cappelli), uno dove erano collocati i macchinari che tagliavano i tronchi trasformandoli in paglia, uno dedicato allo sbiancamento della paglia con zolfo contenuto in cassoni chiusi ermeticamente per poter sopportare l'odore dello zolfo, un altro infine era adibito a colorare, secondo le richieste, i cappelli. Il lavoro veniva distribuito alle donne impegnate in agricoltura che, con il lavoro delle trecce e dei cappelli, integravano il loro scarso reddito, soprattutto nel periodo invernale, quando i lavori dei campi sono quasi fermi.

Precisiamo che in quel periodo non esistevano ancora le pensioni di vecchiaia o di anzianità che maturano successivamente e pertanto anche un piccolo reddito diventava indispensabile all'economia



Le trecciaie di Limidi.



Meris Malagola (1964).

della famiglia; per le donne inoltre non c'erano molte possibilità per integrare il reddito familiare.

Il lavoro della paglia, fatto a domicilio, è stato l'albore del lavoro a domicilio della maglia che ha decretato il grande sviluppo dell'economia di Carpi e delle zone limitrofe. La differenza sostanziale consisteva nel fatto che, per il lavoro della paglia, si erano costituite delle Cooperative che procuravano il lavoro da distribuire alle socie, e non, mentre per il lavoro della maglia l'intermediazione veniva effettuata da privati, chiamati "gruppi".

Si passa pertanto da una gestione democratica, dove la Cooperativa acquista i macchinari necessari per la produzione delle trecce e dei cappelli, al lavoro della maglia, per la quale i macchinari venivano acquistati dalle lavoranti a domicilio e installati nelle loro case, a loro spese.

Mia madre, prima di lavorare in Cooperativa, era stata operaia alle "Fonderie Riunite di Modena". Era in forza anche nel gennaio del 1950, quando gli operai furono caricati dalla "Celere" e sei di loro furono uccisi.

Successivamente fu licenziata e a Limidi le fu chiesto, e lei accettò, di diventare Presidente della Cooperativa Trecciaie di Limidi.

Lì sono cresciuta e mi sono nutrita delle idee della Cooperativa.

Non ricordo il primo giorno di lavoro, ma il primo periodo, che è stato un ingresso nel mondo del lavoro per me molto dolce.

La Cooperativa era formata da due uffici e il magazzino, con sopra l'appartamento della famiglia del Presidente e non era lontana da casa mia più di 50 metri. Mi permettevano di tornare a casa, sia al mattino che al pomeriggio, per fare degli spuntini: ho anticipato le abitudini che poi, in seguito, furono quelle di andare al bar.

Indossavo un grembiule nero, lo stesso che usavo a scuola, e in magazzino compilavo bolle della vendita di materiale edile. In ufficio cominciai con lavori di segreteria e mi trovai subito bene con il segretario e il contabile, perchè l'ambiente mi era familiare: conoscevo tutti da tempo, così come i muratori.

Ho imparato la contabilità, a fare le buste paga, e devo molto a Sergio Sabbadini, morto purtroppo in Mozambico - lo ricordo con affetto - e a Pompeo Lugli. All'inizio avevo soggezione di quest'uomo che non conoscevo, piuttosto severo e rigoroso. Con il passare dei giorni mi accorsi che non era difficile andare d'accordo con lui. Pretendeva di avere la contabilità sempre aggiornata e di non avere sospesi, tant'è che l'orario di lavoro variava. Mi concedeva volentieri di uscire, con aria sorniona, un po' prima, quando il mio moroso arrivava con la corriera delle sei del pomeriggio.

Sarò sempre grata ad entrambi di avermi insegnato tanto.

Non so bene quando smisi il grembiule nero, però nei primi mesi del 1964 venne assunto un giovane ragioniere e il suo primo giorno di lavoro vide, nell'ingresso pedonale della Cooperativa, due ragazze di cui una bella, l'altra magrolina, scura di pelle, con un grembiule nero e una calza smagliata. Ci rimase male quando capì che ero io la sua collega d'ufficio e cominciò a chiamarmi "negrein". Un'amicizia che dura tuttora.

Venni assunta come impiegata il 1 aprile 1964.

Ritorno indietro di circa un anno e precisamente al 2 marzo 1963. Ero alla mia scrivania da circa un'ora, in ufficio c'era penombra, anche se fuori il sole era forte: una splendida giornata di prima-

vera, quando mi sono venuti a chiamare perché andassi subito a casa, perché mia madre stava molto male; infatti dopo circa un'ora morì.

Tutto non fu più come prima.

Tornai al lavoro dopo qualche giorno, perché mi dissero che mi avrebbe fatto bene. E così è stato.

Ero in Cooperativa durante l'alluvione del 1966, a vendere sacchi di sabbia, calce e cemento, da utilizzare per creare barriere agli ingressi delle case, per non fare entrare l'acqua, per quanto possibile.

Negli anni seguenti ricordo che si lavorava con piacere e armonia, poi, non ricordo quando, cominciarono ad insorgere dei problemi e si cominciò a parlare di unificazione o scioglimento della Cooperativa. Per salvare la Cooperativa era stata anche offerta la disponibilità all'autoriduzione di salari e stipendi; misura che fu praticata, ma non servì. Sta di fatto che quasi tutti gli operai, almeno mi pare, furono assorbiti dalla Cooperativa Muratori di Carpi, mentre gli impiegati e i tecnici si cercò di collocarli nelle diverse strutture del movimento cooperativo.

Un giovane ragioniere ed io restammo per chiudere l'ultimo bilancio ed esaurire tutte le pratiche in sospeso, poi mi chiesero se desideravo lavorare a Modena. In cuor mio credo che desiderassi andare a Carpi: ero più vicino a casa, potevo tranquillamente arrivarci in bicicletta, mentre lavorare a Modena significava prendere la corriera alle 6.55, per essere puntuali in ufficio alle 8.30 e soprattutto significava stare fuori a pranzo. Una bella rivoluzione per me: eravamo nel 1968.

Sembra incredibile ora, ma di Modena conoscevo poche parti della città: via Ganaceto, via Fontanelli, via Sant'Agostino, piazza Grande, e poco altro.

Venni a lavorare a Modena, alla Federazione delle Cooperative, in via Ganaceto, e più precisamente nell'Associazione Provinciale Cooperative di Abitazione. Gli uffici erano collocati al terzo piano di un antico palazzo che guardava su via Sant'Orsola. Ricordo che ero intimidita dall'ambiente molto diverso ma, grazie ad alcune ragazze che già conoscevo perché frequentavano la Federazione giovanile comunista, pian piano mi inserii. Voglio citare la pazienza di Saide Montepoli che, tutte le mattine in cui uscivo per recarmi negli uffici pubblici, mi faceva dettagliatamente il percorso da fare.

Ben presto parte del lavoro di Saide passò a me.



Meris Malagola (1969).

In questo settore ho lavorato anni e confesso che è stata un'esperienza che ha riempito la mia vita, con notevole intensità.

Ero da poco assunta che mi fu chiesto di mettermi al centralino, mi diedero le istruzioni, ma sicuramente combinai qualche pasticcio, perché una voce femminile, un po' camuffata, me lo fece notare in malo modo. E' stata una piccola cosa, ma sgradevole.

Saide e la sua famiglia mi adottarono, infatti a pranzo fui loro ospite; in quel periodo riuscii anche a mettere qualche chilo in più.

Ricordo con emozione i Congressi della Federazione delle Cooperative, i giorni che li precedevano. Non c'erano gli strumenti di oggi per preparare i documenti, la relazione: mettevamo insieme foglio per foglio, girando intorno al tavolo delle riunioni.

Non era andata a chiedere perdono

di Saide Montepoli

Mia madre era operaia alla Manifattura Tabacchi e lavorava a cottimo. Era contenta perché riusciva, con il cottimo, a prendere come un uomo, pur lavorando il doppio.

Ha fatto delle battaglie sindacali. Si è presa alla Manifattura Tabacchi dieci giorni di sospensione: a casa, senza stipendio, perché aveva scioperato contro la Legge truffa, nel '53, e non era andata a chiedere perdono. Una cosa che si ripercuoteva anche sulla pensione. Poi ha fatto un altro sciopero e questa volta, invece dei giorni di sospensione, ha dovuto andare a lavorare gratis.

Eppure lavorare in Manifattura voleva dire far parte dell'élite operaia perché, come le disse mio padre, quando la persuase a sostenere il concorso per l'assunzione: "Lo Stato non ti lascia a casa".

Io cresco in questa famiglia: mia madre operaia, terza elementare ed un buon senso incredibile, mio padre artigiano.

Era l'unico uomo a Modena che quando ero bambina mi portava al cinema, al Tennis. Con una cifra modesta c'era anche il parcheggio..... della bicicletta e l'ingresso al cinema. Ma qual era quell'uomo che alla sera usciva, e portava fuori, d'estate, una figlia?

Non c'era nessuno: non era mica come adesso.

Negli anni '60 sono venuta a lavorare in Cooperativa. Ero contenta perché era stato adottato il contratto nazionale, anche se come donne si prendeva meno; in seguito la parità è stata sancita per legge, ma è rimasta una mentalità ancora conservatrice. Anche in Cooperativa si diceva, ad esempio, che le donne dovevano essere pagate meno perché rendevano meno: lo Statuto sociale non prevedeva nessuna differenza tra i soci, ma nella pratica le donne erano discriminate.

A volere la discriminazione non erano tuttavia solo gli uomini. Partecipai ad esempio ad un corso e c'erano delle mondine di Rovereto e di Novi, donne carinissime, ma sostenevano che era giusto che gli uomini prendessero di più, perché facevano più fatica. Erano donne coraggiose, avevano fatto tante battaglie, avevano partecipato alla Liberazione, eppure erano convinte che il lavoro di una donna valesse meno di quello di un uomo.

Le donne, tutto sommato, accettavano quella che si riteneva la superiorità di un uomo.



da sinistra, in piedi: Saide Montepoli e Meris Malagola.



Nerina Gibertini.

E' stata una scuola, per me

di Nerina Gibertini

Ho respirato aria di cooperazione, in famiglia, fin dall'adolescenza, essendo mio padre un socio fondatore di varie strutture cooperative agricole e caseifici, fino a diventare Presidente.

Già all'età di quindici anni, nei periodi estivi, lavoravo in una cooperativa, a fare le bolle per il ritiro del grano. Naturalmente gratis.

Nell'estate fra il quarto e quinto anno di Ragioneria - era il 1960 - ho lavorato a Paganine, al Consorzio Burrificio, una struttura annessa all'ex CIAM, di II grado, nel senso che i soci erano i caseifici. Distava da casa mia circa 25 Km. Andavo in motorino (restavo quasi sempre a piedi) e per strade non asfaltate. Lo stipendio era di 15.000 lire, da cui dovevo detrarre 5000 lire per i buoni pasto.

Il Direttore Amministrativo, Ferrari Romolo, mi ha insegnato la ragioneria pratica, l'ABC della contabilità: un'esperienza utilissima, anche per il mio ultimo anno di scuola e per il mio lavoro futuro. Ho conosciuto, durante le pause pranzo, anche il Direttore Amministrativo dell'ex CIAM, Raimondi Adriano, allora poco più che trentenne. Uomo bello e imponente che, siccome non degnava nessuno nemmeno di un saluto, incuteva in tutti molta soggezione.

Arrivo al 1961. Subito dopo il diploma sono stata assunta al Consorzio Cooperative di Produzione e Lavoro. Anche questa struttura di II grado, infatti i soci erano le Cooperative di I livello.

Ancor oggi ritengo di aver avuto fortuna a fare questa esperienza, perché davvero ho imparato tanto, ed è stata una scuola per me.

Ho quindi ricevuto tanto e ho anche dato tanto, soprattutto ho amato il mio lavoro, per cui non mi pesava nessun sacrificio: straordinari non pagati, serate passate in ufficio ad aggiornare la contabilità.

Dicevo di questa esperienza veramente eccezionale.

Il Consorzio, come struttura guida, con contabilità meccanizzata e formazione quadri tecnici e amministrativi per le Cooperative, allora molto meno esperte di oggi, aveva diverse attività:

acquisiva lavori per le Cooperative, aveva un ufficio acquisti centralizzato per le Cooperative, faceva lavori in proprio, con relativa gestione del personale operaio e annesse problematiche dei cantieri; possedeva inoltre una struttura industriale, la Fornace Bellarosa, e un magazzino materiali edili.

Nei dieci anni di permanenza come Responsabile della contabilità ho quindi avuto la possibilità di farmi un'esperienza abbastanza completa.

Nel campo finanziario le Cooperative in quegli anni lavoravano molto per il pubblico e non avevano disponibilità finanziarie, quindi il Consorzio aveva anche il ruolo di anticipare gli incassi pubblici, per la sopravvivenza delle Cooperative.

Il mio Presidente era il Raimondi Adriano di cui ho parlato prima e dava proprio l'impressione del "padrone". Lo dico veramente con affetto, anche perché, quando io stessa ho ricoperto il suo ruolo, in aziende diverse, ho avuto anch'io un comportamento abbastanza severo.

E' difficile descrivere le sensazioni di disagio che provavo quando, di fronte ad estranei, mi scopriva un errore; eppure il suo atteggiamento severo mi spingeva ad aggiornarmi sempre di più, proprio per avere meno probabilità di errore. Comunque sia, sono stata sollecitata a cercare innovazioni; esse nascevano dall'analisi dei bisogni e potevo anche realizzarle, perché mi era permessa una certa libertà operativa.

Numero 1 Ma 30 gennaio 1953

la cooperazione modenese
 PERIODICO DELLA FEDERAZIONE PROVINCIALE
 DELLE COOPERATIVE DI MODENA

Cooperatrici, Massaie!

Una minaccia pesa sul nostro Paese, sulle nostre cooperative, sulle nostre famiglie, portatavi dalla continua violazione della Costituzione effettuata dal Governo e dalla maggioranza, mettendo così in pericolo il regime democratico e repubblicano, su cui si fonda l'esistenza dei nostri organismi e con esso il nostro bilancio familiare e l'avvenire dei nostri figli.

I lavoratori modenesi di fronte a queste prospettive scendono in

sciopero generale di protesta
mercoledì 21 gennaio
dalle ore 10 alle 12

per riaffermare la loro volontà di libertà, di pace e di progresso.

- Per la difesa della cooperazione e della famiglia.
- Per l'istituzione della Corte Costituzionale.
- Perché la legge elettorale sia sottoposta a Referendum.

Partecipate alla grande protesta popolare

Dirigenti: Mario VITTORIA MORA. Free: Tipografi - Modena

Volantino con cui si invitano le massaie ad uno sciopero di protesta popolare, tratto da *La cooperazione modenese* del gennaio 1953.

FEDERAZIONE PROVINCIALE COOPERATIVE E MUTUE DI MODENA

CIRCOLARE INTERNA

3° CONVEGNO PROV.
 delle
DONNE COOPERATRICI

Sala S. Vincenzo
21 novembre 1954
 ore 9 - 12.30

Non vogliamo restare fedeli alle tradizioni cooperative e ci impegniamo queste iniziative per condurre il nostro popolo ad aprire corso la sobrietà, mettendoci il rispetto e l'applicazione dei principi costituzionali.



Volantino d'invito al 3° Convegno provinciale delle cooperatrici modenesi del 21 novembre 1954.



Anna Battaglioli all'Alleanza Modenese Molini Cooperativi.

Mi piaceva il continuo rapporto con il pubblico

di Anna Battaglioli

Avevo 16 anni.

Siccome mio padre lavorava come mugnaio all' "Alleanza Modenese Molini Cooperativi di Ganaceto" gli chiesero se, per il periodo estivo, ero interessata alla compilazione delle bolle per la raccolta del grano. Ero molto contenta perchè era la mia prima esperienza di lavoro anche se, quanto ad orario, si dovevano fare i turni, compresi i giorni di sabato e domenica.

Ma era solo per un periodo, quindi mi andava benissimo e non avevo problemi. Partivo tutti i giorni in bicicletta dalla Madonnina per Ganaceto.

C'era un ragioniere che si chiamava Corradi che mi insegnò cosa dovevo fare, ma anche le altre persone che lavoravano lì si dimostrarono disponibili, forse perché ero la più giovane. In questo ambiente: due uffici a piano terra, mi sono trovata subito molto bene. In un ufficio c'era il Presidente, Ferrari Romolo, che non dimenticherò mai per tutto quello che mi ha insegnato e perché mi è sempre stato negli anni di grande aiuto; nell'altro ufficio c'eravamo io e il ragioniere.

Un corridoio ci divideva dal laboratorio per le analisi delle farine e del grano, dove lavoravano il sig. Gasparini e Foresti Giuliano.

Per mia fortuna, finito il lavoro della campagna grano, mi chiesero se volevo rimanere. Grande fu la gioia mia e dei miei genitori perchè avevo già un posto di lavoro e poi in Cooperativa.

Era una cosa bellissima!

Con entusiasmo, anche perché conoscevo già alcune persone, incominciai a lavorare con orari nor-

mali e...col grembiule! Avevamo gli spogliatoi con i nostri armadietti, per la divisa.

Mi iscrissi nel frattempo ad un corso di stenodattilografia, perché si doveva scrivere a macchina.

Mi ricordo di un finestrino dove venivano tutti gli autisti per ritirare le bolle, per la consegna delle farine, e mi ricordo che partivano al mattino presto, verso le 4-5, per consegnarle ai fornai a Milano, Verona ecc. Tornavano al pomeriggio e qualche volta mi portavano un pensierino. Specialmente un autista, di nome Grandi Gino, che vado ancora a trovare.

In ufficio venivano i rappresentanti che portavano le prenotazioni per le vendite e gli incassi. Ne ricordo uno in particolare: si chiamava Rebecchi e purtroppo non c'è più. Era una persona speciale, sempre contenta, felice, con una gran voglia di scherzare, buona, e mi voleva bene, non dico come ad una figlia, ma quasi.

Io rispondevo alle telefonate, mi occupavo degli incassi, in quanto si vendevano la farina e la crusca anche ai privati. Mi piaceva questo continuo rapporto con il pubblico. I contadini a volte ci portavano casse di frutta.

A mezzogiorno si stava in mensa a mangiare, tutti insieme: impiegati e operai. Erano quasi tutti uomini, di donne c'eravamo io e una signora che si chiamava Bice. Era addetta alla mensa e ad aggiustare i sacchi di juta. Finito di mangiare, nella pausa in attesa di iniziare il lavoro pomeridiano, gli uomini si mettevano a giocare a carte, Bice ed io andavamo fuori – eravamo in aperta campagna – a raccogliere le pote o i radicchi di prato oppure ci sedevamo su un tronco a parlare.

Dopo alcuni mesi di lavoro, con i primi stipendi, i miei genitori mi comprarono il motorino, quindi ero felicissima. Alla sera arrivavo a casa prima, mi trovavo con le mie amiche che, per fortuna, avevano tutte un lavoro e ci raccontavamo come avevamo trascorso la giornata. Ricordo che una di queste mie amiche lavorava in una ditta privata, come magliaia, e le pesava molto, perché diceva che non poteva muoversi dalla macchina da magliaia, non c'era nessuna sosta, la padrona sempre a controllare. Un ambiente molto diverso dal mio.

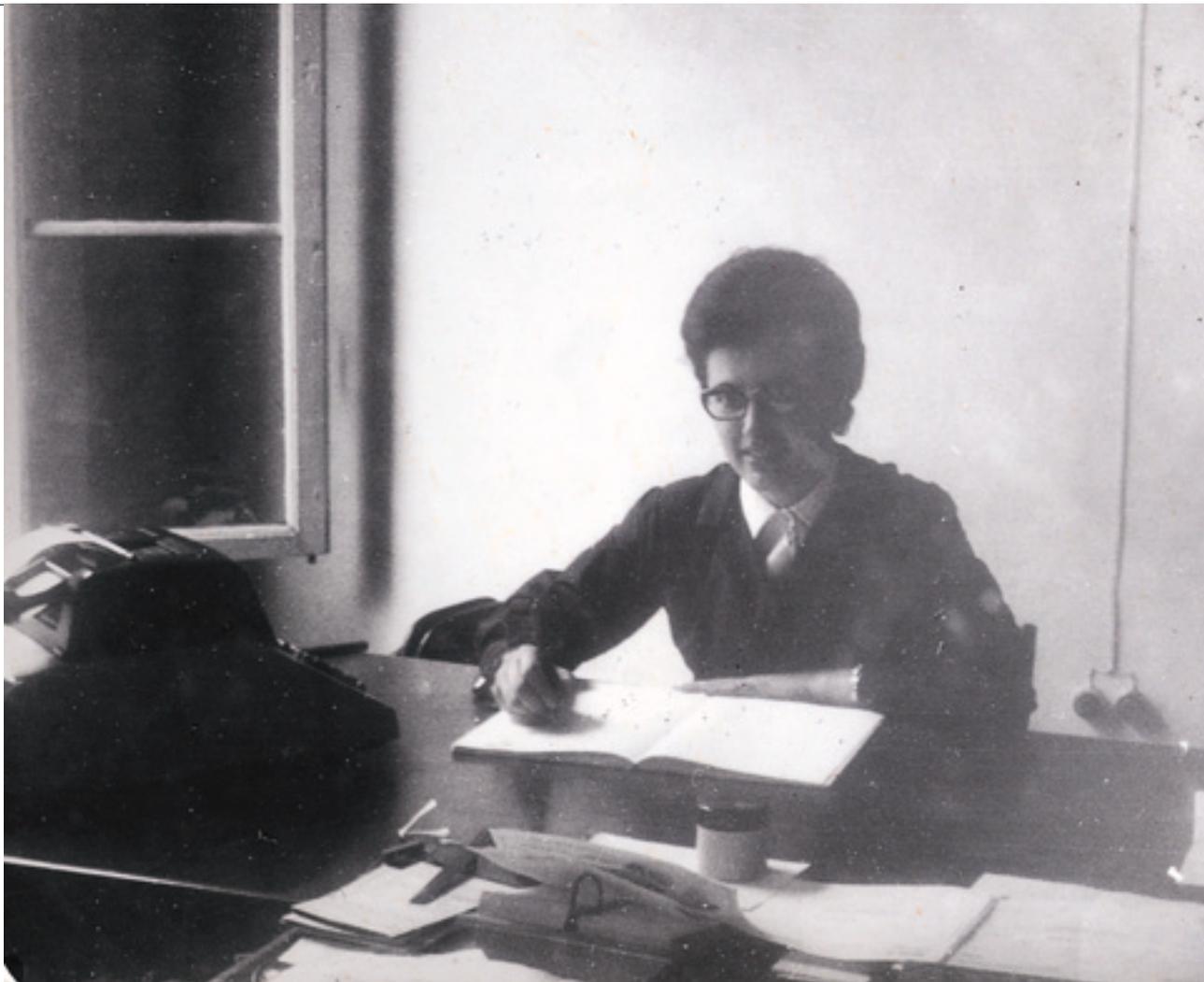
Ero anche molto contenta perché vedevo che col mio stipendio che, se ricordo bene, era sulle trentacinquemila lire, potevo aiutare i miei genitori che in quel periodo avevano comprato una porzione di casa, piccola, da sistemare, facendo dei debiti, per non pagare l'affitto tutti i mesi.

Mio padre faceva i turni anche di notte per prendersi uno stipendio un po' più alto, e di giorno sistemava la casa, con l'aiuto della mamma che non godeva di tanta salute.

Quindi come primo lavoro io l'ho vissuto molto bene sia per l'ambiente in cui mi sono trovata sia per le persone che mi erano al fianco e mi hanno insegnato, pian piano, ogni giorno, a fare tante cose.

Un evento importante, sul posto di lavoro, è stato l'incontro con la persona che poi è diventato mio marito. Quando ci siamo sposati, il 10 settembre 1967, c'è stata una festa bellissima, perché al nostro matrimonio sono venuti tutti, con regali, scherzi, ed è stata una cosa piacevole avere, oltre ai parenti e familiari, tutti i nostri colleghi di lavoro, come in una grande famiglia.

A volte, ancor oggi, vado a rivedere le foto, per rivederli tutti.



Vanna Bertacchi (1967).

Avevo un buon rapporto con i numeri

di Vanna Bertacchi

Il primo incontro con il movimento cooperativo è stato nel 1962 quando, tramite un parente, fui invitata per un colloquio di lavoro che diede esito positivo. Avevo vent'anni e vivevo a Soliera. L'ufficio era in p.za Matteotti, a Modena, all'interno dell'Associazione Cooperative Agricole.

Non era il mio primo lavoro, perché avevo lavorato precedentemente presso un privato, sempre nel settore amministrativo, quindi avevo già un buon rapporto con i numeri, anche se non avevo esperienza nel settore specifico.

Mi ritenni subito fortunata a lavorare in Coop perché credevo, e credo, nei valori che la Coop esprime.

In famiglia il fatto che io lavorassi era considerata una cosa normale, in quanto era necessario che arrivasse anche il mio stipendio che consegnavo tutto a mia madre.

Raggiungevo il posto di lavoro in pullman: partivo al mattino, alle 7, e ritornavo alla sera, alle 19.30. Dopo sei mesi di lavoro a Modena sono stata trasferita a Carpi, con mio grande dispiacere, in quanto lavorare in città, per me che venivo dal paese, era molto bello.

Ho iniziato a lavorare al Centro contabile, a Carpi, nel settembre del 1962 e mi sono subito ricreduta, perché ho trovato dei colleghi molto simpatici con cui mi sono sentita subito a mio agio.

La contabilità di quegli anni era fatta solo a mano, con l'ausilio di una calcolatrice azionata con una manovella. La macchina da scrivere aveva il nastro rosso e blu e si usava la carta carbone per fare più

copie di ciò che si scriveva. Si usava il metodo OSA formato da un libro giornale vidimato e schede mobili, una piastra di metallo con la possibilità di fermare le schede e farle scorrere sulle righe, a ricalco, con carta carbone. Tutti i mesi della contabilità fatta era necessario fare il bilancio di verifica. Era la mia passione.

In ufficio eravamo in tre tra cui il Responsabile, Beltrami Tommaso. Mi ha insegnato molto: era molto preciso, molto corretto, non autoritario; però non dovevano esistere tempi morti.

Avevamo tante piccole Cooperative da seguire: Caseifici, Cooperative braccianti, le prime Cooperative di stalle sociali, Polisportive... Era un lavoro vario e interessante.

Il giovedì, giorno di mercato a Carpi, l'ufficio si riempiva di Presidenti e cassieri che portavano montagne di carte che poi si trasformavano in prima nota e successivamente venivano registrate sui registri contabili.

Nei primi anni di lavoro sono transitati in ufficio tanti ragazzi e ragazze che per alcuni mesi facevano pratica, per poi prendere altre destinazioni.

L'orario settimanale era piuttosto lungo, ma non era un problema; pian piano acquisivo esperienza, mi venivano assegnate più responsabilità, seguivo le buste paga dei dipendenti delle Cooperative e prendevo dimestichezza con la compilazione dei bilanci.

Dalla Lega venivano fatte riunioni di aggiornamento su materie fiscali e normative sul lavoro, ed erano molto utili.

Nel 1966 mi sono sposata e nel frattempo anche mio marito da Modena è stato trasferito a Carpi; quindi abbiamo preso in affitto un appartamento a Carpi. Nel 1967 è nato nostro figlio e sono aumentate le responsabilità, però con la comprensione e l'aiuto sia di mio marito che dei miei genitori, in particolare la mia mamma, ho potuto continuare a lavorare e ad essere tranquilla.



Sede di Legacoop Modena. Fino al 1990 l'organizzazione provinciale era denominata Federazione Provinciale delle Cooperative e Mutue di Modena. In sintesi: Federcoop. Poi divenne Lega Provinciale Cooperative di Modena. Dal 1997, in sintesi: Legacoop Modena.



Leda Roversi nel decennale della Coop Cartai Modenese(1982).

Svolgevamo molti compiti, in modo condiviso

di Leda Roversi

E' il settembre 1974 quando inizio a lavorare in Cooperativa. Ciò avviene dopo due anni in cui, attraverso mio marito e quindi con uno stretto coinvolgimento, con timori e speranze, ho vissuto la nascita ed i primi vagiti dell'azienda, passati anche attraverso lo straripamento del fiume Panaro che allagò il magazzino distruggendo buona parte dei prodotti.

Questo avvenimento, sebbene nella disperazione più nera, contribuì ad unire tra loro i soci fondatori e le loro famiglie, ancora di più, portandoli a praticare intensamente i principi di solidarietà e mutualità. Inizialmente infatti era stata messa una parte del capitale sociale da parte dei singoli soci, ma per alcuni mesi non hanno portato a casa lo stipendio. Lo stipendio si è cominciato a vedere quando c'è stata qualche entrata o qualche utile e poi, dopo un anno, un anno e mezzo, c'è stata l'alluvione.

Tuttavia quando mi venne chiesto se ero disponibile ad iniziare a lavorare in Coop, licenziandomi dall'azienda in cui ero occupata, accettai piena di orgoglio, di fiducia ed armata di tanta buona volontà; percepivo infatti di poter contare sulla stima dei soci.

Dopo le traversie iniziali le cose stavano procedendo al meglio, ma sapevo per certo che ci sarebbe stato molto, molto da lavorare.

Un recondito pensiero negativo restava, relativamente al fatto che tutte le entrate finanziarie della

famiglia (mia e di mio marito) erano legate all'andamento di un'unica attività che si sperava si consolidasse.

Ma facciamo un passo indietro.

Provengo da una famiglia di operai. La mamma faceva la sarta in casa e ben presto mi ha insegnato a tener l'ago in mano ed a cucire per poterla aiutare, anche a scapito di qualche ora di svago in più.

All'interno della famiglia era dato per scontato che avrei dovuto lavorare. Mi fu data la possibilità di studiare, ma con parsimonia; infatti, anche assecondando quelle che erano le mie inclinazioni e le indicazioni del maestro elementare, fui iscritta ad una scuola di Avviamento professionale e successivamente all'Istituto "Cattaneo", dove frequentai solo il primo livello, di tre anni, per diventare contabile d'azienda. Finito il terzo anno, a 17 anni, conosco ed inizio a frequentare quello che diventerà mio marito e quindi mi viene imposto un secco: "O la scuola o il fidanzato".

La contabilità mi piaceva e grazie a dei bravi insegnanti ho comunque imparato presto e bene, ma ho studiato anche con la determinazione e la certezza che dopo avrei potuto trovare un lavoro che, oltre a piacermi, sarebbe stato remunerato maggiormente, rispetto ad un lavoro da operaia.

Ho cominciato a lavorare a 17 anni, nel 1965.

Veramente anche durante gli studi, nel periodo estivo, sono andata per due anni a lavorare al mare, in una colonia per bimbi, nell'ufficio economato; inoltre mi occupavo di piccoli lavori amministrativi per l'attività artigianale di uno zio.

Il primo contatto con il mondo del lavoro è avvenuto dunque in una piccola azienda artigiana che produceva arredi per negozi e bar. Ero l'unica impiegata, mi occupavo di tutte le incombenze amministrative, compresa l'elaborazione delle buste paga perché avevo frequentato un corso di specializzazione. Tenevo i contatti con le banche e con gli istituti, ma non solo; infatti per telefono entravo in contatto con i fornitori ed i clienti e così, anche se non ricoprivo incarichi di responsabilità diretta, mi sono, per così dire, "svezzata" nei rapporti interpersonali.

Non ricordo esattamente la motivazione, probabilmente la voglia di mettermi alla prova diversamente e di crescere. Cambio azienda. Si tratta però di un cambio per cui entro in contatto con una realtà molto negativa, perché a distanza di pochi mesi il titolare è costretto a fare istanza di fallimento. L'unica cosa positiva è quella di farmi conoscere determinate procedure e la realtà del Tribunale. Ogni esperienza ha dei lati positivi.

Trovo un nuovo lavoro ed è una realtà diversa. E' la grande azienda strutturata, con la proprietà in cima alla piramide e sotto, a scendere, capi, capetti ed esecutori.

In corrispondenza al mio ingresso c'è il trasferimento dell'azienda in una nuova sede e quindi anche un periodo di caos per i lavori in fase di ultimazione, il completamento degli arredi, l'assestamento dell'organigramma aziendale. E' anche la ragione per la quale vengono assunte impiegate, messe alla prova attraverso la rotazione nei vari uffici.

Anch'io passo attraverso il centralino, l'ufficio acquisti, l'ufficio paghe ed infine la contabilità.

E' un'esperienza completa, all'interno della quale provo anche amarezze e delusioni, ma anche l'esatto contrario, e sicuramente si arricchisce il bagaglio di esperienza professionale e di relazioni umane.

Una tra tutte la ricordo ancora con tenerezza.

Si tratta della "signorina Bianca". Era una signorina già prossima alla pensione, con una sorella a carico, che si occupava dei lavori domestici e pertanto "la doveva mantenere". Non era quindi intenzionata, "non poteva" lasciare il lavoro. Lavoro che comunque rappresentava tutto nella sua vita e che svolgeva con una diligenza estrema, senza permettersi di "perdere un minuto", esigendo altrettanto

dai propri collaboratori diretti e criticando aspramente chi si permetteva di “perdere tempo”, anche se con tutti i colleghi usava il “lei”.

Diceva di non essere una responsabile di settore, ma di fatto lo era, ed era, sicuramente, molto apprezzata dalla proprietà ed anche dai colleghi che pure talvolta la deridevano per certi suoi modi di fare e di atteggiarsi.

Ricordo l’abitudine di gettare per terra la carta straccia e poi, prima di andare a casa, si fermava a raccoglierla per buttarla nel cestino.

E’ stata sicuramente una fonte di apprendimento e, dopo il superamento degli scogli iniziali, un rapporto da ricordare con tenerezza.

E’ durante la nostra collaborazione che è nata la Cooperativa Cartai e per mio marito, ed indirettamente anche per me, sono iniziate le ansie e le apprensioni, ma potevo contare su di lei per ricevere parole di sostegno e di incoraggiamento.

Quando inizio a lavorare in Cooperativa, nonostante la giovane età, ho già nove anni di lavoro, sono sposata e ho un figlio di sei anni. L’aiuto quindi della mia mamma è impagabile ed insostituibile, anche se avevamo avuto la possibilità di far frequentare al bimbo la scuola materna e sta iniziando le elementari.

Le precedenti esperienze di lavoro sono state anche formative e, a distanza di tempo, ripensandoci pacatamente, direi che hanno contribuito a tirar fuori la determinazione e la caparbia che mi hanno accompagnata durante la restante vita lavorativa.

Inizio quindi a lavorare in Cooperativa collaborando con i colleghi d’ufficio, coi quali svolgiamo molti compiti, in modo condiviso, ma è per me naturale l’interesse anche a tutto ciò che riguarda l’organizzazione e le scelte aziendali.



Particolari della sede di Legacoop Modena.

Conclusione del primo capitolo

✓ *Sul tema della motivazione*

di Lina Casarini

Mi piacerebbe dire una cosa sul tema della “motivazione” ad entrare in Cooperativa, perché spesso sento voci di confusione.

Ritengo quella cooperativa un’associazione economica di persone che si mettono assieme per lavorare oppure si mettono assieme per difendersi dal carovita.

Quando sorge una Cooperativa chi si associa conta e decide della propria Cooperativa. E’ questo un fattore che motiva ed io vorrei valorizzarlo e sottolinearlo.

Perché non siamo diventati una Società per azioni?

Perché non avevamo le risorse, certo, ma anche perché la Società per azioni ha una gestione oligarchica. E’ nell’autonoma gestione delle singole Cooperative che il socio esprime invece la sua volontà, perché appartiene all’identità della Cooperativa il fatto che sia il socio che conta, non la quota sociale o la quantità di azioni, come in una Società per azioni, dove contano i soldi e in base ai soldi valgono i voti. Nelle Cooperative contano le persone: il principio cooperativo è che ogni persona è un voto.

Le Cooperative aderiscono alle loro Associazioni, dalle quali ricevono sostegno e rappresentanza, ma per l’adesione al movimento cooperativo non sacrificano la loro autonomia.

Il rapporto con la Lega, l’Associazione che le Cooperative si sono date, è positivo, anche se non nego che ci siano stati dei momenti difficili, perché talvolta la politica della Lega è parga più

sbilanciata verso le grandi Cooperative, mentre le piccole Cooperative, soprattutto di settori nuovi, hanno ben faticato per affermarsi; però la Lega ha rappresentato, negli anni successivi al ’70, un elemento di grande aiuto nella formazione dei dirigenti.

Le Cooperative erano all’inizio associazioni di soci con un’impostazione molto familiare, dove i ruoli erano distribuiti in base al tipo di produzione. C’era una forma un po’ semplificata di gestione perché erano comunque delle aziende, ma poi è sorto il problema di una gestione diversa, come un’impresa. È stato allora che la Lega ci ha dato un grande contributo perché, per gestire un’impresa, sono necessarie competenze specifiche: è necessario avere strumenti di previsione a medio termine, conoscere il mercato, darsi un budget annuale, fare i controlli, avere figure professionali diverse in azienda.

E’ tutto un altro meccanismo.

Io stessa mi sono trovata a gestire una Cooperativa con la necessità di conoscere molte cose: capire come funziona un bilancio, come funziona un Consiglio di Amministrazione, come funzionano le relazioni sindacali ecc. Devo dire quindi che ho sperimentato di persona questa attenzione per l’importanza della formazione da parte della Lega: seminari, corsi specifici, aiuto diretto su vari settori, dal fiscale alla gestione del personale.

E’ stato un supporto importante.

capitolo secondo

e trascorsero gli anni

Cominciarono le trasformazioni strutturali delle Cooperative insieme al mutamento dei tempi storici. Le piccole Cooperative, nate da piccoli gruppi di soci o dalla necessità di garantire la sopravvivenza delle famiglie col lavoro, quando l'esigenza primaria era l'occupazione, si trasformarono in aziende, anche grandi, anche internazionali e dovettero affrontare le leggi del mercato. E fu una successione di scioglimenti, di unificazioni e soprattutto di discussioni tra i soci, i lavoratori dipendenti, all'interno di tutto il movimento cooperativo, ma anche tra i cittadini di un Comune, di una frazione, perché la presenza di un negozio, di un caseificio, di un'azienda produttiva connota un territorio e definisce i valori di residenza oltre che la qualità della vita.

Una scommessa sul futuro da gestire con coraggio e saggezza.

Quali furono i luoghi e le sedi delle decisioni? Come cambiò la forma della partecipazione?

Come si reimposarono i rapporti tra il movimento cooperativo e le strutture cooperative di I e di II livello?

Cambiarono le relazioni tra le persone, fu necessario assumersi delle responsabilità confrontandosi con la diversità dei pareri, fu necessario intervenire per adeguare gli assetti alle nuove esigenze.

E cambiarono i destini perché chi era entrato nella Cooperazione da giovane, alla ricerca di un lavoro, si trovò a doversi spostare da luogo a luogo, da Cooperativa a Cooperativa, ad affrontare l'incertezza ma anche l'entusiasmo del cambiamento.

Democrazia, partecipazione, responsabilità erano principi all'interno della Cooperazione, ma erano anche valori della società, alla ricerca di una nuova definizione dei diritti della persona, dopo che erano stati garantiti i diritti del cittadino.

E mentre le piccole Cooperative diventavano aziende, mentre si conquistavano gli asili, le mense, i diritti di famiglia, una nuova legislazione sul divorzio, sulla tutela della salute e della libertà di scelta, le giovani donne, entrate un giorno nelle Cooperative, si trovarono a dover gestire il difficile compito di conciliare lavoro e famiglia, l'amore per i figli e l'interesse per un lavoro che sentivano appartenere alla loro vita, "che ti entra dentro, giorno per giorno, e alla fine ti accorgi che è una parte di te", come disse Anna: una di loro.



Adelia Pavese (in piedi a destra) nelle "Giornate dei giovani consumatori", Carpi 1982.

Fiducia e controllo sociale

di Adelia Pavese

Nel 1966 sono stata assunta regolarmente alla Coop di Carpi, pur rimanendo Presidente a Novi. La mia assunzione doveva servire a rafforzare la presenza sociale nella Coop, per preparare l'unificazione in ACM di tutte le Cooperative di consumo modenesi e sviluppare in tutta la zona di Carpi, Novi, Concordia e Soliera l'iniziativa politico - sociale della Coop, in difesa del salario e della salute dei consumatori.

E' del 29/30 novembre 1966 il primo convegno, a Carpi, sulla riforma della rete distributiva, organizzato da Coop, CGIL, con l'adesione del Comune.

Nel 1967, ad unificazione avvenuta, sono dipendente ACM e Presidente sezione soci di Novi. Difficile descrivere le singole mansioni, in quanto Coop non si era ancora data gli strumenti attuali, con la diversificazione dei settori di gestione. Tutto venne gradatamente, perciò io svolgevo diverse mansioni: curavo la raccolta del prestito soci, indispensabile in quei tempi per finanziare la ristrutturazione della nostra rete di vendita, con permanenze a Novi, Carpi, Rovereto, Soliera; tenevo i rapporti col personale per il piano ferie e sostituzione malattie, seguivo la raccolta a negozio degli ordini, la prenotazione merci, il piano ristorno, il rapporto con le altre Coop della zona (agricole, edili...), andavo alle riunioni e alle assemblee dei soci e a quelle pubbliche sul nostro ruolo, mantenevo i rapporti con gli Enti locali nelle commissioni commercio, organizzavo corsi di educazione stradale, definivo il piano

inventari e fungevo da operatrice, come altri, degli inventari stessi, organizzavo con le scuole giornate per giovani consumatori.

Per la zona di Carpi incomincia intanto la fase della seconda ristrutturazione che porterà, con la chiusura e la cessione di negozi Coop nelle frazioni e nei quartieri, all'inaugurazione di viale Peruzzi, l'8 dicembre 1978.

I negozi Coop passarono da 11 a 3. Questo ha comportato un lavoro notevole, un alto numero di incontri coi soci, per convincerli della validità della scelta fatta, in grado di rispondere sempre meglio alle aspettative di tutti i consumatori. Ceduti pure i negozi di S. Antonio di Novi e Limidi di Soliera, chiuso pure Concordia, dopo la verifica dell'impossibilità di aprire una nuova struttura.

Infine, nel 1980, la Coop si è data un'organizzazione interna e strumenti di controllo gestionale e sociale. Due sono i settori di attività, commerciale e politico-sociale, con relativi assistenti: assistenti alle vendite, assistenti soci - consumatori, inquadrati assistenti di direzione di primo livello.

Sul problema delle unificazioni e sul tema della partecipazione posso dire che ho seguito nella mia zona tre unificazioni: Novi e Rovereto; Novi e Carpi in Alleanza Cooperativa Modenese; Alleanza Cooperativa Modenese (diventata Coop Modena nel 1984) e Coop Ferrara in Coop Estense, nel 1989. Il problema più grande il settore consumo l'ha registrato nella ristrutturazione della rete di vendita. Ho seguito con altri la chiusura o cessione di 10 punti vendita: 8 per l'apertura di un supermercato e 2 per le condizioni oggettive, non adeguate a mantenere il servizio in quelle zone.

Nella realtà della piccola Cooperativa il socio pensava di contare di più, perché conosceva tutti i consiglieri, ma praticamente chi rappresentava la Cooperativa all'esterno era il caponegozio. Il socio veniva convocato in Assemblea una volta all'anno, per discutere i risultati di bilancio.

Si seguiva più una politica antibottegaia che una politica di traino nel rinnovamento dell'iter distributivo, dalla produzione al consumo.

Nella grande Cooperativa, per una gestione democratica che significa coinvolgimento, con diversi mezzi, dei soci alle decisioni, è stato necessario dotarci di strumenti nuovi.

La democrazia non è espressa solo dalla forma diretta, assembleare, ma anche da quella delegata.

Partendo da ACM, ancora migliorati strada facendo, ci siamo dati un nuovo Statuto, il Regolamento delle Sezioni soci riconosciute e vincolante in Statuto e resi attivi gruppi di soci sul territorio. In seguito abbiamo stampato nuove pubblicazioni rivolte ai soci, ma anche pubblicazioni specializzate rivolte ai consiglieri, al personale. Il filo diretto per suggerimenti, il punto di ascolto a negozio vanno nella direzione di dare voce a chi né in assemblea, né in altri incontri organizzati su temi specifici interviene fisicamente o parla.

La Cooperativa si è data strumenti e metodi per rendere interessante la vita dei soci: bilancio preventivo, bilancio consuntivo, bilancio sociale, stesi col contributo delle zone soci e del personale.

Questo ha comportato un impegno notevole, per argomentare le scelte nelle assemblee dei nostri soci ed ottenere il loro consenso. Ce l'abbiamo fatta, perché gli argomenti erano forti: qualificare il servizio con negozi moderni, valorizzare la Cooperativa in quanto azienda dei soci finanziata dal prestito sociale che si pone al centro della riforma del commercio in Italia, partendo anche da Modena.

Le discussioni sono state tante, alcune mi hanno fatto tanto male; ad esempio quando un socio, rivolto a noi che presiedevamo l'incontro, ha detto: "Ciò che non sono riusciti a fare i fascisti lo fate voi!", in riferimento alla chiusura del negozio costruito, anche fisicamente, con l'orgoglio del riscatto.

La scelta era obbligata e alla fine le assemblee dei soci, quasi all'unanimità, votarono favorevolmente. E non ne facemmo una sola di ristrutturazioni, in alcune zone.

La procedura usata è stata democratica e lo scopo era quello di coinvolgere i nostri soci in un processo di rinnovamento di strutture che qualificavano il nostro ruolo in difesa dei consumatori (salario e salute). Era la prassi usata nella piccola, ma anche nella grande Cooperativa.

Quando ci si chiede se i soci in Cooperativa contano, io affermo: sì, in rapporto alle diverse situazioni.

Nella piccola Cooperativa era praticata maggiormente la democrazia diretta, nella grande una democrazia più articolata e anche delegata.

Ha molta importanza la formazione degli organi dirigenti consiliari e tecnico amministrativi.

E' chiaro che le dimensioni, i programmi e l'aggiornamento costante delle nostre funzioni pongono l'esigenza di competenze in ogni settore di attività della Cooperativa.

Fiducia e controllo sociale.

Chi, come me, ha lavorato per oltre vent'anni in Coop, con le responsabilità già ampiamente descritte, ha vissuto un susseguirsi di episodi che si sono alternati: delusioni, soddisfazioni, ostacoli, risultati raggiunti, come conseguenza del tipo di lavoro stesso e direi pressochè impossibile da descrivere.

Coglierei brevemente un aspetto legato alla manifestazione di stima, espressa dalla Direzione della Coop nei miei confronti.

Già nella zona io rappresentavo la Coop nelle Commissioni commercio comunali, nel momento in cui si andava alla stesura dei piani commerciali che regolamentavano numero di licenze, dimensioni dei negozi, orari di apertura e prospettive del comparto commerciale.

Una sera, nella sala della Banca Agricola Mantovana, la Confesercenti di Carpi ha organizzato un'assemblea degli esercenti su questi temi e ha invitato l'A.C.M.

Era un'iniziativa importante, per questo sono rimasta sorpresa quando Coop mi ha delegato a presenziare e ad intervenire, per portare il nostro contributo al dibattito. Dovevo portare in quella sede le nostre scelte sulla politica di sviluppo della rete di vendita, sul ruolo della Coop, ma anche dei singoli esercenti ed associati per assolvere ad una funzione sociale: ridurre i costi, dare prospettive al comparto garantendo qualità e prezzo, con l'apertura di moderne strutture di vendita, Iper compreso, per evitare l'entrata sul mercato di Carpi delle grandi catene di vendita estere. Bisognava qualificare l'offerta di mercato e il servizio, per essere in grado di richiamare i consumatori di un territorio più vasto.

Questa delega è stata una manifestazione di stima molto importante per me, anche se mi ha provocato molta ansia. Ce l'ho fatta a superare il panico e tutto è andato bene, perché quella non era l'Assemblea dei soci, nella quale ero veramente di casa. Era un'altra cosa!

Grande soddisfazione ho provato dopo l'organizzazione a Carpi delle "Giornate dei giovani consumatori": due anni prima (1980) si erano fatte a Modena, come prima edizione nazionale.

Era una manifestazione promossa dalla Coop, della durata di una decina di giorni, allo scopo di interessare la scuola, dei diversi ordini e gradi, sul tema dell'educazione ai consumi.

Ha comportato l'allestimento di diversi laboratori, dalla pubblicità all'alimentazione, alle proprietà organolettiche dei prodotti, al negozio per orientare nella spesa, ai metodi di conservazione dei prodotti...

Un grande impegno di organizzazione, prima e durante l'avvenimento, per tenere i rapporti coi Comuni di Carpi e Novi, per garantire i trasporti, con le scuole per le adesioni all'iniziativa.

La partecipazione fu notevole: decine di classi e centinaia e centinaia di studenti.

Abbiamo dato ad ogni ragazzo materiale informativo e agli insegnanti materiale didattico per dar loro l'opportunità di approfondire il discorso.

E' incominciato in quell'occasione un rapporto con le scuole che, in modi diversi, penso continui ancora.

Dopo tanto lavoro i risultati mi hanno particolarmente gratificata.

✓ *Sul tema delle unificazioni*

Occorre premettere che il calmieramento dei prezzi è una funzione intrinseca all'identità stessa della Cooperativa che si è trasformata nel tempo proprio per poter esercitare questa funzione.

Il lavoro di una Cooperativa è ovviamente a costi e ricavi, deve tutelare il salario e il reddito, secondo le modalità di ogni settore. Ma come fare?

Noi nel consumo abbiamo fatto l'esperienza di chiudere i negozi, perché i costi erano superiori alle entrate, perché non riuscivamo a competere col privato che faceva dei prezzi inferiori ai nostri. Non riuscivamo più a far credito e così abbiamo chiuso i libretti, quando il privato ancora segnava.

Dovevamo allora rinunciare alla nostra funzione? Dovevamo chiudere?

Saremmo stati spazzati via dal mercato italiano, com'è successo ad altre Cooperative nel mondo, che hanno cessato la loro funzione perché non sono riuscite a seguire l'evoluzione del mercato.

Abbiamo invece deciso di stare sul mercato ristrutturando tutta la nostra rete organizzativa.

Quando sono arrivata in Coop già si parlava di unificazione come mezzo per ridurre i costi; infatti già funzionavano i Centri contabili nei quali era concentrata la contabilità di diverse Cooperative.

Io ricordo quello di Carpi nel quale confluiva la contabilità di Carpi – Soliera e la Cooperativa Fornai di Carpi.

A Novi lo costituimmo più tardi e doveva interessare le Cooperative di Novi e Rovereto.

Questa organizzazione poteva essere la premessa per arrivare a Cooperative a livello zonale, invece la realtà fu quella di Cooperative comunali e poi una Cooperativa unica provinciale.

Il processo di unificazione non era scontato si sviluppasse in questo modo.

Nel movimento il dibattito fu grande. A livello nazionale si parlava di Cooperativa unica nazionale, secondo il modello di altri paesi europei.

A livello provinciale e di Cooperativa si riteneva il problema urgente, importante e complesso, ma per le differenze sociali e patrimoniali delle singole Cooperative si doveva arrivare a Cooperative di ampie dimensioni, autosufficienti, in grado di esprimere però una politica unitaria a livello nazionale.

Anch'io dividevo questa seconda ipotesi.

La mia prima esperienza è stata quella di unificare Rovereto a Novi, due Cooperative operanti nel Comune di Novi: una al centro capoluogo e una nella frazione più grande, a 11 km circa dal capoluogo stesso. Due Cooperative in buone condizioni economiche, con un elevato prestito sociale che aveva permesso il rinnovamento della rete di vendita, senza ricorrere alle banche, unico Ente sovventore, in assenza di leggi per il credito agevolato alle Cooperative.

In queste condizioni si potrebbe pensare che non esisteva la necessità di unificarsi. Direi che in tutta la nostra Provincia eravamo in presenza di aziende sane.

Alla Cooperativa unica ci siamo arrivati per utilizzare in modo razionale tutte le nostre risorse, uniformando le nostre capacità di risposta alle richieste dei soci e dei consumatori.

Ritorniamo all'unificazione Novi e Rovereto.

A parte il disegno politico dell'Associazione nazionale delle Cooperative di Consumo, l'esigenza del contenimento dei costi era evidente; erano finiti infatti i tempi delle gestioni familiari dei negozi, si era aperta la fase del pieno rispetto dei diritti del lavoro e contemporaneamente aumentavano le esigenze dei consumatori. L'unificazione rispondeva a questa nuova situazione nella quale si doveva operare.

Unificazione voleva dire già di per sé riduzione dei costi: utilizzare un'economia di scala con un solo provveditore, un solo mezzo e un solo centro contabile.

Il consenso dei soci è stato più difficile trovarlo nella piccola Cooperativa rispetto a quelle successive, vuoi perché era la prima, ma anche perché parlavamo con i soci che avevano dato vita alla Cooperativa, con il loro impegno personale.

C'era la paura di perdere la Cooperativa oppure che la "loro" Cooperativa perdesse il carattere democratico di impresa.

Io credo che anche elementi di carattere campanilistico abbiano influito a rendere più complicato il nostro lavoro, ma alla fine, con soddisfazione, quasi all'unanimità, abbiamo dato vita alla Cooperativa di Consumo del Comune di Novi.

Come nell'economia in generale, le Cooperative non possono rimanere ferme a gestire il presente, se

non a rischio di perdere il loro ruolo istituzionale e a volte anche la loro presenza fisica nel mercato e nella società. Consapevoli di questo le Cooperative hanno sviluppato un processo graduale di unificazioni che possono portare anche (non so in quali tempi) alla Cooperativa unica nazionale, non come scelta calata dall'alto, ma come risultato di un lavoro unitario delle Cooperative stesse.

Oggi Coop è la catena di vendita, tutta italiana, più grande, moderna e democratica, anche se in Italia sono presenti grandi catene di vendita a livello europeo, con le quali la Coop deve misurarsi.

La prima Coop di consumo è stata costituita per rispondere alle esigenze dei lavoratori di 150 anni fa, che volevano liberarsi dalle esosità dei bottegai sulla determinazione dei prezzi. Da qui la Cooperativa vista come strumento per calmierare i prezzi, fare credito ai più bisognosi, attuare una politica di vendita che avvicinava il contadino al consumatore evitando intermediazioni.

Oggi il mercato si determina su vasta scala. Produzione, trasformazioni, conservazione e commercializzazione assumono un carattere industriale. Si sono resi più complicati i passaggi, ma la Cooperativa è riuscita, adeguando le proprie strutture di acquisto e vendita, a praticare con successo quei principi che stanno ancora oggi alla base del nostro essere Cooperativa: consorzi acquisti e potere contrattuale verso le grandi aziende fornitrici, rapporto con la Cooperativa agricola e aziende minori, politica di marchio Coop sui prodotti, fino ad un rapporto positivo con i paesi più poveri del mondo, non per sfruttarli, bensì per aiutarli, con forme di solidarietà e l'acquisto dei loro prodotti, per uno sviluppo compatibile con il loro territorio.

Tutto questo è stato possibile perché Coop ha investito lì le risorse finanziarie ed umane, conquistando a questa politica un numero sempre più elevato di soci e di consumatori.

E allora si può ancora parlare di costi e ricavi? E di profitto sì o profitto no?

Quando l'utile di bilancio, determinato da una sana gestione, programmata e verificata periodicamente, per quanto riguarda rapporto vendite, utile lordo e costi, è reinvestito per migliorare il servizio ai soci, non è da considerarsi profitto. Io considero profitto quella parte di utile che nelle imprese private non è finalizzata a investimenti e ricerca, ma va nelle tasche degli imprenditori.

✓ *Sul tema della partecipazione*

Un ultimo aspetto per quanto riguarda la partecipazione che è l'essenza della democrazia.

La grande Cooperativa, che afferma ancor oggi nei suoi Statuti i principi democratici di gestione, ha dovuto dotarsi di regolamenti e strumenti organizzativi nuovi per realizzarli, in quanto il processo di elaborazione dei progetti è più complesso e il momento decisionale si è allontanato dal singolo socio. Dalla piccola Cooperativa siamo passati alle Sezioni soci comunali, poi di zona, e oggi di Distretto, sempre nel rispetto dei momenti elettivi.

Io rimango della convinzione che un momento sociale decentrato (Assemblea soci) sia giusto mantenerlo a livello comunale, di struttura di vendita, per permettere anche la presenza dei soci. Mantengono tutto il loro valore gli strumenti che permettono una dialettica di comunicazione dal basso all'alto e dall'alto al basso, quali i punti vendita, i questionari, i giornali aziendali e il filo diretto per esprimere suggerimenti, reclami e chiedere informazioni.

Molto importante rimane la partecipazione di tutto il personale alla definizione del bilancio preventivo (di negozio, di reparto, di ufficio), al suo controllo e al suo risultato finale.

La partecipazione non si impone.

E' senz'altro il risultato anche della sensibilità e dell'interesse dei singoli, ma obiettivo della Cooperativa rimane la gestione col consenso.

E per avere dei risultati verificati e condivisi i bilanci preventivi, così come le verifiche periodiche e i bilanci finali, ancor oggi vengono formulati con il contributo di chi lavora, negozio per negozio, ufficio per ufficio. La partecipazione rimane dunque la forma di elaborazione democratica delle proposte che è condizione per la Cooperativa di realizzazione degli obiettivi.



Lina Casarini festeggia i 25 anni della CORIS (1998), oggi CIR.

Da sinistra: Maurizio Borsari, Direttore Area Modena; Lina Casarini, Presidente Sezione soci di Modena; Giuliano Barbolini, Sindaco di Modena; Ivan Lusetti, Presidente CIR; Gino Montipò, Responsabile ufficio soci CIR.

L'unificazione è cambiamento

di Lina Casarini

La parte più consistente della mia esperienza cooperativa l'ho vissuta a Modena, prima come socia della Cooperativa di consumo e negli anni 1958/60 come consigliere dell'Alleanza Cooperativa Modenese, oggi Coop Estense, di cui ricordo le iniziative contro il carovita, il ruolo calmieratore, la partecipazione dei soci consumatori, attraverso i gruppi, nei vari negozi.

E' stata un'esperienza che si è limitata nell'arco di un mandato amministrativo, per nuovi impegni assunti nel 1960 come consigliere del Comune di Modena, e dal 1964 al 1975 come Assessore del Comune di Modena.

Nel 1963/64 sono stata delegata dal sindaco Triva, assieme all'ufficiale sanitario, a presentare una proposta per l'istituzione di un servizio di medicina preventiva dei tumori dell'utero: l'esame citologico, che venne poi approvata dal Consiglio comunale, facendo di Modena una delle prime città a dotarsi di un servizio di questo tipo e che in seguito ha consentito importanti risultati e salvato vite umane.

Nel 1964 e fino al 1975 come Assessore comunale di Modena avevo la delega al Decentramento: dare vita ai Consigli di quartiere e mantenere i rapporti con le Associazioni presenti in città; inoltre all'economato e ai servizi anagrafici, di stato civile ed elettorale.

In questo periodo sono state condotte diverse iniziative in rapporto con le minoranze, le forze sociali e i diversi comitati territoriali, in particolare quelle a favore della Legge sul lavoro a domicilio, sui nidi d'infanzia, la costituzione della Consulta femminile e quella giovanile.

Nel 1969 si sono insediati i Consigli di quartiere. Con l'approvazione dei piani regolatori e l'insediamento dei quartieri artigiani in aree comunali si è aperta una nuova stagione di espansione dei servizi sociali, dai nidi alle scuole dell'infanzia, case albergo, servizi mensa per le scuole di ogni ordine e

luoghi di lavoro che hanno migliorato la qualità della vita e di lavoro di tutti, in particolare hanno favorito il lavoro delle donne. Ricordo che in quel periodo l'occupazione femminile a Modena era di 10 punti superiore alla media nazionale, con conseguenze positive sulle famiglie e la crescita sociale. In questi anni era cresciuta infatti la domanda di una migliore qualità della vita; dopo gli anni della ricostruzione e del boom economico si cercavano ulteriori sbocchi e si creavano nuove e più complesse esigenze sociali.

A Modena l'Amministrazione locale aveva creato insediamenti produttivi: i quartieri artigiani di Modena est, Torrazzi, Modena ovest, Bruciata, sostenuti da strutture sociali, oltre a quelli già ricordati, impianti sportivi e insediamenti abitativi, coinvolgendo sindacati, forze imprenditoriali, cooperative e associazioni cittadine.

Fu un vero laboratorio di idee, di partecipazione e di realizzazioni che anticiparono quella che oggi viene chiamata "concertazione": un modo di governare la città e di coesione sociale.

Inizia così una fase nuova anche per lo sviluppo della Cooperazione e per il suo allargamento a nuovi settori di attività.

Nel 1973 nasce la Cooperativa "Centro sociale Modena Est Torrazzi", poi denominata CORIS (oggi CIR food), con lo scopo di gestire le prime due mense territoriali al servizio dei lavoratori e aperte ai cittadini

Dal 1975 al 1981 sono stata Presidente di questa Cooperativa e fino al 1987 sono stata nel Consiglio di Amministrazione.

Il processo di sviluppo della Cooperativa è stato segnato da diverse fasi. Inizialmente svolgeva il servizio mensa per i lavoratori nei quartieri industriali, poi nell'ambito della città – centro storico e provincia – esteso ad altre categorie di lavoratori e aperto alle famiglie, poi venne esteso agli studenti universitari, agli studenti delle scuole elementari, delle medie, delle scuole materne, agli asili nido, alle case albergo, agli ospedali ecc.

In quegli anni la Cooperativa produceva 20000 pasti al giorno, in 20 strutture territoriali. I dipendenti erano 335. Oggi si producono a Modena e Provincia oltre 6 milioni di pasti all'anno e lavorano oltre 1000 dipendenti.

E' stata un'esperienza esaltante, innovativa e anche faticosa perchè forte era la domanda del servizio mensa nel mondo del lavoro e della scuola; un servizio che andava incontro alle famiglie, al lavoro delle donne e si proponeva di ridurre la congestione del traffico nel doppio percorso casa - lavoro. Si cominciava a dare risposte ad esigenze complessive, concatenate fra loro e ai tempi di lavoro e di vita. E la Cooperativa, pur nella sua autonomia e identità, manteneva vivo il rapporto con l'Amministrazione locale e le forze sociali che hanno stimolato e sostenuto la sua costituzione.

L'assetto sociale era quello di Cooperativa di consumatori.

In seguito, nel 1993, con la fusione con altre Cooperative, è nata la CIR, con l'assetto societario di Cooperativa di soci lavoratori e consumatori, con una dimensione nazionale.

Ricordo, nei primi 10 anni, e forse più, che in ogni mensa funzionavano i comitati, costituiti dai soci consumatori, nei quali si discuteva del funzionamento della mensa, del bilancio, degli obiettivi di miglioramento e sviluppo.

Tra i soci vi erano le donne nell'attività produttiva e amministrativa. Le donne erano, e lo sono ancor oggi, presenti per oltre l' 80% delle maestranze, anche a livelli qualificati: capocentro, capocuoco, dietiste, responsabili di settori ecc. Questa presenza non era compensata da analoga partecipazione al Consiglio di Amministrazione o nei comitati di mensa; pur essendo poche erano però attente e combattive.

Nell'assunzione delle responsabilità, politiche e professionali, non mi risulta esservi state delle remore da parte della Cooperazione, anche se non si possono escludere delle difficoltà oggettive, comprese

quelle messe in evidenza dalle donne, legate alle esigenze delle loro condizioni familiari che non sempre coincidevano con le rigidità di un'azienda.

Inoltre non può essere dimenticato il fattore culturale di quel periodo. Le donne erano spinte al lavoro fuori di casa per motivi economici e di emancipazione, ma perduravano nella società, e anche nelle donne, condizioni e convinzioni legate al vecchio ruolo, con effetti di freno sulla possibilità di assumere uno nuovo.

Ricordo ancora con grande emozione alcuni passaggi nella crescita della Cooperativa: quella della prima fase di ampliamento dei servizi, l'introduzione di nuove tecnologie, l'adozione del suo carattere d'impresa.

Al suo inizio la Cooperativa era partita con una grande volontà, ma la sua professionalità e tenuta era tutta da costruire. Si faceva fatica a trovare sul mercato cuochi professionali, vuoi perché non erano preparati per la ristorazione collettiva, vuoi perché ritenevano dequalificante lavorare in una mensa. Un conto infatti è un cuoco che fa pochi pasti, con le sue ricette segrete, un altro è allestire una mensa con centinaia di pasti.

Puntammo allora sulle donne che da casalinghe erano state, per tradizione, abituate a cucinare bene; poi con il lavoro di squadra e con interventi di formazione professionale, l'istituzione del servizio dietetico e le nuove tecnologie abbiamo iniziato il percorso di crescita, sul piano della qualità, quantità e dell'estensione dei servizi.

Oggi molte generazioni di modenesi, di tutte le età, sono, e continuano ad essere, utenti del servizio mensa.

La Cooperativa è stata per me una grande scuola professionale e di vita e penso lo sia stata per molte donne, socie e lavoratrici. E' per sua natura un'identità ed una realtà aperta e trasparente.

Si lavorava e si discuteva molto e le decisioni venivano prese con il più ampio coinvolgimento.

Ricordo ancora il periodo in cui venne adottato il sistema del budget, con relativa messa a punto degli obiettivi e dei controlli, che comportò il coinvolgimento dei gruppi di lavoro di ogni struttura che, come ho detto, erano costituiti in prevalenza da donne, molte delle quali, in precedenza, avevano svolto solo il lavoro di casalinga.

Fu un'impresa non facile, di accese discussioni, anche di incomprensioni, verso la nuova impostazione; fu necessario imparare terminologie nuove, assumere responsabilità.

Partecipavo a tutti gli incontri, ne misuravo i risultati, pensando che era una grande scuola, non solo di coinvolgimento, di assunzione di responsabilità, di crescita civile, per fare qualcosa di utile per noi stessi e per la comunità.

Ed oggi, quando vado in CIR, non posso fare a meno di notare, con emozione, il cammino percorso con successo dalla Cooperativa, nella sua realtà odierna.

Oggi in CIR ci sono molte donne ai livelli massimi di responsabilità: capocuoco, responsabili di struttura e dei centri pasto, del servizio, del controllo qualità, responsabili di area, dietiste.

Dal 1993 continuo ad essere impegnata, in forma volontaria, nel comitato soci CIR, sezione di Modena.

Nel 1981 sono diventata Presidente della CSA (oggi Gulliver), incarico che ho svolto fino al 1988, quando sono andata in pensione.

La Cooperativa, di emanazione della SMA (Società Mutua Assistenza), aveva in funzione un ambulatorio odontoiatrico e si doveva consolidare il servizio odontoiatrico inserendo chirurgia, ortodonzia e ampliando il settore delle protesi. Si doveva impostare e dare sviluppo a nuovi servizi socialmente utili, quali quello dell'assistenza domiciliare, all'handicap, ed educativi per l'infanzia.

Anche in questo caso, essendo un'esperienza nuova sia per la Cooperazione che per la società, occorre inventare e sperimentare, per dare risposte adeguate e possibilmente economiche.

Oltre ai medici, le figure professionali presenti in Cooperativa erano le assistenti alla poltrona e amministrative, ma l'ingresso di servizi nuovi e diversificati richiedeva nuove e diverse tipologie di figure professionali, tutte da costruire.

Con tenacia abbiamo affrontato questo cammino, con preoccupazioni, difficoltà, anche economiche, ma alla fine è stato possibile dare realtà agli obiettivi che ci eravamo prefissi, che in seguito si sono consolidati e ampliati e l'attuale Gulliver ne è la testimonianza.

Anche in questa Cooperativa il personale era composto nella maggioranza da donne, a tutti i livelli. In questa mia esperienza ho potuto apprezzare il contributo e l'assistenza della Lega provinciale delle Cooperative, sia per il coinvolgimento della Cooperativa negli organismi dirigenti che, oltre a partecipare al dibattito e alle decisioni, consentiva un fruttuoso scambio di esperienze tra i vari settori e le varie realtà, sia per l'assistenza che veniva data ai gruppi dirigenti attraverso seminari o assistenza tecnica: politiche cooperative, funzionamento dei Consigli di Amministrazione, crescita d'impresa, relazioni sindacali, fiscalità ecc.. Ho anche criticato alcuni aspetti della conduzione che ritenevo troppo influenzata dalle grandi Cooperative, con difficoltà a farsi carico delle politiche dei nuovi settori emergenti.

Come ho vissuto queste esperienze?

Tutte le esperienze fatte mi hanno insegnato qualcosa, mi hanno gratificato e le rifarei con entusiasmo, anche se nelle attività svolte nelle Cooperative citate ho dovuto fare i conti con scarse risorse finanziarie che, in taluni casi, hanno frenato la loro ulteriore crescita.

Le Cooperative hanno sempre rispettato i contratti nazionali delle rispettive categorie: ciò nonostante i salari non erano adeguati.

Non ricordo di aver commesso grossi errori: piuttosto mi sono sentita in certi momenti inadeguata e con una pesante responsabilità sulle spalle.

Le Cooperative erano una realtà seria, con i bilanci in regola e i rapporti tra le persone amichevoli, di reciproco rispetto.

✓ *Sul tema delle unificazioni*

L'unificazione è un'esigenza dell'epoca moderna, legata alla competitività, all'espansione del mercato e allo sviluppo produttivo.

Le Cooperative, nate spesso su problemi locali, da piccoli gruppi e da gestioni elementari, si sono già imposte, negli anni '70, una prima svolta, come quella di diventare imprese. In seguito, anche per la loro crescita, si è reso necessario compiere un ulteriore passo verso l'unificazione di più aziende, per restare competitivi ed acquisire nuovi mercati, senza i quali avrebbero potuto esserci ridimensionamenti ed esclusioni, senza futuro.

L'unificazione ha consentito anche continuità e sviluppo ad alcune Cooperative in difficoltà che si sono sentite rinfrancate operando insieme ad altre più robuste ed attrezzate. All'inizio può anche aver evidenziato realtà non sempre omogenee per storia, consistenza economica e professionale e per quote di mercato, difficoltà che hanno dovuto essere superate nel più breve tempo possibile, ma l'unificazione è cambiamento, modifica dell'esistente per tutti i protagonisti e il nuovo è tutto da costruire. E' stato anche necessario coinvolgere in questa crescita culturale tutto il corpo aziendale, per raggiungere i nuovi traguardi.

Da diversi anni il movimento cooperativo ha intrapreso questa strada in numerosi settori: agricolo, produzione e lavoro, servizi, consumo, con risultati positivi.

Io ho vissuto l'esperienza della unificazione CIR, avvenuta nel 1993.

Si trattava di unificare 3 Cooperative: CORIS-MO, CORR-RE e COFERI-FE.

Si è partiti con un largo consenso da parte della base sociale; tuttavia, all'inizio, non sono mancate incomprensioni e dualismi, superati nel tempo con una maggiore conoscenza reciproca e con l'omogeneizzazione aziendale: direzione, organizzazione del lavoro, tecnologie, qualità del prodotto, relazioni industriali e sociali, ecc.

Tra gli obiettivi molta attenzione è stata data al coinvolgimento della base sociale, al carattere mutualistico della Cooperativa, al radicamento nel territorio in cui operava e curando l'entrata di nuovi soci lavoratori e consumatori nelle nuove zone di espansione.

In tutte le zone con più di 150 soci si è proceduto alla costituzione di Sezioni soci che, per norma statutaria e regolamentare, con un loro Comitato regolarmente eletto, procedono alle assemblee separate su budget, bilancio consuntivo, controllo periodico di gestione e promozione sociale, nonché alle competenze relative alle candidature per il Consiglio di Amministrazione.

Oggi la CIR si avvale di 7 Sezioni soci: Modena, Reggio Emilia, Ferrara, Mantova, Milano, Genova, Roma. E' presente in 70 province italiane e anche all'estero. E' collocata tra le prime 3 aziende italiane nel campo della ristorazione collettiva e commerciale: nidi e scuole di ogni ordine e grado, luoghi di lavoro, caserme, ospedali, strutture protette... I suoi prodotti sono certificati dal marchio qualità, è dotata di tecnologia avanzata, di sistemi igiene e sicurezza e svolge in proprio la formazione.

Si può dire che è una Cooperativa al femminile, in quanto l'80% circa delle maestranze è formata da donne. Importanti settori di attività sono gestiti da donne, come quelli dell'innovazione, ufficio prodotto, risorse umane, formazione, direttori dell'area, chef, capi struttura e di centri pasto.

Una buona presenza si registra nei Comitati di Sezione soci, con diversi Presidenti che sono donne.

A Modena su 13 componenti 7 sono donne, a Genova su 9 sono 7 le donne, a Milano su 13 sono 8, nel Consiglio di Amministrazione su 15 componenti le donne sono 5.

La strada è spianata, ma il processo è ancora lungo, non tanto per ostacoli frapposti dalla Cooperativa, ma spesso per le difficoltà della condizione femminile, nella famiglia e nella società, che si spera saranno nel tempo risolte.

Anche la Cooperativa CSA, nella quale ho lavorato, ha proceduto alla unificazione con risultati positivi.

Ma nel frattempo io sono andata in pensione.

✓ *Sul tema della responsabilità*

L'assunzione di un ruolo di responsabilità richiede molto impegno di tempo. E non è un problema solo delle donne. Una persona può assumere un ruolo di responsabilità se è in grado di elaborare delle idee in sintonia con l'evoluzione dei problemi, se è capace di capire gli altri, perché altrimenti diventa difficile che le venga riconosciuto il ruolo che ha, a tutti i livelli; se ha la dote dell'obiettività e non dà mai la sensazione di privilegiare qualcuno.

In sintesi, nell'esercizio della responsabilità, è determinante la capacità di relazione.

Jazz band

di Meris Malagola

Sono a Modena, presso l'Associazione delle Cooperative di Abitazione, il cui Presidente è il rag. Bruno Cazzuoli, che rimarrà fino al 1976.

Io ero stata abituata a modi gentili, forse anche coccolata, a Limidi, dove tutti mi avevano visto crescere ed ero l'unica ragazza fra tanti uomini, soprattutto muratori.

L'impatto iniziale non fu dei più facili, anche a causa della mia timidezza e del carattere brusco di Cazzuoli poi, con un po' di volontà da parte di entrambi, il rapporto migliorò e lavorammo con spirito di collaborazione, per portare avanti i programmi, al di là delle caratteristiche personali. Trovavo il lavoro decisamente interessante, contribuì senz'altro ad accrescere la mia professionalità e a darmi le basi per quanto ho realizzato negli anni successivi.

La domanda di case con mutui agevolati, nella nostra provincia, come in tutto il territorio nazionale, diventava notevole. Lo Stato cominciava a legiferare e a destinare fondi, anche se limitati, per l'edilizia economica e popolare. Era stata istituita la GESCAL, al posto dell'INA Casa, con trattenuta sulle buste paga e



Meris Malagola interviene all'Assemblea annuale di bilancio di ABITCOOP (1981).

contributo dei datori di lavoro, per finanziare l'edilizia economica e popolare sia attraverso costruzioni gestite dallo IACP che attraverso la forma cooperativa. L'Associazione di Abitazione partecipò al primo bando GESCAL per Cooperative (mutuo trentennale, senza interessi, per abitazioni da costruirsi su aree PEEP - Legge 167). Nella nostra provincia il bando era rivolto a 9 Cooperative o gruppi: l'Associazione di Abitazione se ne aggiudicò 7.

Uscì anche un altro bando e furono diverse le riunioni nei Comuni della Provincia per organizzare i soci a partecipare.

Ricordo in particolare quando andai a Novi.

Al ritorno: era quasi mezzanotte, forai una gomma. Non ne avevo mai cambiato una, ma ci provai. Si mise anche a piovere. Quando vidi arrivare un furgone non lo fermai, ma per fortuna fu il ragazzo che lo guidava a risolvere la situazione, tornando indietro.

Contemporaneamente uscì la Legge 1179, poi Legge 457, che dava un contributo in conto interessi su mutui venticinquennali.

Attraverso queste forme di finanziamento cominciai a muovermi l'Associazione di Abitazione ed io ebbi la fortuna di trovarmi a lavorare nel periodo più entusiasmante, come sono gli inizi di un'attività che vede muoversi il sociale, soprattutto se in forma cooperativa. Anche se la mia attività era soprattutto di carattere amministrativo, vista l'esiguità del personale dell'Associazione, con mio piacere mi occupavo anche di altre cose, come il rapporto con i soci. Crescendo la mia professionalità mi sono occupata man mano anche dei rapporti con i Comuni, per il reperimento delle aree, con le imprese per la definizione dei contratti di appalto.

La contabilità era abbastanza semplice, perché c'era il Giornal mastro americano: libroni grandi così, con le colonne del dare e dell'avere. Adesso verrebbe da sorridere. Poi c'erano da compilare i verbali del Consiglio, delle assegnazioni degli alloggi, le stipule dei mutui, i rogiti di assegnazione, con il notaio e con tutti i soci della Cooperativa.

Nel 1970 l'Associazione di Abitazione si trasferì in piazza Cittadella: due uffici al terzo piano, nel Palazzo rosso.

Nel frattempo era stato costruito, a Modena, un complesso di edifici, soprannominato dalla popolazione "Forte Alamo" e, in una laterale di via Albareto, "Villa d'Oro": case a schiera e alloggi, in un unico fabbricato. E' stata la prima iniziativa di cui ho presentato il progetto ai soci.

Ricordo ancora la piantina verde che un anziano socio mi regalò, per la gioia di aver avuto un alloggio.

Se all'inizio la base sociale era limitata e si operava solo se esisteva il finanziamento agevolato, con il passare del tempo ci si rese conto del potenziale che le Cooperative di abitazione potevano avere.

La nostra scelta d'altra parte era stata quella di costituire Cooperative che, una volta costruita la casa, non si sciogliessero, e la Cooperativa come tale si mantenesse, permettendo ad altri soci di entrare, anche dopo che le prime case erano state assegnate. Si sollecitavano anche i cittadini a diventare soci delle Cooperative abitazioni per la costruzione di altri alloggi.

Io credo che in questo senso la Cooperativa abbia svolto un ruolo molto importante nel calmierare i prezzi delle case, almeno nelle aree PEEP.

Quando giro per la città e vedo edifici costruiti dalle Cooperative edificatrici o dall'ABITCOOP (Cooperativa che diventa la sintesi delle Cooperative edificatrici e dell'Associazione di Abitazione), mi sento particolarmente orgogliosa.

Un piccolo aneddoto.

Avevo i bimbi piccoli e un sabato mattina, portandoli in giro per la città in macchina, mostrai loro le costruzioni che mi avevano visto partecipare nella realizzazione. A casa i bimbi dissero al padre che avevano visto tutte le "nostre" case. A quel punto ho spiegato che le case non erano proprio "nostre", ma erano state costruite da Cooperative.

E' stata l'occasione per iniziare a spiegare ai miei figli che cos'è una Cooperativa.

Gli anni tra il 1970 e il 1975 sono stati determinanti per la crescita dell'Associazione di Abitazione.

Il lavoro per i nostri uffici ebbe un notevole incremento, tanto che furono assunte altre persone.

Fino al 1974 non ho avuto grandi problemi, anche se il lavoro era notevole. E notevole era l'impegno che mettevo a Soliera, come Segretario comunale del Partito a cui ero iscritta e nel Consiglio comunale, come consigliera, ovviamente nelle ore serali e alla domenica.

E ricordo con quale passione e impegno nelle campagne per il Referendum sul divorzio e, prima ancora, per la pace nel Vietnam.

Fui anche arrestata dai carabinieri mentre scrivevo "W la pace" per la strada. Mi fecero il processo: cinque giorni con la condizionale; poi, alla seconda udienza, ci assolsero: non ero sola.

Se penso oggi a tutte le cose che riesco a fare, mi sembra incredibile, ma bastava dormire un po' per

recuperare le forze, e poi via, ad organizzare una manifestazione, un convegno, un Festival.

Nel 1974 mi sono sposata, ma solo nel 1975 è nata la mia prima bimba e le cose per me si sono complicate. Rimasi a casa due mesi prima del previsto e il mio lavoro, soprattutto quello di assegnazione degli alloggi ai soci, subì un notevole ritardo. In quel periodo capitò che il Presidente di una Cooperativa, mentre ero a letto e non mi potevo muovere, chiese se preparavo l'atto di assegnazione, atto che era stato rinviato dall'ufficio, come altri, con evidente disagio per i soci assegnatari.

Per i primi sei/otto mesi dalla nascita di mia figlia, dopo il naturale periodo di assenza dal lavoro, mi concessero di lavorare solo al pomeriggio (6 ore) e questo mi fu molto di aiuto, perché al mattino potevo stare con la bimba, in quanto non avevo nessun sostegno. Quando ripresi a tempo pieno utilizzai una tata, il nido e, ovviamente, la nonna paterna.

All'inizio del 1978 nacque il secondo figlio. Ero ancora a casa in maternità quando ricevetti una telefonata da GianPaolo Roncaglia, Presidente dell'Associazione di Abitazione, che aveva sostituito Cazzuoli, che mi chiese se mi interessava diventare Presidente del Consorzio Cooperative di Abitazione. Mi riservai di riflettere sulla proposta, in quanto avevo il timore di non riuscire ad assolvere degnamente all'incarico propositomi, avendo un notevole carico familiare.

Occorre precisare che in quegli anni le piccole Cooperative edificatrici si erano sciolte e si erano costituite delle Cooperative comprensoriali a Modena, Carpi, Mirandola, Vignola e Pavullo.

Ne parlai con mio marito, in quanto anche lui svolgeva un lavoro impegnativo che lo teneva spesso fuori casa. Decisi di provare e venni eletta Presidente.

La mia elezione fu una scelta in parte contestata, perché allora la rappresentanza dei partiti politici contava molto ed io appartenevo allo stesso partito del Presidente dell'Associazione; questo fu per diverso tempo motivo di discussioni serali che si protraevano fino a tarda notte. Sono stati gli unici momenti in cui, con sgomento, mi sono chiesta che cosa stessi facendo, quando invece avrei potuto essere a casa con la mia famiglia.

La struttura, come ho già detto, negli anni si era ingrandita, sia come ufficio tecnico che amministrativo e di segreteria.

Con le Cooperative comprensoriali la politica della cassa si modificava: non si usavano più solo finanziamenti agevolati, ma si intrattenevano rapporti con le banche, per finanziamenti concordati.

La nuova politica per l'abitazione portò anche a studiare progetti standard che consentissero la riduzione dei costi di costruzione, con beneficio per i soci.

Nell'agosto del 1978 si firmò il Protocollo d'intesa fra l'Associazione di Abitazione e l'Associazione Provinciale di Produzione e Lavoro, per la gestione dell'edilizia convenzionata nella Provincia di Modena. Compito dell'Associazione di Abitazione era quello di gestire complessivamente l'utenza e di operare in stretto rapporto con i Comuni, per quanto riguardava le aree, mancando orientamenti chiari, da parte del governo, sia sui temi urbanistici e della pianificazione territoriale che sul tema della programmazione edilizia.

Il movimento cooperativo ha cercato di sopperire a queste carenze, avviando programmi di edilizia "convenzionata", cioè con autofinanziamento da parte dei soci, integrato da mutui ordinari o solo parzialmente agevolati.

E' chiaro che questo non ha consentito l'attribuzione della casa a tutti, ma ha permesso di dare la casa a molti, nel triennio 1978/80, con un programma dell'ABITCOOP di oltre 2000 alloggi, di cui 900 avviati entro il 1978.

Alla fine degli anni '70 partecipammo, con diversi soci, ad una manifestazione a Roma, per il diritto alla casa. Furono infatti diverse in quegli anni le iniziative e anche con elevata capacità di aggregazione.

Alla sera si coglieva l'occasione per una passeggiata. In un bel gruppo eravamo andati ad ammirare la Fontana di Trevi, quando una zingarella, con un cestino di rose, si avvicinò ad un mio collega che era vicino a me in quel momento; senza pensarci su tanto, lui mi offre una rosa, ma non ho fatto in tempo a sentirne il profumo che la rosa non l'avevo già più: costava troppo!

Un episodio che ricordo con simpatia e ogni tanto lo rammento, quando siamo in compagnia.

Ricordo un altro episodio.

Nell'ottobre 1979, al termine di un convegno, tenutosi sempre a Roma, sulla legislazione della casa, alcuni colleghi di Padova si offrirono di riportarci a casa con la loro auto. Fu un viaggio travagliato, ma arrivammo a casa mia che era più vicina all'uscita dall'autostrada. Dal garage presi l'auto, una 128 blu, e accompagnai a casa Vilson Marchi, ora Presidente dell'ABITCOOP, che abitava all'altro capo della città. Al ritorno sbandai e andai a sbattere contro il muro dell'Aeronautica, in via Pelusia. Fui accompagnata al Pronto Soccorso. Risultato: setto nasale fratturato, alcuni punti di sutura sopra l'occhio e auto completamente distrutta.

In attesa del taxi chiesi una sigaretta al portinaio: mi guardò sbalordito. Non riuscii a fumarla.

Mi presentai così, alle due di notte, a mio marito, agitatissima. Nemmeno la neve del giorno dopo, che cadde a grandi fiocchi, riuscì a tranquillizzarmi.

Dal 1° gennaio 1979 si istituì il servizio prestito da soci, in tutte le Cooperative comprensoriali.

La fiducia dei soci nella Cooperativa cresceva, con il crescere della domanda di una casa. La raccolta del risparmio permise alla Cooperativa di fare un'azione incisiva nel mercato abitativo.

Nel periodo in cui sono stata Presidente dell'ABITCOOP ho dovuto, ovviamente in tale veste, assumere altre persone, alcune delle quali sono tuttora dipendenti dell'ABITCOOP.

Partecipavo alle contrattazioni con le Cooperative edili per i contratti d'appalto.

Credo mi fosse riconosciuta l'autorevolezza e il ruolo, nella contrattazione, da parte dei Presidenti e dei tecnici delle Cooperative di Produzione e Lavoro e di altre aziende i quali, più avvezzi a contrattare e battere, anche con modi bruschi, con persone di sesso maschile, capitava spesso che, trovandosi di fronte una donna - e qualcuno pensava fossi geometra -, diventassero improvvisamente più mansueti e utilizzassero un linguaggio diverso da quello abituale.

Al termine di ogni contrattazione c'era più o meno soddisfazione, sulla base del risultato, ma ci apprestavamo a lanciare l'iniziativa e a procedere con l'assegnazione ai soci.

E qui mi viene da sorridere al ricordo di una vecchietta che non voleva da me le informazioni, perché ero donna!

Partecipavo alla discussione per la scelta dei progetti e mantenevo i rapporti con i Comuni per la scelta delle aree abitative, assieme al responsabile del Consorzio Cooperative di Produzione e Lavoro.

Anche dopo, quando non ero più Presidente, ho continuato a ricoprire parte di queste mansioni.

Le difficoltà nell'assumere gli incarichi che di volta in volta mi venivano assegnati erano notevoli.

E' capitato che, mentre presiedevo un Consiglio di Amministrazione abbastanza importante, non potessi andare al nido a prendere mio figlio e che una collega vi si recasse al posto mio, dopo che l'insegnante era stata avvisata.

Mio figlio sorrise solo a casa, quando vide la nonna.

Ciò a dimostrazione, ancora una volta, di come sia difficile e faticoso ricoprire il duplice ruolo di madre e responsabile di un'azienda, Cooperativa o no.

Prima di recarti al lavoro è necessario organizzare la giornata: chi va a scuola o al nido a prendere i ragazzi?, chi li porta in piscina?

E generalmente andavo io, alla sera, quando rientravo dal lavoro.

Mia figlia si era iscritta a pallavolo e con la sua squadra partecipava a tornei. Mi accusò diverse volte di non andare mai a vederla giocare; infatti poche volte ho potuto andare.

Sei al lavoro e ti capita di pensare a casa: se il ferro da stiro è staccato, se non hai dimenticato qualcosa di importante, se tuo figlio deve andare dal medico oggi o domani, ma molto spesso sei a casa e pensi al lavoro, a tutte le cose realizzate e soprattutto a quelle non fatte.

Quando i ragazzi frequentavano il tempo pieno anche per me era più facile: utilizzavo l'intervallo per andare dal parrucchiere o riordinare la casa o andare a pranzo con i miei colleghi.

Ed era ciò che preferivo.

Prima o poi dovrò dedicare alcune righe anche a loro, anche perché devo a loro moltissimo.

In ogni caso, in questo periodo, non dovevo avere molto tempo per curare il mio abbigliamento, tant'è che mio padre un giorno mi invitò a comprarmi un vestito nuovo, altrimenti sarebbe andato lui. Infatti molti anni dopo, alla Legacoop, un tecnico di una Cooperativa, incontrandomi, mi disse che, sì, ora sembravo una donna!

Ho avuto diverse soddisfazioni, durante la mia vita lavorativa; purtroppo ho risentito del fatto di non aver potuto continuare gli studi dopo la terza media. Dei tecnici che lavoravano con me mi avevano quasi convinto a riprendere gli studi, ed erano disposti ad insegnarmi e ad aiutarmi concretamente. Questo mi fece molto piacere, ma in quel momento dovevo fare delle scelte, se non volevo soccombere.

Mi piaceva quando, all'atto di assegnazione degli alloggi, alla fine, per la soddisfazione collettiva, si stappava una bottiglia di vino, per brindare al risultato. Solo una volta purtroppo, nonostante i ripetuti controlli, sfuggì un errore su un alloggio, e occorsero due anni per poterlo riparare.

E tuttavia quando si vedeva che si riusciva ad assegnare la casa a persone che, con tanti sacrifici, mettevano insieme tutti i loro risparmi, la soddisfazione era tanta! E ti dava la carica, la motivazione per superare le difficoltà, anche della tua vita privata.

Dopo circa quindici anni di questa esperienza, positiva per il tipo di lavoro e per i rapporti con i colleghi, maturai l'esigenza di un cambiamento. L'attività era aumentata notevolmente, era modificato sensibilmente il lavoro rispetto a quando, nel 1968, ero venuta a Modena. Come in tutte le grandi Cooperative, o aziende, il lavoro era sempre più parcellizzato. Non ci si occupava più di tante cose, ma ognuno aveva un compito, ed io, cresciuta con la Cooperativa, ad occuparmi di diversi segmenti di lavoro, avevo difficoltà a ritrovarmi; pertanto maturai, in tutta solitudine, la decisione di fare un'altra esperienza.

Ora che sono in pensione, ripenso spesso a quegli anni lavorati in ABITCOOP, quando sono stata eletta Presidente. Non erano molte le donne che ricoprivano un ruolo così importante, quindi non posso che ringraziare chi mi ha permesso di fare questa esperienza che, pur nelle difficoltà, ho vissuto intensamente.

Vorrei nominare uno ad uno tutti i miei colleghi, ma la lista è piuttosto lunga, così li abbraccio tutti fraternamente, anche se mi capita spesso di farlo di persona. Credo che, pur rispettando il ruolo di ciascuno, non si sentisse aria di superiorità tra noi, perché facevamo naturalmente un grande lavoro di squadra, ma soprattutto esisteva un'armonia che trovo difficile descrivere: eravamo giovani, pieni di vita, con tanta voglia di lavorare e di creare. Insieme stavamo molto bene ed eravamo nell'ambiente giusto.

Non mancavano anche le cene a casa di chi viveva in campagna e ho un ricordo particolare del viaggio culturale in Egitto, nel 1979.

Sono andata nonostante i miei ragazzi fossero piccolissimi. All'inizio mi sentivo malissimo: ho pianto, ho pensato che non li avrei più rivisti; poi ho visto il cielo di Luxor, alle 6 del mattino, così azzurro, che non ho rivisto mai più e poco prima il sole sorgere dal deserto.

Un viaggio splendido. E dobbiamo ringraziare Resca, del Centro Turistico Modenese, anche per tutta una serie di raccomandazioni ricevute, soprattutto quella di non attaccarci al telefono per parlare con casa: qualunque cosa fosse successa avrebbe comunicato l'Agenzia, perché la "guerra dei sei giorni" tra Israele ed Egitto aveva reso le comunicazioni molto difficili.

Ho vissuto otto giorni sotto la grande campana del cielo azzurro d'Egitto.

E dopo ABITCOOP?

Dopo ABITCOOP, dal dicembre 1983 al dicembre 2001, presso la Lega Provinciale Cooperative, quale Responsabile dell'Amministrazione della Lega; inoltre ho seguito per lunghi periodi la contabilità del Consorzio Immobiliare (CIM), del condominio della sede di via Fabriani, dell'Associazione "Mario Del Monte".

Era cambiata infatti l'organizzazione generale della Cooperazione di Abitazione, con lo scioglimento dell'Associazione Cooperative di Abitazione, delle Cooperative comprensoriali e del Consorzio e si era costituita un'unica Cooperativa, l'ABITCOOP, che prendeva nome dal Consorzio, di cui era diventato Presidente Omer Degli Esposti. Ho continuato a seguire i mutui, il rapporto con i Comuni, ma



Meris Malagola (seconda, in piedi, da sinistra) con un gruppo di cooperatori.

era già maturata in me l'esigenza del cambiamento.

E' stata una decisione sofferta perché lavorare in ABITCOOP mi piaceva proprio tanto, ma dopo quindici anni di lavoro dovevo farlo. Sentivo la Cooperativa troppo mia, e questo non andava bene.

Mi chiamò Omer Degli Esposti, allora Presidente, informandomi che in Federcoop stavano cercando una persona per il ruolo di Amministratore e che Franco Bevini desiderava parlarmi.

Nonostante lo avessi chiesto io, il mondo sembrò crollarmi. Mai avrei pensato potesse accadere così in fretta, ma pensai che il lavoro mi si adattava e avrebbe potuto piacermi. Infatti non mi sono sbagliata: ho lavorato in Federcoop per circa diciannove anni, iniziando dal novembre del 1983, quando Presidente era Piero Pastorelli, fino a quando sono andata in pensione.

Questa è un'altra bella storia di lavoro, non vissuta propriamente in Cooperativa, ma che mi ha dato la possibilità di conoscere meglio il movimento cooperativo. Per una parte di lavoro, che schematizzo nella definizione della contribuzione sulla base dei fatturati e dei deliberati della Legacoop nazionale, mi permetteva di avere contatti con quasi tutte le Cooperative.

Ricordo il primo giorno in Federcoop.

Provavo una vaga sensazione di non essere accettata dalle ragazze che svolgevano il loro lavoro di segreteria. In seguito la loro collaborazione non è venuta a mancare.

Scelsi l'ufficio che aveva il sole al mattino, al sesto piano del palazzo dove ora ha la sede la CGIL. Il mio arrivo in Federcoop coincise con la riorganizzazione della struttura complessiva; infatti le Associazioni di Produzione e Lavoro, Agricole e Servizi, confluirono nella Federcoop e divennero settori. Occorreva una persona che seguisse tutta la struttura, perché nel frattempo era diventata una cosa importante.

Io avevo il compito di seguirne la contabilità e redigerne il rendiconto economico. All'inizio utilizzai il giornal mastro americano, poi una macchina elettronica, grande quanto la metà dell'ufficio e schede contabili più grandi di un foglio A4. Ero aiutata da Cristina, segretaria di Presidenza. Più avanti usai il computer e fu un grande passo avanti per me, un po' retrò con la tecnologia.



Meris Malagola in Lega Emilia Romagna all'inizio degli anni '90.

Se ripenso a questi ultimi vent'anni, tante sono le piccole e grandi cose a me accadute, ma cosa raccontare della mia vita privata collegata alla vita lavorativa e, più importante ancora, a fatti accaduti in generale, è davvero difficile; e cosa di cambiato dal primo periodo lavorativo? Certo i figli sono cresciuti e si sono resi più autonomi, e in apparenza meno bisognosi della presenza della madre, ma con più pretese e richieste precise. Era necessaria, da parte di noi genitori, più attenzione; però credo di non essere stata una madre troppo apprensiva. Certo che desideravo conoscere dove e con chi erano! Ricordo perfettamente che durante un Congresso della Federcoop, credo nel 1986, anche a seguito di una telefonata di mio marito, mi assentai per andare a cercare mia figlia, dal momento che a casa con il fratello non c'era.

E continuava intanto il mio lavoro in Federcoop dove, oltre alla contabilità, coordinavo il lavoro della segreteria. Era forse il compito più arduo perché, scontrandosi sensibilità diverse, era necessario farsi ben capire, ed era anche necessario affrontare i compiti diversi, più o meno piccoli, che in una struttura come questa si presentavano.

Posso ricordare il ruolo non indifferente che ho avuto quando ci siamo trasferiti in via Fabriani, nel 1990, e la ristrutturazione del 1999. E' stata molto impegnativa perché abbiamo dovuto continuare a lavorare nei nostri uffici mentre erano all'opera gli elettricisti ecc. Con la segreteria del primo piano ci siamo trasferiti al quarto, dove era collocato l'archivio, per tutta la durata dei lavori: i documenti dell'archivio riposti in casse. E' stato un periodo breve, ma molto intenso. Non tornavo mai a casa prima delle dieci di sera.

Alla fine di tutto eravamo un po' stanchi, ma anche soddisfatti per i risultati.

E pazienza se ho dovuto discutere anche con la signora del piano di sopra, perché la lavatrice lavava fino a tarda ora.

Nel lavoro degli archivi e nel catalogare i libri, indispensabile è stato il contributo di Ottorina, la segretaria del secondo piano.

Uscita la Legge 626 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, mi hanno nominata Responsabile.

Ho partecipato ad un corso di formazione a Roma, dove mi hanno anche rilasciato l'Attestato di frequenza. Ho anche preso parte ad un altro corso di formazione presso la Cooperativa SCAM, alla presenza dei Vigili del Fuoco, con prove pratiche di spegnimento di un incendio. Veramente non so se ho imparato davvero a spegnere un incendio, anche perché mi sentivo molto rassicurata dal fatto che la nostra sede era abbastanza vicina a quella dei Vigili del Fuoco.

Ora che sono in pensione, l'unico rammarico che mi è rimasto è di non aver perfezionato l'uso del computer: lo usavo solo per la contabilità.

Tu mi chiedi di raccogliere i frammenti dei miei ricordi e provare a fare un bilancio?

La Federcoop, ora Legacoop Modena, è la struttura politico sindacale alla quale aderiscono le Cooperative della Provincia di Modena. In questi anni ho avuto modo di conoscerne gli Amministratori e i Presidenti, alcuni dei quali sono in pensione, pure loro.

Ho anche conosciuto i cambiamenti che negli anni ci sono stati: le importanti unificazioni nel settore edile e nel settore agricolo, la nascita e la crescita delle Cooperative sociali; ho sofferto profondamente per l'insuccesso di alcune Cooperative.

Così come ho vissuto con grande dolore ed emozione la morte di Mario Del Monte, Presidente della Lega Provinciale Cooperative, ex Sindaco di Modena, quella mattina dell'8 settembre 1994.

Ero sconvolta perché Mario mi aveva permesso di lavorare alcune ore al giorno al Festival Nazionale dell'Unità, dove aiutavo nella gestione dei turni. Accettò di fare il suo, quella notte, nonostante avesse diversi impegni di lavoro. Gli avevo proposto di cambiarlo, ma si rivolse a me, rispondendomi, come sua abitudine, in dialetto. E rifiutò.

Ho avuto l'opportunità di lavorare con Mario Del Monte dal 1990, ma già lo conoscevo bene. Non avevo avuto troppi problemi: era schietto e sensibile insieme.

Venne poi eletto Presidente Stefano Stagi che ritornò a Modena dopo aver ricoperto la carica di Presidente regionale dell'Associazione Cooperative Agricole.

Non posso qui dimenticare nemmeno la cerimonia al cinema Raffaello, in una giornata di neve, per festeggiare i 50 anni dalla ricostituzione della Lega provinciale Cooperative e Mutue, avvenuta il 18 novembre 1945.

Un episodio di stima?

Ritornavo dalle vacanze, a fine luglio. Entro in ufficio, quando ero ancora in ABITCOOP, al nono piano, in via Santi - sì, ci eravamo trasferiti perché la struttura era aumentata - quando, appeso al soffitto, vedo un cartello che va da parete a parete, tutto dipinto con scritte augurali.

Lo conservo ancora.

Avevamo creato la "Jazz band": ha suonato dal primo all'ultimo istante.

Ho lavorato anche divertendomi, cosa che oggi capita sempre più raramente.

E dal 1 gennaio 2001, da quando sono andata in pensione, continuo ad occuparmi della contabilità dell'Associazione "Mario Del Monte", sono garante della Lega Provinciale delle Cooperative e ho mantenuto l'incarico di Consigliere dell'ABITCOOP e del CIM.



Aprile 1999: Meris Malagola nel suo ufficio in Legacoop Modena.

Produrre fumo

di Saide Montepoli

Io ho fatto esperienze diverse perché ho partecipato alla costituzione di una Cooperativa completamente nuova, in un settore inesistente: il turismo.

Ho lavorato anche nelle Cooperative edificatrici. Ho discusso con centinaia di persone per convincerle, quando non c'era l'attuale diritto di famiglia e l'abitudine era quella di intestare la proprietà solo al marito, a intestare l'appartamento che acquistavano sia al marito che alla moglie.

Sono iniziative che provengono anche da esperienze personali trasferite sul lavoro, ma posso dire di aver anticipato, negli anni '60 in ABITCOOP, la comunione dei beni che è stata definita solo nel 1973, a livello legislativo.

Ma torniamo alla mia creatura!

La Federcoop, la Camera del Lavoro, l'ARCI e l'UIISP danno vita un giorno al Centro Turistico Modenese. Siccome avevo desiderio di cambiare esperienza chiesi al Presidente di Federcoop, Guazzaloca, di inserirmi nella nuova iniziativa. Ci ha pensato un po' su.

“Sei mesi?”

“Va bene, sei mesi!”

Ci sono stata vent'anni.

Mi sono occupata della parte amministrativa, ma era quasi secondaria di fronte alla complessità di tutta l'organizzazione interna. Il Presidente era una degnissima persona, molto colta, molto preparata, ma si occupava soprattutto dell'organizzazione dei viaggi.

Abbiamo costituito una delle poche Cooperative unitarie della provincia di Modena, di cui facevano parte la CISL, l'Unione delle Cooperative, l'ACLI...:11-12 Enti.

Ci contestavano i costi del materiale perché, come diceva giustamente Resca, “noi producevamo fumo”. Il turismo è fumo!

Eppure dopo essere stati in un piccolo bugigattolo che avevamo in piazza Cittadella, comprammo un negozietto. Lo pagammo dieci milioni e lo rivendemmo, dopo due anni, a trenta. Lo ricordo bene, perché ho curato io tutta l'amministrazione. Aprimmo l'agenzia a Modena, poi a Carpi; ci trasferimmo in via Bacchini.

Come posso non ricordare Ennio Resca? Le idee brillanti che aveva per insegnare alla gente a viaggiare! Andavamo in Jugoslavia e Resca ci raccontava tutto; tutta la gente che passava lo salutava: conosceva tutti!

E si può ben dire che il CTM sia nato da una sua idea perché a nessuno, nel 1966, sarebbe venuto in mente di considerare il settore del turismo, e soprattutto del turismo di gruppo, all'interno del movimento cooperativo, perché di questo non si occupavano neanche le poche agenzie di viaggi che c'erano allora a Modena. Resca però aveva già iniziato a fare un po' di attività a Finale Emilia e così in via Fontanelli, dove ha sede l'ARCI-UIISP e allora c'era la Casa del Giovane, trovò un buchetto anche per il CTM. Il telefono si trovava tra due uffici, con liti inimmaginabili tra Resca che doveva telefonare in tutto il mondo e Rosti Giuseppe dell'ARCI, finché cambiammo sede, in piazza Cittadella, appunto.

Ricordo in particolare quando, in occasione del trentennale della Liberazione, nel giro di poche domeniche, riuscimmo ad organizzare migliaia di persone per andare a visitare l'Ospedale partigiano di Frania, in Slovenia. Migliaia ne abbiamo portate: anche il Comandante Armando.

Migliaia di persone vuol dire pullman e pullman e pullman

Vuoi sapere cosa significa la responsabilità in un ruolo direttivo?

Io non ho mai avuto responsabilità di tal genere: sono nata impiegata e ho finito impiegata. Nessuno mi ha mai chiesto di assumermi delle responsabilità, eppure me le sono assunte di mia iniziativa. Al Consorzio dei Caseifici, ad esempio, mi sono assunta la responsabilità di far modificare la mac-

china contabile.

Ero entrata nel Consorzio nel dicembre del 1961, perché avevo ereditato la quota sociale di mio padre che era morto ed ero alla ricerca di un lavoro, non avendo nessuna predisposizione per quello da maestra per cui stavo preparando il concorso. Nessuno mi ha mai chiesto: "Vuoi andare al CTM a fare da segretaria?" Sono stata io che ho chiesto di fare una piccola esperienza.

E poi ci sono stata vent'anni!

Per la verità già quand'ero in Federcoop, dove sono rimasta per circa otto anni, dal novembre 1963 all'ottobre 1971, non mi bastava il semplice lavoro esecutivo, sia per il mio carattere diretto sia perché avevo bisogno di variare le mansioni. Ero pertanto arrivata a svolgere, spesso di mia iniziativa, compiti diversi con evidente vantaggio anche di chi mi stava vicino: tenevo la contabilità della Federcoop,

delle agenzie di assicurazione UNIPOL, delle prime Cooperative edificatrici con stipula dei mutui e l'assegnazione degli alloggi, del Consorzio Immobiliare fra le Cooperative e i loro Consorzi che si occupò della costruzione dell'immobile che è oggi proprietà esclusiva della Camera del Lavoro, della Società Eolo, proprietaria del terreno su cui furono costruite diverse imprese cooperative. Mi piaceva la contabilità, mi piaceva occuparmi di amministrazione, curare i rogiti dei terreni, l'acquisto delle aree edificabili, come quella del Canaletto dove adesso c'è la CONAD.

E dal novembre 1971, per circa diciannove anni, fino al marzo 1990 ho avuto la responsabilità amministrativa e finanziaria della Cooperativa CTM, di cui all'inizio ho raccontato le origini: un'esperienza che ho desiderato fare benchè nessuno me lo avesse chiesto, per quel desiderio di cambiamento che ha accompagnato tutta la mia vita lavorativa, un desiderio di misurarmi in compiti diversi, più stimolanti, come una sfida, soprattutto se di tipo contabile e amministrativo.

Eppure anche di questa esperienza mi sono stancata e alla fine del 1990 li ho salutati tutti. Però devo dire che è stata una bella esperienza!



Mettersi il cuore in pace

di Nerina Gibertini

Ho lavorato dal settembre 1961 presso il Consorzio Cooperative di Produzione e Lavoro, con le mansioni di addetta alla contabilità generale, e dall'ottobre dello stesso anno come Responsabile della contabilità generale e viceDirettore amministrativo.

Una Cooperativa di II grado. I soci infatti sono le Cooperative per le quali il Consorzio acquisisce i lavori: Cooperative Muratori, Braccianti, Industriali (di Produzione e Lavoro) che sono rappresentate dai rispettivi Presidenti. Il Consorzio partecipa quindi alle gare d'appalto pubbliche e private, per trovare lavori da affidare alle Cooperative, secondo i loro bisogni. Finanzia inoltre le Cooperative perché facciano fronte alle spese, in attesa degli incassi da parte degli Enti pubblici. Centralizza gli acquisti dei materiali per ottenere il miglior prezzo e in questa ottica il Consorzio gestisce una Fornace per la produzione dei mattoni e un magazzino per la vendita dei materiali edili. Si occupa anche della formazione dei quadri amministrativi e tecnici per le Cooperative.

Considerata la complessità di queste competenze, l'Assemblea di bilancio era un evento, un momento molto importante: partecipavano tutte le Cooperative, si faceva il pranzo sociale ed era un momento anche per socializzare con i vari dirigenti.

Nel febbraio 1971 sono passata alla CEAM (Cooperativa Edili Affini di Modena), ora Cooperativa di Costruzioni, sempre come Responsabile della contabilità generale, paghe e bilancio e sempre viceDirettore amministrativo.

La CEAM è una Cooperativa di I grado: i soci sono gli operai e gli impiegati che vi lavorano tra i quali l'Assemblea elegge i rappresentanti da mandare in Consiglio. La Cooperativa assume i lavori direttamente o tramite Consorzio, soprattutto per il pubblico, e i soci lo eseguono.

Nel 1970 aveva circa 200 dipendenti; tra il 1988 e il 1994 circa 400.

Nel 1972 ha incorporato le Cooperative di Camposanto e Ravarino, nel 1976 la Cooperativa di Nontanola e nel 1986 la CETAN di Novi ed è diventata appunto Cooperativa di Costruzioni, una delle Cooperative socie del Consorzio.

Premetto che è stata un'esperienza stupenda, una scuola di vita.

Gli operai soci erano quasi tutti ex contadini che ci trattavano in "Lei" e avevano un innato buon senso che permetteva loro di dare davvero un contributo all'elaborazione delle scelte aziendali, nelle Assemblee. Assemblee che si facevano fuori orario di lavoro.

Era gente che decise in Assemblea di incassare lo stipendio anche dopo mesi, per costruire le scuole materne, per conto del Comune che non aveva i finanziamenti.

Poi succedeva che i nostri figli restavano fuori, perché avevano punteggi più alti i figli dei meridionali che allora emigravano al nord. Era questa la solidarietà sociale della Cooperativa!

E mentre ricordo questo spirito di solidarietà, mi è difficile tralasciare un episodio che allora mi ferì moltissimo, non tanto come persona ma come donna.

Verso la fine del 1970 un dirigente mi disse che, siccome ero donna, non avrei mai potuto ricoprire il primo incarico, a livello amministrativo, in una Cooperativa. Era già un riconoscimento delle mie capacità, ma in quanto donna ero discriminata.

Mi sarebbe piaciuto misurarmi, avevo lo stimolo a farlo, avevo avuto la possibilità di fare tantissime cose che sono in vigore tuttora, perché ero io che rilevavo i bisogni. E mi dicono: "Tu mettiti il cuore in pace che sei donna e quindi al primo posto non ci andrai. Mai!".

Mandi giù il magone, poi ti organizzi. So che il mio ruolo non può essere altro che il secondo e mi metto il cuore in pace.

Per comprendere gli atteggiamenti di quegli anni mi preme raccontare un episodio che risale al 1971.

Si trattava di assumere una dattilografa e c'era chi insisteva per assumere un "maschio", perché era

più prestigioso per l'azienda.

Si facevano le gite sociali solo per gli uomini, perché si riteneva che le donne avrebbero creato solo gelosie e malessere.

E' stata assunta la ragazza e abbiamo cominciato ad andare in gita anche con le mogli dei soci e sono ricordi bellissimi, indimenticabili. Ma ancor oggi, quando penso alle ragioni per le quali non si volevano le donne, provo una sensazione di disagio e di rabbia.

E intanto il tempo passava e le previsioni di chi aveva ritenuto che non sarei mai riuscita, in quanto donna, ad assumere un ruolo di primo livello, furono smentite.

Nel febbraio 1975 mi dissero che dovevo andare a fare il Direttore amministrativo alla COMA (Cooperativa Operai Mobiliari Affini).

Ho cercato di resistere perché mio marito lavorava a Bologna, poi a Roma, avevo una figlia, avevo l'azienda dietro casa; comunque quel ruolo mi stimolava: avrei avuto la possibilità di migliorare, di proporre soluzioni organizzative, viste le esperienze che avevo fatto precedentemente.

E infatti ho poi fatto cose belle, interessanti, che mi hanno dato anche una gratificazione personale, però ho poi capito: mi hanno mandato perché non c'era nessun uomo che volesse andare in quella Cooperativa che aveva già tanti problemi.

La COMA era una Cooperativa di I grado, con 180 soci lavoratori, tra operai e impiegati.

Produceva mobili per la casa e per l'ufficio e ne curava la vendita tramite agenti, anche a livello nazionale. Era un'azienda complessa per problemi alla produzione e nel settore commerciale; di conseguenza in tutti i settori, compresa l'amministrazione.

La base sociale era composta, in parte, dai vecchi soci che avevano costituito la Cooperativa ed erano falegnami di professione, in grado di contestare anche gli ingegneri che progettavano i mobili; buona parte dei soci era formata invece da operai che non avevano una competenza specifica. Gli altri soci erano impiegati, tecnici e amministrativi.

Ricordo che, da un questionario compilato per conto della Lega, emerse che alcuni avevano scelto di venire in Cooperativa perché si lavorava di meno. Il fatto è che in quegli anni l'unico obiettivo era l'occupazione; solo più tardi si è cominciato a fare i conti col mercato e le Cooperative hanno capito che, per essere competitive, dovevano controllare anche la produttività.

Io ad esempio non accettavo che le donne, alla COMA, stessero a casa l'8 marzo e ne approfittassero per pulire la casa. Col senno di poi posso ora pensare che fosse anche giusto, dato che lavoravano tutta la settimana, ma credevo, e credo ancora, che questo non servisse alla causa femminile. Forse le donne della COMA mi hanno anche odiato.

Era sbagliato anche pagare la giornata come festività, ma le fasi storiche cambiano; infatti negli anni '60 ero stata anch'io tra quelle che avevano detto che le Cooperative devono pagare tali festività.

E i costi?

Ero l'unica donna che faceva parte della Direzione e del Consiglio e arrivai a quantificare in lire i comportamenti troppo disinvolti, come l'abitudine di accedere agli uffici, per informazioni personali, anche in orario di lavoro. Ottenni di fare dei cambiamenti come quello, apparentemente semplice, di permettere l'accesso agli uffici, per esigenze personali, solo dopo l'orario di lavoro. L'affluenza diminuì notevolmente!

Voglio dire che, donna o uomo, se le idee sono buone, si riesce a farle valere.

Alla COMA sono rimasta dieci anni, fino al 1985.

In questa azienda io, "donna dirigente", Direttore del Servizio amministrativo, finanziario e controllo di gestione, devo amaramente dire che ho avuto un rapporto più scostante con le donne che con gli uomini. Le donne mi vedevano come un'intrusa, anche se nessuna di loro avrebbe potuto ricoprire il mio ruolo; gli uomini invece si aspettavano da me chiarezza e contributo, ma forse qualcuno scalpitava e avrebbe preferito un uomo. Perciò come spesso accadeva - accade? - alle donne dirigenti:

occhi puntati, e al primo sbaglio la paghi cara!

Una donna dirigente vive in isolamento (forse anche un uomo); io infatti non avevo colleghe.

Sotto il punto di vista della gratificazione, per le cose fatte, è stato invece stupendo: abbiamo cambiato tutto il settore amministrativo, abbiamo usato la tecnologia per rendere più semplici e veloci operazioni complesse, anticipando modelli di programma di acquisizione ed elaborazione dei dati amministrativi che altri svilupparono dieci anni dopo.

La partecipazione?

Anche qui le Assemblee di reparto erano molto frequentate, soprattutto perchè in orario di lavoro, ma io dico “partecipate” perchè i soci “parlavano”; mentre in quella generale la partecipazione, in orario di lavoro, era quasi totale, ma poco significativa.

La presenza femminile?

Tra produzione e uffici, il 30-40% delle maestranze era formato da donne; di dirigenti c'ero solo io e venivo dall'esterno. Ma in verità le operaie in fabbrica facevano il loro lavoro e non potevano accedere ad altri ruoli; le stesse impiegate avevano ruoli molto operativi. Non c'era nessuno che avesse le caratteristiche per fare un mestiere diverso.

Per quanto mi riguarda, siccome nella mia esperienza lavorativa precedente avevo avuto come ruolo fondamentale quello di formare i quadri per le Cooperative, ero molto abituata ad aiutare, a trasmettere competenze. Non credo di aver avuto un ruolo accentratore e credo anche di essere riuscita a motivare le persone, ma per accedere a livelli più alti, in un'azienda con quelle caratteristiche, ci vuole un'esperienza completa ed era difficile che si potesse formare all'interno.

Se la questione riguarda la diversa percentuale di presenze femminili, in generale, tra i livelli esecutivi e i livelli dirigenziali, bisogna tener presente che accedere ai ruoli dirigenziali è fatica e alla fine la selezione avviene in modo naturale, perchè spesso le donne si tirano indietro.

Direttore amministrativo anche al CEDAS, tra il settembre 1987 e il settembre 1989.

Di nuovo una Cooperativa di II livello. I soci erano le Cooperative alle quali il CEDAS forniva il servizio di affitto hardware e produzione software.

E' di quel periodo la grande trasformazione in una società regionale per la fornitura dei servizi hardware e software agli Enti pubblici.

La Cooperativa aveva un'attività riservata quasi esclusivamente agli addetti ai lavori, quindi la partecipazione era poca e comunque poco attenta, sempre laddove, secondo me, non si poteva contare. Devo dire che quelli che avrebbero potuto dare un contributo non sono stati ascoltati. Non credo sia stato un problema di maschi o femmine, anche perchè di femmine c'ero solo io; ma è stata un'esperienza frustrante, umiliante direi, perchè mi accorgevo che i miei avvertimenti, affinché ci fosse una maggiore attenzione anche ai costi di gestione, non erano considerati importanti, di fronte all'avanzare di un progetto tanto ambizioso.

Da questa esperienza ho ricavato un solo insegnamento: se tornassi indietro urlerei la mia disapprovazione, molto di più.

E finalmente di nuovo alla Cooperativa di Costruzioni, sempre come Direttore amministrativo, dal 1989 fino al 1994, quando sono andata in pensione.

Per comprendere le riflessioni che seguono sul tema della “partecipazione” e sul tema della “responsabilità” occorre aver chiara la struttura piramidale di formazione delle decisioni.

Come si formano le decisioni?

E' l'Assemblea dei soci che elegge i delegati al Consiglio di Amministrazione il quale, a sua volta, elegge il Presidente della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i componenti della Direzione operativa che elabora i programmi e le proposte da presentare al Consiglio di Amministrazione il quale esamina, decide, controlla e formula proposte all'Assemblea.

✓ *Sul tema della partecipazione*

Nelle mie varie esperienze ho visto una partecipazione totale alla Direzione operativa, quasi totale al Consiglio d'Amministrazione.

Se mi si consente una vena polemica (mica tanto), all'Assemblea la partecipazione era quasi totale perché in orario di lavoro, come in orario di lavoro venivano fatte le preassemblee. Ritengo che queste ultime fossero più importanti dell'Assemblea generale, perché i soci potevano portare le loro esperienze e soprattutto fare presente, con cognizione di causa, le cose che, secondo loro, dovevano essere migliorate.

Se ne deduce che le persone, i soci in questo caso, partecipano davvero quando sanno di poter contare, dire il loro parere, essere ascoltati e dare un contributo, per migliorare anche le condizioni di lavoro. Il fatto è che oggi i problemi aziendali sono talmente complessi che è difficile dire che è l'Assemblea che decide le varie strategie da seguire e infatti è più che altro sulla base delle proposte del Consiglio di Amministrazione che sono deliberate le varie strategie.

E dove può invece contare l'Assemblea e dare anche giudizi sull'operato del Consiglio di Amministrazione e della Direzione operativa è nel pretendere di vedere, ogni 3 o 4 mesi, l'andamento aziendale; pretendere inoltre che, a fronte di scostamenti significativi, i dirigenti ne giustifichino la ragione e propongano le alternative.

✓ *Sul tema della responsabilità*

Un tema che non può essere svolto al femminile.

Cosa significa “Responsabile”? Ritengo innanzi tutto che sia un fatto molto individuale.

Nelle mie varie fasi lavorative “responsabilità” voleva dire “dovere” verso gli altri: sei pagato per produrre qualcosa che serve a qualcuno.

Nel mio primo lavoro di Addetta alla contabilità sentivo la responsabilità di non sbagliare e di essere aggiornata, per essere in grado di rispondere alle richieste dei Dirigenti.

Da Responsabile della contabilità e formulazione bilanci, la responsabilità era verso le persone a cui dovevo insegnare e verso i Dirigenti ai quali dovevo dare i dati. E così via, fino a diventare a mia volta dirigente.

La responsabilità in questo caso è pesante.

Verso il basso devi chiedere, ma chi deve dare deve sapere come deve essere fatto ciò che chiedi, quindi c'è a priori una formazione del personale; solo allora puoi pretendere, sulla base di ciò che hai insegnato.

Verso l'alto è riferita al Consiglio di Amministrazione e ai soci, perché è sulla base dei risultati e quindi delle tue valutazioni che si prendono le decisioni.

Quando dico che è individuale, intendo dire che dipende da come una persona la sente la responsabilità, ma se non hai intorno un gruppo che ti sostiene, magari formato da gente nuova, che hai potuto

scegliere personalmente, sei spesso destinato a fallire. Succede non di rado che chi era abituato secondo la precedente gestione non collabori, non ti dia le informazioni indispensabili, senza contare le ambizioni personali che la tua presenza ha frustrato. Un Responsabile deve perciò avere al fianco persone di cui potersi fidare e che sa come lavorano.

Tuttavia anche la percezione degli ostacoli è un fatto molto individuale, perché la responsabilità ognuno la vive in modo diverso e c'è anche chi gestisce il suo incarico senza tante ansie.

Ho conosciuto Responsabili di settori importanti che hanno vissuto senza eccessive preoccupazioni anche i loro errori, anche gravi; ed io, che ero il loro superiore gerarchico, ho dovuto assumermi la responsabilità di tali errori. Un Responsabile infatti è tale anche per gli errori degli altri.

Non so se dipendeva dal fatto che sono una donna, ma nelle mie varie esperienze di Responsabile mi sentivo tanto coinvolta che dimenticavo perfino d'avere una famiglia. E' per questo che ad una giovane donna che sta per assumere un ruolo di responsabilità direi: "Accetta di fare questa esperienza, ma ricordati anche della tua famiglia", perché certi episodi della mia vita lavorativa e certe assenze dalla mia famiglia, per quanto siano passati tanti anni, ancora sono presenti nella memoria.

E poi ci sono i problemi di organizzazione interna.

Ricordo che ho dovuto costruire il prospetto di tutte le società collegate alla Cooperativa, perché era evidente che ogni settore aveva preso iniziative per conto suo, ignorando le decisioni degli altri, mentre dalla registrazione contabile risultava questa pericolosa frantumazione nella gestione dei reparti, ad opera di singoli Responsabili.

Perché un altro importante aspetto della funzione dirigente è il doversi collegare con altri dirigenti di pari grado, rispetto ai quali non si può esercitare una superiorità gerarchica e dalla cui collaborazione tuttavia dipende l'attendibilità delle informazioni, per la dirigenza, in sede decisionale.

Ho esercitato dunque un ruolo di responsabilità in diverse aziende cooperative. Dalla mia carriera lavorativa sento di aver ricavato un bagaglio di esperienza notevole, perché ho avuto modo di conoscere tante persone, in posti diversi, in periodi diversi, nella successione delle fasi di trasformazione della Cooperazione.

Credo di aver dato il meglio delle mie potenzialità e di avere ricevuto tantissimo. E' stata una scuola di vita. Sempre. Non solo nel lavoro ma anche nel modo di pensare, di rapportarmi con la gente: sono cresciuta molto sia dal punto di vista professionale che della persona.

Un bilancio della mia vita professionale?

Rifarei esattamente quello che ho fatto.



La sede di Cooperativa di Costruzioni, in via Danimarca, 167, a Modena. È questa la cooperativa che ha condotto ed eseguito i lavori di ristrutturazione del Teatro alla Scala di Milano.



La sede attuale della Coop Cartai Modenese, in via Malavolti 12, Modena.

Cambia la vita

di Leda Roversi

Coop Cartai Modenese: C.C.M.
1974

E' l'anno in cui cambia radicalmente la mia vita. Entro a capofitto nell'azienda ed anche la mia vita sociale si adegua. Molti amici che frequentiamo vengono sostituiti dai soci e colleghi di lavoro, anche nelle attività (poche) di svago.

Quando inizio, in amministrazione, ci sono altre due impiegate ed il segretario amministrativo che ha la responsabilità del settore e tiene i rapporti con i vari consulenti della Legacoop.

Io mi occupo, inizialmente, di contabilità: bolle e fatture, in modo condiviso con gli altri colleghi.

La sede dell'azienda è in un piccolo capannone in affitto, con uffici quasi fatiscenti. I nove soci che l'hanno costituita svolgono compiti propri, ma anche condivisi, secondo le necessità. L'attività sta incontrando i favori del mercato ed i risultati cominciano ad arrivare, con l'incremento costante della clientela e quindi del lavoro.

Trattandosi di un'attività frammentata che richiede tante consegne, per importi piccoli, è necessario passare a sistemi di meccanizzazione per l'emissione di tante bolle e fatture e la loro contabilizzazione. Comincio a "mettere il naso" nelle scelte e nella organizzazione del settore (e non solo).

Nel 1975/76 viene dato il via alla costruzione della sede in proprietà, nella quale entriamo nel 1977.

Nello stesso anno entro anche nella casa di nostra proprietà, uscendo dalla coabitazione coi miei genitori. Mutui da pagare a parte, la gioia è massima e l'orgoglio alle stelle.

In azienda aumentano gli addetti ed il numero dei soci, è quindi necessario dotarsi di un organigramma e strutturarsi in modo più professionale. Alcuni dei soci fondatori non ci stanno, si dimettono, aprono un'attività analoga e concorrente. Per fortuna ciò non incide molto sulla vita della Cooperativa che prosegue ed incrementa i propri numeri.

Io sono sempre dove c'è bisogno e comunque davanti. E' necessario cambiare la macchina contabile. Si passa ad un sistema "IBM 34". Sono in prima fila per seguire lo studio di fattibilità e fornire gli

elementi per l'elaborazione dei programmi, per impararne l'uso e quindi fare formazione alle altre colleghe.

Nel frattempo "la famiglia" cresce; in breve tempo la nuova sede diventa stretta e si inizia a parlare di ampliamento.

Siamo agli inizi del 1984 quando, nell'approssimarsi dell'Assemblea dei soci e quindi del rinnovo di una parte del Consiglio di Amministrazione e delle cariche sociali, mi viene proposto di assumere la Presidenza; il Presidente in carica intende infatti recedere dall'incarico.

Si tratta di una proposta che mi lascia senza fiato e sinceramente non riesco ad esprimere tutti i sentimenti che si sovrappongono in quel momento; sicuramente, su tutto, prevale la soddisfazione e l'orgoglio di essere riconosciuta all'altezza di svolgere quel compito.

Inoltre quella richiesta – suggerimento – proposta mi viene fatta da un funzionario della Legacoop. che stimo moltissimo, che ritengo persona molto competente, sulla quale posso sempre contare per un aiuto e ciò serve a darmi la spinta ad accettare.

E' un'esperienza che dura otto anni e che passa tra il massimo dell'impegno e della responsabilità, soddisfazioni e successi enormi, manifestazioni di stima ed apprezzamento e grandi delusioni e che, alla fine, arriva a ciò che posso considerare una sconfitta.

Sconfitta quando la linea di direzione aziendale, adottata con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione in carica e condotta con la collaborazione della Direzione operativa, è contestata da una parte dei soci che non mi rieleggono come consigliera e quindi fanno decadere la possibilità di una continuità.

Ammetto che da parte mia si stava facendo largo la volontà di recedere dall'incarico, ma il passaggio stavo cercando di costruirlo in modo meno traumatico, sia per l'azienda che per me.

Anche se è vero che nessuno deve decidere chi sarà il proprio successore.

Resto, comunque, ancora in C.C.M. svolgendo compiti di carattere commerciale. Attività che ho appreso ed intrapreso durante gli anni, anche per ragioni contingenti.

Conservo la carica di Presidente di un Consorzio che ha sede a Modena, che la C.C.M., assieme ad altre aziende private dello stesso settore, ma di altre province e regioni, aveva costituito con l'intento di dare sempre maggiori risposte e servizi alla grande distribuzione organizzata che si sta espandendo sul territorio nazionale. In breve tempo però il nuovo Consiglio di Amministrazione, la nuova Presidenza e Direzione (che nel frattempo è stata sostituita in buona parte) smantellano e cambiano molte linee aziendali precedentemente adottate, compresa l'uscita dal Consorzio, non condividendone più le linee guida.

Nel 1994, da parte degli altri soci del Consorzio, mi viene richiesto di occuparmene a tempo pieno e quindi prendo la decisione di andarmene dalla Cooperativa.

Quali e quanti sentimenti!

Resta comunque una breve esperienza poiché, dopo l'uscita della C.C.M., la sede del Consorzio viene spostata in altra città; quindi ritengo di non fare la pendolare e a giugno del 1995 mi dimetto.

Ho 47 anni, non sono vecchia ma neanche giovane; non ho alti titoli da far valere, se non una grande esperienza che ha spaziato a tutto tondo. Sono arrivata ad un livello retributivo medio/alto. In poche parole ho un profilo poco attraente anche all'interno delle Cooperative appartenenti alla Lega.

Mi assale molto scoramento, ma anche una forte determinazione a non mollare.

Nel giro di pochi mesi trovo un impiego in una piccola azienda artigiana dove posso rispolverare le mie conoscenze di contabile e non solo... anche se vedo diminuita la mia retribuzione.

Durante questi anni sono responsabile del lavoro che devo fare, interessata al buon andamento dell'azienda, pronta a dare consigli e suggerimenti, ma non avendo responsabilità dirette, non dovendo più lavorare tante ore, ritorno ad una tranquillità interiore che avevo perso da tanto tempo.

Il primo ad accorgersene è mio marito.

Tu mi chiedi cosa significa assumere un ruolo di responsabilità?

Impegno temporale senza limiti: la maggior parte delle riunioni si facevano al termine dell'orario di lavoro ed i Consigli di Amministrazione dopo cena. Quando ero a casa continuavo a pensare al problema del momento oppure, era naturale, continuavo a parlarne con mio marito che, per ovvie ragioni, aveva rinunciato a qualsiasi carica.

Necessità di formarsi, informarsi ed aggiornarsi su tante questioni sulle quali dovevo, assieme agli altri consiglieri, prendere decisioni vitali per il buon proseguimento della Cooperativa.

Impegno a livello mentale con l'angoscia di sbagliare.

Per la gestione quotidiana della casa mi restava poco tempo, anche se non avevo più il figlio piccolo. Non potevo più, fra l'altro, contare sull'aiuto della mamma, impegnata ad accudire i propri genitori; ero costretta pertanto a ricercare aiuto esterno.

La spesa la facevo nell'intervallo di mezzogiorno. Benvenuta l'apertura dei centri commerciali con orario continuato.

Soddisfazioni grandissime quando i risultati positivi dell'andamento aziendale portavano utili che ci permettevano ulteriori investimenti e crescita.



Magazzino della Coop Cartai di Modena.

Ma quando il lavoro ti piace...

di Anna Battaglioli

Ho iniziato a lavorare nel 1964 all'Alleanza Modenese Molini Cooperativi di Ganaceto, come apprendista impiegata. All'inizio compilavo bolle per la raccolta del frumento, poi facevo lavori d'ufficio: rispondevo al telefono, tenevo i rapporti con i clienti perché si vendeva al pubblico farina, crusca ecc. e i compratori passavano poi dall'ufficio per i documenti e per pagare.

Siccome c'era necessità di scrivere a macchina, feci un corso serale di steno-dattilo.

Avevo diversi compiti. Raccolgevo le ordinazioni per le vendite ai fornai, commissionate ai vari rappresentanti che di solito arrivavano verso sera, in quanto al mattino andavano a fare le varie piazze: Milano, Verona ecc. perché i fornai al pomeriggio erano a dormire. Preparavo i documenti di carico per le consegne dopo che, insieme agli autisti, si era organizzato il viaggio con i vari scarichi; tenevo anche il Libro cassa dove si registrava tutto, a mano.

Quando portavano qualche campione di grano oppure di farina lo portavo in laboratorio che era di fronte all'ufficio, dove venivano eseguiti dal sig. Gasparini, il Responsabile, le varie analisi.

Era molto bello perché, durante la giornata, avevo contatti con tante persone.

E tutto questo fino al 28/2/70. Dopo il periodo di maternità, poiché non avevo nessun aiuto per allevare mia figlia, nessuno a cui poterla lasciare, decisi, a malincuore, di rinunciare al lavoro.

Poi, nella primavera del 1971, ricordo che venne a parlarmi il sig. Bellelli Clinio, il Pre-



Anna Battaglioli (la prima in alto) in occasione della unificazione Fertilcoop.

sidente della Coop Braccianti agricoli di Modena. Mi disse che, come Cooperativa, avevano vinto l'appalto del Comune di Modena per la gestione e la manutenzione dei Giardini pubblici e delle aree verdi comunali, con la vendita di piante e fiori all'interno dei Giardini, precedentemente gestita da una ditta privata.

Non era proprio il mio lavoro, ma pur di rientrare, accettai.

Avevo una bimba piccola, ma ero riuscita ad inserirla all'asilo comunale e mio marito faceva i turni al Mulino, così poteva anche lui andare a prendere la bimba all'asilo oppure avevo il suo aiuto se qualche volta la bimba non stava bene.

Quindi un lavoro diverso.

Ero l'unica donna in un gruppo di circa dieci persone tra cui un capo squadra, Malavolta Attilio, detto "Bafi" perché aveva i baffi, e poi Zini, Ferrari, Vandelli, Zilibotti, Lenzi...

Il mio lavoro consisteva nella vendita delle piante, nel rispondere al telefono, tenere il registro delle ore di lavoro, la fatturazione, la registrazione degli incassi, delle spese e delle uscite e facevo anche la pulizia dell'ufficio. Ero da sola.

Ricevevo anche le ordinazioni per la manutenzione del verde sia privato che pubblico, manutenzione che veniva fatta dai giardinieri esperti, in quanto lavoravano già nella ditta precedente. Uscivano con motorette, tipo Ape, oppure in bici, con gli attrezzi: vanga, badili, forbici per le siepi ecc., per i loro lavori di giardinaggio; al loro ritorno si compilava la bolla per le ore di lavoro presso i clienti e contemporaneamente avevamo un segna ore per tutti i dipendenti.

Ricordo che questo gruppo, formato da persone non più tanto giovani che svolgevano lavori di giardinaggio dai clienti privati, arrivava sempre in anticipo ai Giardini pubblici, rispetto all'orario di lavoro. Al mattino, alle 7,30, erano già pronti a partire con gli attrezzi, perché dicevano che alle 8.00 dovevano già essere sul posto di lavoro, e venivano segnate appunto le ore a partire dalle 8, ma per loro era normale. Stessa cosa alla sera, quando tornavano. Non c'era un orario fisso perché il lavoro era legato alla stagione, però al loro rientro, dopo l'orario di lavoro, era normale pulire o riparare le forbici o rasaerba e le varie attrezzature usate, perché fossero pronte per la mattina dopo. Nelle giornate in cui pioveva o nevicava non si poteva lavorare. A fine anno si compilava un documento per le giornate non lavorate per poter fare domanda di Cassa integrazione che variava secondo il numero delle giornate di lavoro: con 51 giorni in un anno di lavoro si aveva diritto all'assistenza mutualistica, con 101 giorni si percepiva un'indennità di disoccupazione, e con 151 giorni si percepiva un importo maggiore.

Fornivamo anche le piante per le lotterie dei Festival dell'Unità che si facevano nelle varie Sezioni di Modena e dintorni.

Anch'io facevo le consegne con la motoretta o il camioncino perché non tutti avevano la patente. E si partiva in due. Alla sera decidevamo insieme il lavoro per il giorno dopo.

Mi sentivo trattata come una figlia da questo gruppo di persone.

Una volta alla settimana si portavano tutti i documenti in Amministrazione, al CETAC, al rag. Bastoni Elia, in p.za Cittadella, nel palazzo rosso, a Modena.

Per lo stipendio, siccome eravamo soci della Cooperativa, si percepiva qualche acconto durante l'anno, poi il saldo a bilancio a fine anno che, se andava bene, si divideva in base alle ore che una persona aveva lavorato.

Eravamo tutti orgogliosi perché naturalmente la ditta che ci aveva preceduto aveva cercato di tenersi i suoi clienti, in quanto continuava a svolgere lo stesso lavoro in un'altra area; quindi noi dovevamo cercare di lavorare bene.

Anche in questo caso si lavorava, come fiorai, al sabato e alla domenica mattina, secondo i turni. A me andava bene perché poi si recuperavano le ore durante la settimana e questo mi faceva comodo per poter stare con mia figlia. Devo comunque dire che tutte le volte che ho avuto bisogno di assentarmi, per andare a prendere la bimba all'asilo o per altre circostanze, sono sempre stati disponibili.

Nel frattempo era stato eletto un altro Presidente che sostituiva Bellelli Clinio; si chiamava Fratti Valentino e purtroppo non c'è più.

Mi ricordo che arrivava in motorino perché girava tutti i fondi con terreni agricoli che la Cooperativa Braccianti di Modena aveva, un po' sparsi per Modena.

Tutto questo fino al 1978/79

Poi la Cooperativa si trasferì in via Contrada e di conseguenza anche tutti i lavoratori.

Era stata costruita una serra più grande per le piante da interno, più un vivaio per le piante da giardino e molti erano gli articoli per il giardinaggio: terriccio, concimi ecc. Il lavoro era aumentato.

Non ero più addetta alla vendita, ma facevo solo il lavoro d'ufficio perché anche a me era aumentato il lavoro: fatturazione, corrispondenza, telefono, cassa, banche e si iniziavano a fare anche movimenti sui libretti di prestito soci, c'erano preventivi da battere a macchina. C'era un tecnico per la realizzazione dei giardini e un Presidente che però non era sempre presente, in quanto la Cooperativa aveva anche dei terreni agricoli. Poi c'era sempre il CETAC a cui fare riferimento per tutta la documentazione.

Nel 1986 ci fu la fusione di alcune Cooperative agricole, compresa la Braccianti, dove io lavoravo, e si formò la Fertilcoop; quindi quasi tutti gli impiegati di queste Cooperative ci chiesero di andare a lavorare per questa fusione in Amministrazione, in via Pedroni, alla Madonnina.

Non la presi molto bene.

Era un po' un ostacolo perché mi allontanavo da casa e avevo meno tempo da dedicare alla famiglia, e poi pensi al lavoro diverso, all'ambiente nuovo. Invece tutto è stato superato benissimo. Cominciò anche a piacermi, perché capivo che stavo facendo esperienze importanti e infatti mi sono servite negli anni successivi perché poi, andando a lavorare in Amministrazione, ad Albareto, dove la Fertilcoop si era trasferita, mi sentivo più preparata.

Devo però anche dire che avevo fatto, nel primo periodo del mio lavoro in Cooperativa, un lavoro che non era stato solo amministrativo, come poi è successo negli anni successivi: avevo dovuto imparare a riconoscere il nome delle piante, la loro manutenzione. Un'esperienza che fu di grande aiuto nel momento in cui la Fertilcoop decise di potenziare il settore Floro, che poi diventò Happyflor, inserendo tutti i prodotti con codici a barre e installando le casse nei punti vendita, con computer collegati con l'Amministrazione.

Fu una bella esperienza perché svolsi anche nuove mansioni. Mi insegnarono a registrare la contabilità con il computer. E' stato un po' dura perché erano tante le Cooperative, con realtà diverse dalla nostra, un ambiente diverso, con tante colleghe. Eravamo circa una decina, e si è lavorato sodo, perché c'erano anche date da rispettare per questa fusione, però è stato piacevole lavorare tutte insieme.

Nel 1987 tornai finalmente in via Contrada, con più esperienza, a fare pressapoco lo stesso lavoro; però dopo circa due anni mi chiesero se potevo andare in Amministrazione alla Fertilcoop, ad Albareto. Avrei dovuto fare anche la fatturazione e i conferimenti dell'Agro e di alcune stalle, oltre al mio consueto lavoro. All'inizio mi dispiacque, però poi, a parte la distanza, è stata una nuova esperienza che mi ha permesso di imparare da settori diversi. Eravamo solo cinque-sei impiegate, più un Presidente, Valenti e i tecnici.

Ero impiegata di III livello e mi veniva riconosciuta un'indennità di cassa perché maneggiavo denaro.

Dopo due anni si pensò di codificare con codice a barre tutti i prodotti del settore Floro che erano tanti, quindi con Sonia, la Responsabile che veniva ad Albareto qualche mezza giornata, si cominciò ad inserire tutti i prodotti. Fu un'esperienza un po' lunga anche perché era una cosa nuova per tutti e non c'erano a Modena esempi a cui ispirarsi.

Devo qui ricordare che Sonia era diventata Responsabile di questo settore, ma in quanto donna era stata anche ostacolata e si è trovata a dover affrontare tante difficoltà, però insieme: io, lei e il gruppo, perché nella serra eravamo in tante donne, tutte insieme, siamo riuscite ad arrivare a dei risultati che

ci hanno dato tanta soddisfazione. E abbiamo superato problemi non solo tecnici, che pure c'erano perché all'inizio non sapevamo come dovevamo muoverci, ma anche di relazione. L'abbiamo sostenuta perché era giusto, perché lo meritava per le sue capacità e con il nostro aiuto è riuscita a resistere alle ostilità.

E' stato tuttavia un lavoro molto lungo per la tipologia dei tanti articoli e non nascondo che abbiamo avuto anche qualche difficoltà, comunque siamo partiti piano piano.

Tutti gli anni si inserivano cose nuove per essere sempre più aggiornati, poi avevamo l'ufficio programmi di Granterre che ci aiutava in questo percorso.

Alla fine, devo dire con grande soddisfazione che quando il Presidente, Eros Valenti, che ci teneva molto a questa cosa, oppure un tecnico, ci chiedevano statistiche, dati, ecc., eravamo in grado di dare in un attimo ciò che a loro serviva.

Dico che il mio percorso lavorativo, più manuale all'inizio e poi amministrativo, mi ha permesso, insieme ai miei colleghi di lavoro, di superare anche questo ostacolo.

Intanto in via Contrada era stata costruita una serra nuova, più grande, erano stati sistemati l'abitazione del custode e gli uffici e quindi tornai in via Contrada, che poi diventò Happyflor, dove erano stati installati due o tre computer; dunque una Cooperativa più grande e più lavoro. Si partiva al mattino con il controllo delle chiusure casse, registrazioni corrispettivi, versamenti in banca, prestito soci, telefonate, corrispondenza, preventivi, fatturazione, registrazioni di carico e scarico prodotti, in quanto eravamo obbligati ad avere il magazzino; dovevamo inoltre codificare i nuovi prodotti, compilare il segnaore per tutti i dipendenti (circa una ventina), curare il recupero crediti dei clienti e si iniziò con le statistiche: vendite, lavori a terzi, ecc.

Fino alla fine del 2001 – sono in pensione dall' 1-1-2002 – è stato sempre un aumento di lavoro. Sono state tante le ore, però non mi è mai pesato in quanto mi piaceva il lavoro, vario, che facevo, l'ambiente e tutti i colleghi con cui lavoravo in ufficio, ma anche quelli della serra, i tecnici e i ragazzi addetti alla manutenzione dei giardini privati. Una grande famiglia.

E devo dire che ho vissuto davvero la nascita e lo sviluppo di una realtà importante, in un settore che è partito piccolo quando, credo da un'idea di Valenti, Presidente di Granterre, è iniziata la gestione del verde, in un momento tra l'altro in cui le Cooperative Braccianti cominciavano ad avere dei problemi, perché i terreni diminuivano e l'agricoltura non andava tanto bene. Questa iniziativa di gestire la manutenzione e la vendita del verde si è rivelata invece molto vantaggiosa per tutta la Cooperazione.

Il lavoro nella Cooperativa dove sono stata dal 1971 al 2001 era legato anche alle festività – Natale, Pasqua, Festa della mamma, Primavera ecc. – e trattandosi di fiori e piante da regalo, in questi giorni, il lavoro era tanto e non si parlava di ferie o ponti, perché non era possibile.

Ma quando il lavoro ti piace entri dentro alle cose pian piano e non ti accorgi delle ore che passano.

Siamo diventati più professionali

di Vanna Bertacchi

L mio primo lavoro fu presso il CAP di Soliera e consisteva nella vendita al pubblico di prodotti agricoli e successiva registrazione della contabilità. Niente esperienza. Frequentai corsi serali di ragioneria che mi aiutarono anche in seguito. Ad un certo punto mi fu detto di cercarmi un altro lavoro perché non ero più necessaria. Fu così, come ho precisato precedentemente, che, con grande orgoglio, cominciai a lavorare in Coop. I colleghi erano due, entrambi ragionieri; avevamo la stessa età, quindi l'ambiente era molto cordiale. Il responsabile fiscale era il rag. Zanni. Il lavoro che mi veniva assegnato era semplice in quanto dovevo imparare tutto. Eravamo all'interno dell'Associazione Cooperative Agricole. A fianco del nostro ufficio c'erano gli uffici di chi svolgeva funzioni politiche, quindi un gran movimento di gente: ne ho conosciuta tanta.

Del lavoro svolto a Modena ho un ricordo vago, ricordo però la difficoltà dei risultati di bilancio delle Cooperative perché remuneravano poco chi aveva lavorato.

Fui poi trasferita a Carpi, come ho detto, con dispiacere. L'ambiente era però di grande cordialità. Anche quest'ufficio era affiancato da chi svolgeva lavoro politico.

Nel 1962 erano tantissime le Cooperative agricole che utilizzavano i nostri servizi, tutte di piccole dimensioni, però gli obblighi erano gli stessi di quelle grandi; quindi tanto lavoro da fare: non si faceva caso alle ore di lavoro.

Il tempo ha iniziato a scorrere ed avendo la certezza che, lavorando onestamente, nessuno mi avrebbe licenziato, tutto sembrava più facile.

Pur non essendo determinante nella conduzione della Cooperativa (era compito del Consiglio) ero molto partecipe alla sua crescita ed un buon risultato di bilancio mi riempiva di gioia.

Il Centro Contabile di allora non aveva una forma giuridica propria; eravamo quindi assunti presso altre Cooperative. Io ero dipendente della Cantina Cooperativa Produttori Agricoli di Carpi alla quale facevamo la contabilità. Era la Cooperativa più grande ed era necessario dedicarle più tempo, perché i soci erano tanti e nel periodo di raccolta uva anche i dipendenti stagionali erano diversi.

Nei primi dieci anni di lavoro furono costituite anche diverse stalle sociali ma i sacrifici che i soci erano costretti a sostenere erano alti e quindi successivamente furono poi unificate con altre Cooperative.

Acquisendo negli anni professionalità mi furono assegnate Cooperative da seguire, dalla prima nota alla stesura del bilancio. Pur essendoci il Capufficio responsabile, era una grande soddisfazione portare a termine tutto il lavoro. Mi rendevo conto anche della stima che veniva manifestata dai Consigli delle Cooperative che seguivo. Il mio lavoro era apprezzato, forse per il modo che avevo di lavorare, per come presentavo le cose che facevo; per esempio, quando si arrivava alla fine, nel fare il bilancio, nel saper convincere che era opportuno fare gli ammortamenti più che prendere un buon risultato, anche se purtroppo i risultati erano magri. Certo a volte manifestavano di stimare il mio lavoro in modo un po' particolare. Ricordo che un giorno venne il Responsabile di un Caseificio che da Modena si trasferiva a Carpi e chiese: "Che segretario ci date?"

"E' una signora, si chiama Vanna"

"Uhm! proprio una donna!"

"Vi do la migliore!" rispose il nostro Responsabile.

Hanno portato la contabilità a Carpi, rassicurati dal fatto che sarebbe stato loro assegnata la segretaria migliore. Una cosa che mi ha riempito di orgoglio.

Ho svolto il mio lavoro con passione, sono stata innamorata del mio lavoro. Il mio lavoro, ancora adesso, mi commuove; ancora adesso io dico "i miei caseifici".

Il bilancio di un Caseificio era il "mio" bilancio.

Mi chiamavano "la signora Vanna" e posso dire che sono stata trattata da tutte le persone che ho incontrato (esclusivamente uomini) con una correttezza ineguagliabile: si rivolgevano sempre a me con il "Lei", manifestando di riconoscere in me il ruolo e il merito.

Un ricordo personale lo dedico all'unico capoufficio che ho avuto, Beltrami, perché dopo la responsabilità dell'ufficio l'ho assunta io.

Era una persona correttissima: il primo ad arrivare e l'ultimo ad andare a casa, sempre. Veniva da Budrione in bicicletta e in ufficio, per esempio, non c'erano tante sedie, perché chi veniva in ufficio doveva dire le cose che gli servivano, portare i documenti, e non fare perdere tempo. Io lo ringrazio perché ci ha insegnato la responsabilità del lavoro. Non avevamo un padrone, nessun superiore ci controllava, eppure lavoravamo con estrema serietà per tutte le otto ore e qualche volta anche dieci.

Negli anni sono aumentati sia il numero dei colleghi che le dimensioni delle Cooperative in quanto, con tante discussioni, iniziavano le prime incorporazioni. Abbiamo anche dovuto dedicare alle Cooperative una cura diversa. Un tempo i contadini ti portavano i conti con un appunto, scritto magari su un pacchetto di sigarette, un fogliettino di carta e noi si doveva ricavare il bilancio da presentare alla fine dell'anno. Dopo le esigenze sono state diverse: bilanci preventivi, tener dietro ai costi. Anche se non è mai stato possibile, non lo è neanche adesso, stabilire per i Caseifici il valore del loro prodotto, perché è sempre il mercato che stabilisce il prezzo, i costi generali devono essere controllati spesso e attentamente, altrimenti alla fine si trovano delle sorprese incredibili.

Siamo diventati più professionali.

Anche la base sociale col tempo è cambiata: nei primi anni, per le stalle sociali, le Cooperative Braccianti e anche i primi Caseifici, quelli che venivano nei nostri uffici erano tutti aderenti alla Lega; col tempo sono venuti a mancare i mezzadri e gli affittuari. Iniziarono a venire i coltivatori diretti che avevano anche aziende grandi e si rivolgevano al Caseificio non per scelta ideale, diciamo così, ma perché era più conveniente.

Ricordo che quando ci furono gli anni del conferimento del formaggio nel Consorzio di II grado, il Consorzio Granterre, non tutti erano d'accordo, perché volevano vendere il formaggio e sapere già quanto avrebbero ricavato: preferivano che fosse venduto ai privati. Io non ho mai fatto pesare il fatto che la mia idea sarebbe stata quella di convincerli a conferire il formaggio perché non volevo mi accusassero di farne una questione politica. D'altra parte il mio ruolo era amministrativo, però, qualche volta, con i cooperatori più vecchi...

Mi sono sposata, sono diventata mamma: una grande gioia e responsabilità, continuando a lavorare. La mia mamma mi diede un aiuto grandissimo. Nonostante i sensi di colpa per non essere sempre presente, la tranquillità che mi dava ha permesso che io continuassi a svolgere il mio lavoro.

Nel 1978 il Responsabile dell'ufficio fu chiamato a prestare la sua opera presso un'altra Cooperativa. Con mia grande soddisfazione, pur essendoci dei colleghi uomini, la Direzione mi assegnò la responsabilità dell'ufficio.

Devo precisare che la Legacoop è sempre stata di grande aiuto per tutto quello che era necessario, affinché fossero rispettate tutte le norme, per non incorrere in errori ed essere tranquilli in caso di verifiche. Con le responsabilità anche gli impegni aumentavano: riunioni serali di Consiglio, assemblee anche in giorni che dovevano essere di riposo. Mio marito è sempre stato comprensivo: non mi ha mai fatto pesare queste mie assenze da casa.

La meccanizzazione della contabilità è stata più lenta nei nostri uffici, in quanto le risorse erano minori. Negli anni il Centro Contabile è diventato autonomo, si è costituito in Cooperativa col nome di Centro Tecnico Amministrativo, con sede a Modena e gli uffici periferici di Carpi, Castelfranco Emilia, Pavullo e Vignola. A Modena, sede centrale, fu organizzato il lavoro anche per le sedi periferiche in modo diverso. Venivano fatte le paghe per tutti i dipendenti delle Cooperative socie, c'era l'ufficio CED: era tutto più funzionale. In seguito, con l'ingresso di Cooperative di altri settori, la nostra Cooperativa ha cambiato ancora nome, diventando CETAC, il nome che mantiene tuttora.

I bilanci dei nostri Caseifici non sempre sono stati positivi: le crisi cicliche del Parmigiano Reggiano

li hanno molto ridimensionati, provocando molte chiusure e sacrifici sia per i soci singoli che per le Cooperative Braccianti e Stalle sociali.

I Caseifici rimasti hanno capito che dovevano diventare più grandi cercando di fare unificazioni per diminuire le spese, migliorando le strutture, rinnovando tutto quello che era possibile, per essere più competitivi.

Il rapporto con i colleghi credo sia stato molto buono. Ho un ricordo bellissimo di tutti quelli che si sono succeduti nel corso della mia vita lavorativa. Ancora adesso, quando passo a salutarli, noto la simpatia nei loro sguardi.

Nel 1993 le Cooperative rimaste non erano sufficienti a mantenere aperto l'ufficio di Carpi, quindi ci trasferimmo in sede, a Modena. Un bel cambiamento: la distanza, i nuovi colleghi. Ugualmente una buona esperienza.

Il tempo ha iniziato a scorrere molto più velocemente: si stava avvicinando la pensione, una parola che non mi è mai piaciuta tanto; era però il coronamento della mia vita trascorsa in Cooperativa.

Soddisfazioni?

Una grande soddisfazione fu certamente quando mi assegnarono la responsabilità dell'ufficio. Non che abbia cambiato la mia vita, però l'impegno era maggiore anche perché dovevo dimostrare di essere all'altezza del ruolo che ricoprivo.

Ho colto manifestazioni di stima, nel corso degli anni, nei discorsi, nelle richieste di consigli e nell'apprezzamento per il lavoro svolto; infine, al momento della pensione, nelle parole scritte che hanno accompagnato il mio congedo dal lavoro.

Delusioni?

Delusioni vere e proprie non ne ho avute. Rammarico e senso d'impotenza sì, di fronte ai risultati deludenti di bilancio negli anni di crisi, risultati nei quali mi sentivo molto coinvolta.

Ho la presunzione di aver dato tutto il possibile al movimento cooperativo per il compito che mi era stato assegnato. Ho ricevuto anche tanto: la tranquillità del posto di lavoro, il lavoro stesso che mi ha molto gratificato, la stima dimostratami dai superiori. Una gran bella lezione di vita.

Tu mi chiedi di parlarti dei Caseifici?

La mia esperienza lavorativa è sempre stata all'interno del CETAC. Diverse sono state le Cooperative alle quali abbiamo fornito il nostro servizio: piccole Collettive Braccianti di frazione che poi formarono la Cooperativa Comunale Braccianti, Polisportive, una Cooperativa Macchine alla quale non concedevano mai mutui per l'acquisto dei trattori e dovendosi confrontare con i privati le era sempre molto difficile praticare prezzi competitivi. I Caseifici erano la maggioranza. Non tutti quelli del Comprensorio erano però determinanti per il nostro bilancio interno e quasi tutti erano aderenti alla Lega Cooperative. Esistevano quindi confronti con gli altri che aderivano ad altre associazioni e non erano seguiti da noi. Anche se costituito molto prima che io iniziassi a lavorare, un Caseificio mi è rimasto impresso per il suo nome: Vittoria. Era stato costituito con dure lotte da mezzadri che dividevano la loro quota parte di latte per poterlo conferire al Caseificio, affittuari e piccoli coltivatori diretti.

I Caseifici che avevano al loro interno soci con un radicato senso della Cooperazione costituirono un Consorzio di secondo grado: C.C.S prima, ora Granterre, per il conferimento del burro e successivamente con il conferimento del formaggio per la stagionatura. Ci sono stati anni di grandi risultati, altri negativi; c'era comunque la tranquillità che il prodotto sarebbe sempre stato pagato, perché chi vendeva il formaggio ai commercianti non sempre aveva questa certezza.

I confronti di bilancio evidenziavano spesso delle notevoli differenze a favore dei Caseifici che avevano conferito il formaggio.

Il rapporto che i soci avevano con i Caseifici, fino a quando sono rimaste piccole realtà, era molto diretto, in quanto con la consegna del latte due volte al giorno avevano la possibilità di discutere e programmare per la loro Cooperativa.

Le incorporazioni dei Caseifici sono state tuttavia quasi una cosa naturale, in quanto con il superamento della mezzadria, l'industria che avanzava occupando spazi agricoli, i giovani non interessati al lavoro dei genitori, chiudendosi le piccole stalle per mancanza di ricambio generazionale nella conduzione, pian piano la produzione del latte, nel Comprensorio carpigiano, ha iniziato a diminuire. Era difficile reperire anche gli aiuti casari. E' pertanto aumentata la difficoltà che i Caseifici avevano a rimanere aperti, per i costi alti che dovevano sopportare: essendo il bilancio a costi e ricavi, i risultati erano deludenti. Le discussioni, che ci sono state, nascevano soprattutto dal desiderio di difendere il proprio territorio, perché il patrimonio era di entrambe le strutture, quindi non c'era sofferenza per nessuno, se non quella di vedere chiusa la propria sede. Con il contributo della Lega, in particolare del Responsabile del settore caseifici, Cavalletti Luciano, e della sua capacità di convinzione, sono iniziate le riunioni per unire con incorporazioni i Caseifici. Non è stato facile in quanto negli anni era cambiata anche la base sociale. Devo dire che nella zona di Carpi, di tutti i Caseifici che esistevano, ora sono tutti chiusi; quasi tutti però sono stati incorporati, a catena, con altri due Caseifici di Comuni limitrofi. In particolare il Caseificio Razionale Novese di Novi che è riuscito a diventare la realtà più grande del Comprensorio del Parmigiano Reggiano, con una struttura moderna, orgoglio dei soci e del Consiglio.

Con le nuove esigenze del mercato è stato necessario cambiare metodo di lavoro per arrivare al risultato finale: fare preventivi e proiezione di costi ad inizio d'anno, tenerli sotto controllo e trimestralmente discuterli con il Consiglio per verificare se subivano cambiamenti. Purtroppo il prezzo del prodotto che determina la quota riparto del latte non è mai stato fissato dai produttori, in quanto era il mercato che annualmente lo fissava.

Il rapporto con i soci ora non è più così diretto e la raccolta del latte avviene con dipendenti del Caseificio, con cisterne frigo, presso le stalle.

Devo dire però che la partecipazione, sempre riferendomi alle Cooperative che ho seguito, negli anni non è venuta meno. Erano prima Cooperative con un numero limitato di soci e l'Assemblea annuale era un'opportunità per analizzare il bilancio, essere soddisfatti o critici dei risultati ottenuti.

L'Assemblea annuale di bilancio è tuttora sempre molto partecipata: i soci sono molto attenti ai dati di bilancio, sono in grado di dare consigli, fare critiche. Sono degli imprenditori moderni con entità molto più grandi di quelle dei soci degli anni '60.

L'orgoglio che mi è rimasto è che tutti i Caseifici incorporati non hanno portato in eredità debiti: le situazioni patrimoniali erano floride in quanto gli organi sociali erano attenti ai nostri consigli.

Come ho vissuto personalmente le incorporazioni?

Come uno strumento necessario per far sì che la Cooperativa potesse continuare ad esistere, diventando più grande e competitiva. All'interno dell'ufficio con timore perché le unificazioni comportavano la diminuzione delle Cooperative che assistevo nella contabilità. Per noi impiegati le incorporazioni hanno portato alla chiusura dei centri periferici del CETAC, con relativo trasferimento nella sede centrale.

La mia esperienza lavorativa è stata molto bella, il lavoro mi ha molto gratificato. Sono sempre stata nello stesso ambiente, non ho avuto esperienza in altri settori.

La Cooperativa mi ha dato tanto: tranquillità, soddisfazioni. Forse sono presuntuosa, ma ho dato tanto anch'io. Un bilancio in pareggio. Rifarei tutto, con lo stesso entusiasmo.

Un rammarico che ogni tanto si presenta: non aver preso in considerazione un altro figlio.

Conclusione del secondo capitolo

✓ *Sul tema del cambiamento*

di Adelia Pavese

L'economia è gestita da diverse forme di aziende: proprietà privata singola, società per azioni, municipalizzate a capitale pubblico, società cooperative ecc.

Nelle società per azioni gli azionisti dividono gli utili e decidono in base alle azioni possedute: più azioni, più voti e si rischia in proprio.

La Cooperativa è una società a responsabilità limitata; in essa vige il principio di un voto a testa, indipendentemente dal capitale individuale investito. La quota sociale è l'unico capitale a rischio del socio in caso di fallimento.

Nel caso di scioglimento di una Cooperativa (per ritiro dei soci sotto il numero legale di 9 o per decisione assembleare) al socio viene restituita la quota sociale maturata negli anni, mentre la riserva ordinaria e straordinaria, costituita da percentuali obbligatorie o facoltative degli utili di bilancio, va allo Stato per attività mutualistiche; per questo motivo i costituenti hanno riconosciuto il valore sociale della Cooperativa, sancito dallo stesso art.45 della Costituzione.

In Cooperativa alle riserve sono indirizzati gli utili di bilancio quando si formano, tranne piccole percentuali destinate al ristorno che è la parte del risultato di bilancio che ritorna al socio in base all'apporto di spesa, di lavoro, di conferimento di prodotti e può essere dato come buono sconto o in capitale sociale oppure un po' e un po'.

Nel 1945 le Cooperative rimaste in vita, ma svuotate dei loro contenuti democratici dal Fascismo, ripresero la loro funzione e ne vennero costituite anche altre, in molti settori.

Tanta era la voglia di determinare le scelte del

proprio lavoro, e poiché 9 soci possono, ancor oggi, dar vita ad una Cooperativa se ne costituiscono diverse: le Cooperative, dei barbieri, dei calzolai, delle magliaie, dei trattoristi, dei falegnami, degli spazzolai, oltre a quelle tradizionali del consumo, agricole e di produzione e lavoro, coi rispettivi Consorzi per gli acquisti, per il reperimento del lavoro, per la trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

Negli anni '60 si è costituito anche CONAD, dai dettaglianti associati.

Negli anni '50 e primi anni '60 incominciarono le difficoltà per molte Cooperative. I mancati finanziamenti e l'impossibilità di competere in un mercato che il capitale andava organizzando, con il sostegno delle banche e dei governi, furono alla base delle scelte successive.

Il futuro delle Cooperative era sciogliersi, fallire o tentare di sopravvivere puntando sulle unificazioni per creare aziende di dimensioni più grandi, in grado di utilizzare tecnologie, risorse finanziarie ed umane e competenze sul mercato.

Credo che in quel momento si siano sciolte anche tutte le piccole Cooperative di categoria, perché il reddito del loro lavoro era inferiore a quello di mercato e questo aveva portato al ritiro volontario dei soci dalla Cooperativa portandola al di sotto dei 9 soci necessari per costituirsi.

Nei tre settori fondamentali iniziò il processo di unificazione per salvare anche diverse Cooperative dal fallimento. Una Cooperativa che si scioglie restituisce il capitale sociale, una Cooperativa che fallisce non è in grado di farlo e i soci perdono la loro quota sociale.

Come arrivare dunque ad altre dimensioni e con quale processo? I soci quanto contano?

capitolo terzo

dove si parla di donne

Le donne hanno dovuto e devono tuttora affrontare forme diverse e ricorrenti di discriminazione, perché è vero che le Leggi sulla parità hanno garantito finalmente pari diritti tra uomini e donne, ma si sa che i comportamenti consolidati dai pregiudizi o dal sentire comune sono duri a modificarsi; poi ci sono le discriminazioni oggettive, perché le donne che devono distribuire il loro tempo tra cura della famiglia e organizzazione di un lavoro complesso, che non conosce orari, possono lavorare soprattutto se hanno intorno una rete di aiuti, costituita dall'abile incastro dei servizi sociali con le presenze familiari, ma quanto ad assumere delle responsabilità dirette negli organismi dirigenti, la fatica è ancora/ era un tempo – un utile confronto! - di solito molto più pesante rispetto a quella di un uomo.

E' esistita una forma di discriminazione nei confronti delle donne all'interno delle Cooperative?

Esiste ancora una questione femminile?

In quali percentuali le donne, a parità di meriti e capacità, partecipano agli organismi dirigenti?

Certo è che alte sono le rinunce e il prezzo che le donne pagano per poter far valere le loro capacità nel lavoro o anche solo per mantenerlo il lavoro, perché laddove non esistono servizi sociali che si intersechino con una rete efficiente di aiuti familiari, il prezzo è il lavoro in quanto tale.

Le Cooperative rispecchiano la società.

Se la maternità continuerà ad essere considerata come un fatto privato di una donna, quasi una malattia, un'assenza onerosa per l'azienda, anziché un'indispensabile risorsa sociale, e il problema della difficile conciliazione tra lavoro e famiglia continuerà a ricadere soprattutto sulla fatica delle donne e ad essere pagato con le loro rinunce, la discriminazione apparirà come un esito "naturale", una forma di "selezione naturale" nella realtà del lavoro.

E se proprio dalle Cooperative, dalle donne delle Cooperative, nascesse una nuova consapevolezza delle soluzioni possibili per una nuova cultura della maternità come risorsa, sociale, di una diversa organizzazione del lavoro che garantisca la conservazione di questa risorsa garantendo nel contempo la funzionalità dell'azienda nel raggiungimento dei suoi obiettivi economici?

Sono necessarie rinunce

di Lina Casarini

Sono rimasta vedova a 34 anni, con un bambino di 5 anni. Ho dovuto sobbarcarmi da sola tutto il peso della famiglia e la crescita, l'educazione di mio figlio: una condizione già pesante per chi deve assolvere ad un lavoro, con orari stabiliti, ma lo diventa ancora di più per chi non ha orario ed è sempre impegnato.

Mio figlio frequentava la scuola materna poi, con l'ingresso nella scuola elementare, tutto si è fatto più difficile: non c'era ancora il tempo pieno.

Un grande aiuto l'ho avuto dai miei genitori, ed in particolare da mia madre, che sono venuti a Modena per aiutarmi. Senza di loro non so se ce l'avrei fatta.

Qui non c'è niente di nuovo per le donne di oggi.

Ho molto sofferto.

Spesso ero impegnata in riunioni serali e quando uscivo e vedevo la tristezza negli occhi di mio figlio che non piangeva solo perché sapeva che la mamma doveva lavorare per avere i soldini per mangiare e vestirci, per andare a scuola... mi sentivo in colpa. Cercavo di passare più tempo possibile assieme a mio figlio. Eravamo molto legati l'uno all'altra e ancor oggi sento questa sintonia che mi consola.

Nel mio lavoro non ho avvertito discriminazioni, eppure molte collaborazioni erano maschili. Ho tratto però la convinzione che, per affermarsi professionalmente, la donna deve dare il doppio o il triplo di un uomo e a ciò si aggiunge la responsabilità della famiglia. Ancora oggi non vedo questo problema, che riguarda tutte le donne che lavorano, avviato a soluzione; esso richiede mutamenti radicali della società.

Per concludere: alla domanda se sono state necessarie delle rinunce, rispondo senz'altro in modo affermativo.

Quando una donna crede in ciò che fa

di Adelia Pavesi

Vorrei riprendere l'aspetto privato della mia vita, non solo dall'entrata in Coop.

Mio marito mi ha dato tanto, abbiamo vissuto e viviamo bene la nostra vita: con amore, comprensione, condivisione di valori che stanno alla base della famiglia e che vorremmo affermati nella società. Questo non esclude modi di pensare anche diversi, come non esclude dialettica.

Mio marito è rimasto orfano di padre a cinque anni, a causa di persecuzioni fasciste; a 22 ha perso anche la madre. Viveva con un fratello sposato e un altro fratello, di un anno più grande di lui.

Nel 1953 ci siamo sposati formando una famiglia giovane: io, mio marito e mio cognato; nel 1955 è nata Daniela. Nel 1957 mio cognato si è sposato e mia madre, che viveva da sola, è venuta con noi.

Nel 1958 è nato Demos.

Da quel momento la mia famiglia è stata composta da cinque persone e mia madre ha vissuto in prima persona la mia esperienza cooperativa. Ha abbandonato definitivamente il suo lavoro in agricoltura per facilitarmi nel mio lavoro che non era regolato da orari precisi, ma si sviluppava in un arco temporale vasto: giorno, sera e domeniche, al bisogno. Diverse volte, per partecipare a corsi di formazione, a convegni o a congressi, dovevo assentarmi da casa per alcuni giorni.

A quel tempo non avevo l'auto, ma neppure il telefono e il non poter comunicare con casa mi causava uno stato d'animo d'apprensione, anche se la presenza di mia madre era a tempo pieno e mio marito, tranne le ore di lavoro, era sempre presente.

La mia vita è stata segnata molto dall'impegno politico e il mio tempo libero l'ho vissuto completamente in famiglia perché volevo dare, ma anche ricevere dai miei figli, ciò che il lavoro mi toglieva.

Sono stata mamma di bimbi piccoli quando anch'io teorizzavo che nell'educazione dei figli non interessa tanto la quantità di tempo, ma la qualità del tempo in cui si è disponibili.

La verità è che serve tempo e qualità.

Nel 1965 abbiamo acquistato la "500" perché mi serviva per lavoro, ma cambiò le nostre domeniche. Ricordo ancora, con molto piacere, quando si andava sulla spiaggia del Po, oppure sulle rive di un altro fiume, dove mio marito e i miei figli pescavano ed io, molto soddisfatta, li guardavo in queste nostre scampagnate.

Abbiamo partecipato direttamente alla vita democratica, politica e sindacale e, nelle occasioni giuste, portavamo con noi i nostri figli: alle veglie della Pace, il 25 aprile, il 1 maggio...

I miei figli non hanno frequentato la scuola materna perché in paese ce n'era una sola, comunale, ma con personale religioso, dove i posti erano pochi ed io, a differenza di altre donne, avevo mia madre che accudiva i miei figli.

Devo dire però che non li ho mandati anche perché avrei voluto per i miei figli una scuola laica.

La scuola è sempre stata importante per me e la volevo sempre migliore per i miei figli, per questo ho sempre seguito io i rapporti con gli insegnanti, dalle elementari alle superiori. E una volta ottenuta la Legge sui Decreti Delegati, nella scuola ho vissuto l'esperienza degli Organi collegiali: i miei figli da studenti delle medie superiori ed io da genitore.

Ho fatto l'esperienza del Comitato di gestione al Fermi.

Fino a quando ho avuto i ragazzi già grandi mi sono chiesta tante volte quanto sono loro mancata e alla ragazza l'ho anche chiesto. Non l'ha notato.

Ho avuto la soddisfazione, da donna impegnata, di vedere i miei figli a loro volta impegnati sui problemi sociali. E' pur vero che nella nostra famiglia abbiamo sempre discusso molto e che li ho sempre voluti vicino, tanto che mi sono trovata un giorno mio figlio più piccolo sul podio da cui dovevo parla-

re ad una manifestazione per la pace, perché era giusto coinvolgerli nelle cose che ritenevo importanti per me, per loro.

Sono riuscita a trasmettere ai miei figli questa storia bellissima che io ho vissuto da bambina, che ho sentito proprio come una scelta di vita. Sembra una cosa fuori dal mondo, ma non si immagina la mia soddisfazione.

Che dire? Se una donna crede in ciò che fa, se le sue convinzioni sono forti, riesce ad essere presente sia in famiglia che nelle lotte per il miglioramento della società.



Adelia Pavesi con il figlio (il bambino dietro al cartellone).

Una rete importante

di Meris Malagola

Ho creduto, e credo tuttora, nei valori per cui tante donne e tanti uomini hanno lottato durante il Fascismo e negli anni '50-'60, con lo sguardo al futuro, per le attuali e nuove generazioni, perché temo sia molto più difficile oggi, per quei ragazzi e ragazze che vogliono laurearsi, trovare un lavoro stabile e quindi formarsi una famiglia. Questa è una grande differenza con la mia generazione, almeno per quanto mi riguarda: quando mi sono sposata lavoravo già da diversi anni.

Sono contenta di ciò che ho avuto. Ho corso tanto e gli aiuti che ho avuto sono stati indispensabili. Ho usufruito degli asili nido, delle scuole materne, in particolare dell'aiuto di mia suocera, di mio padre, e di Vanda, la seconda moglie di mio padre. Ho avuto intorno a me una rete importante che mi ha permesso di fare ciò che ho fatto. Spero di non essere mancata troppo ai miei figli.

Se tornassi indietro, penso che rifarei ciò che ho fatto; avrei solo un po' più di attenzione per i miei ragazzi. Ora che sono grandi, ed io non sono più giovane, ho il timore di essermi persa qualcosa.

Che sia per questo motivo che le giovani madri chiedono sempre più spesso il part time?

Se osservo il mondo della Cooperazione, vedo che ancor oggi sono poche le donne che hanno ruoli di responsabilità, se non nei ruoli amministrativi, e questo mi dispiace davvero. Una donna dovrebbe avere la possibilità di lavorare e fare carriera, se dimostra di averne le capacità, ma in questo dovrebbe essere aiutata perché dirigenti non si nasce. Ed essere madre nello stesso tempo! Sarebbe una bella dimostrazione di democrazia.

A mia figlia, che si è inserita da poco nel mondo del lavoro, ed anche a mio figlio, il messaggio che posso trasmettere è di essere disponibili, di sentirsi responsabili, sempre, dei lavori che saranno chiamati ad eseguire, consapevoli che quando si lavora ci sono tanti diritti e le lotte dei contadini, dei braccianti, degli operai ce li hanno conquistati, ma altrettanti sono i doveri.

Ma più che un messaggio, spero che il mio comportamento e il mio stile di vita siano utili per loro.

In conclusione devo dire che sono stata estremamente fortunata.

Devo inoltre esprimere gratitudine a tutte le mie colleghe e ai colleghi, sia di ABITCOOP che della Legacoop, e non solo, per essermi stati vicini, con affetto e amicizia, in un momento un po' critico, quasi al termine della mia vita lavorativa.

Un "grazie" a tutti!

Ma vorrei terminare questo racconto con il ricordo di una persona a cui devo tanto: Sergio Sabbadini.

Diplomato in Ragioneria e con una grande passione per la musica classica.

Al termine degli studi, ha iniziato il lavoro come Segretario amministrativo presso la Cooperativa Muratori di Limidi e la Cooperativa Trecciaie.

Scrupoloso, leale nel lavoro e nella vita. Disponibile e paziente nell'insegnare ad altri quello che sapeva, purchè prestassero attenzione.

La sua caratteristica principale era l'autoironia che, in situazioni particolari, lo rendeva simpatico anche agli estranei.

Lo ricordo in due momenti: uno poco prima che partisse per quell'ultimo, tragico viaggio, mentre mi diceva che sarebbe stato il suo ultimo viaggio in Mozambico e mi raccontava con passione quanto era dispiaciuto per le difficili condizioni di vita di quelle persone e soprattutto delle donne; l'altro quando ascoltava musica. Qualche volta noi, ragazzi, andavamo nel suo studio e lui ci spiegava le note. Lì ho ascoltato la "Carmen" di Bizet, per la prima volta. Ma soprattutto ricordo quando era lui a suonare il suo violino: il suo volto si trasformava e si capiva che seguiva la musica con tutto se stesso.

Sarebbe diventato, se ne avesse avuto l'opportunità, un bravo violinista.

Ero a lavorare, ma pensavo a lei

di Anna Battaglioli

Ricordo la maternità in modo particolare in quanto, non avendo nessun aiuto da parte dei nonni, abbiamo dovuto fare qualche sacrificio (turni di lavoro e festivi) mio marito ed io, fino a che la bimba ha compiuto i tre anni e abbiamo potuto iscriverla alla scuola materna, perché l'asilo nido non c'era ancora.

Si portava la bimba alla mattina, alle 7,30, e si andava a prendere alle 18, ma non ha fatto fatica, perché c'era un ambiente familiare e aveva delle insegnanti bravissime, tanto che quando la si andava a prendere, alla sera, doveva sempre finire di fare qualcosa: colorare, ritagliare; non era mai pronta per venire a casa. Se andava bene. Perché succedeva anche che qualche volta era ammalata e quindi si doveva chiedere un giorno o due di ferie, per poter stare a casa con lei; poi, crescendo, siamo arrivati alla scuola elementare. Gli orari cambiarono anche se frequentava la sezione a tempo pieno: al pomeriggio, alle 16,30, usciva e quindi doveva esserci qualcuno per seguirla anche a casa, per vedere dai quaderni se aveva qualcosa da fare per compito o da leggere.

Mi ricordo che si imparavano tante poesie a memoria.

Dovevamo dunque aiutarla e ascoltarla che poi, mentre facevi questo, dovevi pensare a preparare la cena oppure lavare o stirare, altrimenti si lavorava anche dopo cena.

Inizii ad andare in palestra, al pomeriggio, perché le piaceva la pallavolo; quindi l'andavamo a prendere a scuola, la portavamo in palestra, per circa un'ora, ed era anche un po' distante.

Al mattino di solito l'accompagnavo a scuola io, mentre andavo a lavorare, con la macchina, poi, al pomeriggio, anziché chiedere permessi, se mio marito faceva il turno di mattina o di notte, andava a prenderla lui. Non c'era il pulmino, come adesso, che passa a caricare i bambini al mattino e li riporta al pomeriggio. Invece quando iniziò la scuola media, siccome eravamo ancora più distanti, al mattino passava il pulmino alle 7,30. Io l'accompagnavo alla fermata che era vicino a casa nostra, ma solo le prime volte, perché nella nostra strada c'erano altri tre o quattro bambini e così cominciammo a fare i turni con gli altri genitori, per accompagnarli e per andarli a prendere; però al pomeriggio ci voleva sempre qualcuno a casa, allora, quella settimana che mio marito faceva il turno di lavoro dalle 14 alle 22 e non c'era nessuno che potesse stare con lei, mi raccomandavo per due o tre ore che facesse i compiti e stava a casa da sola. Io però telefonavo, per sentire se aveva bisogno.

Tutto questo è stato per me un po' duro: ero a lavorare ma pensavo a lei, a casa da sola, anche se cercavo di tenerla impegnata, però non potevo fare diversamente; per fortuna che era solo una settimana al mese perché altrimenti c'era mio marito. Anche lui l'aiutava, se aveva bisogno, a fare i compiti oppure uscivano insieme, giocavano. Ero tranquilla.

Devo dire che a me andava bene il mio lavoro in quanto, se avevo bisogno di chiedere permessi, non mi sono mai stati negati, anzi, sono sempre stati disponibili ad aiutarmi; forse, se avessi avuto un lavoro con più responsabilità, non so se avrei potuto reggerlo.

Forse oggi chi ha l'aiuto dei nonni riesce a lavorare tranquillo, in quanto sa che c'è qualcuno con suo figlio. A me è mancato.

La vita sarà migliore

di Vanna Bertacchi

La maternità è stata un traguardo molto importante per me e mio marito, come credo sia per tutti i genitori; certamente ha cambiato i ritmi della vita quotidiana. Dopo il periodo di assenza dal lavoro per maternità, che nel 1967 era molto breve, cioè 6 settimane prima del parto e 8 settimane dopo, si è presentato immediatamente il problema della persona a cui affidare mio figlio durante il lavoro. Il primo mese di lavoro, dopo la maternità, mi ha aiutato mia sorella che aveva allora 16 anni e non era ancora iniziata la scuola. Le corse a casa per allattarlo nell'ora che avevo a disposizione!

Non c'erano tanti nidi. Mi fu negato l'inserimento in quanto mio figlio soffriva di ernia inguinale e non doveva piangere. Non avevano personale a sufficienza. Furono momenti molto tristi, allora mi vennero in aiuto i miei genitori che abitavano a Soliera, disposti a fare tutto quello che era necessario, però dovevo portarlo da loro. Fu un distacco doloroso perché rimaneva dal lunedì al venerdì a casa dai nonni. Abbiamo fatto questa scelta perché pensavamo fosse meno stancante per il bimbo. Tutte le sere, per alcune ore, eravamo con lui: non si è mai addormentato senza che ci fosse la mia presenza. L'aiuto impagabile di mia mamma ha permesso a me di essere tranquilla sul lavoro. Sempre.

Anche in seguito, con l'inizio della scuola, mio marito, al pomeriggio, portava Alessio a Soliera e, alla sera, andava a prenderlo. Senza il loro aiuto non avrei potuto realizzarmi sul lavoro.

Ancora adesso, dopo quasi quarant'anni, nonostante tutti i servizi sociali a disposizione, se non c'è un aiuto a tutto campo da parte dei nonni, per una donna conciliare il lavoro con la maternità è di difficile soluzione.

Tu mi chiedi di parlarti della presenza delle donne nella Cooperativa?

La presenza delle donne nei Caseifici e nelle Stalle sociali, come socie, non esisteva. In 35 anni di lavoro solo una donna in un Caseificio ha fatto parte del Consiglio, con mansioni di cassiere. Diverse erano le Cooperative Braccianti dove le donne partecipavano, al pari degli uomini, però non erano presenti nei Consigli.

All'interno del nostro ufficio non ho avvertito nessun tipo di discriminazione e d'altra parte il mio carattere forte mi ha aiutato a superare le difficoltà perché il percorso non era cosparso di rose.

Ero molto coinvolta nei risultati finali.

L'Assemblea di bilancio era il momento più impegnativo. Alle prime assemblee a cui ho partecipato, per leggere e spiegare il bilancio, ero molto emozionata, anche perché era quasi sempre presente un funzionario della Lega; in seguito tutto è diventato più naturale.

Da parte dei soci non ho mai notato che avrebbero preferito avere come segretario un uomo; sono però stata contestata, a volte, perché rappresentavo per alcuni la Legacoop e pensavano che ciò potesse influire sulle loro scelte.

Nel settore agricolo amministrativo, dove ho operato, non ho avvertito che ci siano state discriminazioni né rinunce femminili, però hanno pesato la famiglia e i figli, soprattutto per chi non poteva contare su altri aiuti. Bisogna considerare che negli ultimi anni le famiglie sono diventate sempre più piccole. Una volta c'erano le famiglie contadine: le zie, le nonne, la zedora che rimaneva a casa tutto il giorno. Adesso, con il lavoro svolto fuori, le famiglie così piccole, le esigenze restano e bisogna farci fronte. I tempi da dedicare al lavoro sono sempre più lunghi e la gestione della famiglia è restato in gran parte compito della donna. Gli uomini collaborano ma è ancora la mamma che cresce i figli.

Tu mi chiedi di fare un bilancio della mia vita e del mio lavoro e di lasciare un messaggio per i giovani?

Aver lavorato in Cooperativa per me è stato un privilegio. I miei ideali: la solidarietà e l'uguaglianza, patrimonio del movimento cooperativo, hanno permesso a me, lavoratrice dipendente, di essere sì molto responsabile, ma ugualmente tranquilla e appagata. Erano però tempi diversi, con meno esigen-

ze e il fatto di avere un lavoro sicuro ci permetteva di programmare il nostro futuro.

I tempi che ora stiamo vivendo invece mi preoccupano. Quando ho iniziato a lavorare era un momento di grande espansione: per la società iniziava un graduale benessere, ogni traguardo raggiunto era un successo. Ora il progresso corre così veloce che sembra di non arrivare mai in tempo, mentre lo strapotere del capitalismo pensa solo al profitto.

La Cooperazione deve cambiare per adeguarsi al mercato, ma continua a distinguersi dal privato per i valori e la mutualità. Sarà grande se grandi saranno le donne e gli uomini che la distinguono, quindi ai giovani che si avvicinano al movimento cooperativo dico: coltivate gli ideali, siate responsabili.

La vita sarà migliore.

La maternità non è un fatto privato

di Leda Roversi

A vere dei figli, cosa ha significato per me?

Passare dall'adolescenza alla maternità, senza rendermene conto.

Mi ricordo di aver appreso dell'evento come se fosse un sogno dal quale risvegliarmi in un'altra realtà: prima ero di là, ora di qua. Gioia e sensi di colpa. Paura di non farcela.

C'era da predisporre per il matrimonio e quindi per la nuova famiglia che si doveva formare. Pochi soldi e pochi mezzi a disposizione, e quindi la soluzione di restare in famiglia, con i miei genitori, i quali ci avrebbero aiutato anche per la custodia del bimbo, permettendo a me di continuare l'attività lavorativa. Non era concepibile per loro l'eventualità di inserirlo al nido e probabilmente non ci sarebbe neanche stata la possibilità del servizio.

La gioia della nascita, e la contemporanea disperazione per un problema fisico che il bimbo presentava, la cui soluzione richiedeva diversi interventi chirurgici da farsi nel tempo.

La ripresa del lavoro, dopo la maternità, con una tranquilla gestione del quotidiano. Al mattino uscivo di casa senza dover spostare il bimbo e mi potevo permettere di lasciarlo dormire, in quanto non allattavo e quindi avrebbe provveduto la nonna alle sue necessità. Nonna che alla sua nascita aveva 41 anni, un'età in cui oggi è quasi normale diventare mamme.

Poi c'era la gestione dei problemi. Tante e diverse visite mediche, alla ricerca della soluzione ritenuta migliore. La scelta di appoggiarsi ad un'equipe medica che operava nell'Ospedale di un'altra città, anche se vicina. La necessità di dover usufruire di tanti permessi che nell'azienda privata venivano concessi malvolentieri pertanto, in occasione dei ricoveri per interventi, mi sobbarcavo le notti per essere al lavoro di giorno.

Posso però affermare che siamo stati fermati dal mettere al mondo un secondo figlio non solo dai problemi del primo, ma anche dal timore di non farcela, non volendo approfittare troppo dell'aiuto di mia mamma. Dei servizi sociali abbiamo usufruito soltanto nei due anni di scuola materna e niente tempo pieno alle scuole elementari, pertanto è stato necessario che qualcuno della famiglia fosse vicino al bimbo per molte ore.

Ora sono convinta che per i bimbi sia necessaria la presenza della mamma in una quantità di tempo maggiore rispetto a quanto ho dato io, e che sia meglio averne più di uno dei figli. Chiaramente non ho la controprova delle mie affermazioni e probabilmente la convinzione rientra nella sfera dei sogni e dei desideri.

Sono consapevole però che il calo delle nascite è stato e sarà costante se non aumentano e migliorano le condizioni che permettono soprattutto ad una donna, e alla famiglia in generale, di gestire e affrontare la maternità con tranquillità e serenità. Anche perché le nascite non devono essere considerate come un fatto privato, personale, bensì come un evento sociale e pertanto è dalla società intera che devono arrivare le condizioni necessarie; altrimenti dobbiamo avere la consapevolezza che a nascere

saranno maggiormente i figli appartenenti ad altre etnie o dei meno abbienti con le conseguenze che ne derivano.

Una delle prime azioni a favore della maternità dovrebbe consistere in una maggiore tutela nell'ambito lavorativo prevedendo un periodo maggiore di assenza per maternità, garantendo i risultati raggiunti nella carriera professionale nella fase di rientro, ampliando i servizi sociali per rispondere alle necessità della famiglia.

Il prezzo della maternità

di Nerina Gibertini

Mi sono sposata nel 1964 e nel '66 ho avuto una figlia.

Ma la volontà di impormi, il piacere e la possibilità di fare, mi hanno aiutata anche nel sacrificio del doppio lavoro. Volontà di impormi come donna, sì, ma soprattutto come lavoratrice: senza distinzioni. Non ultima la necessità di avere due stipendi in famiglia.

Non esistevano gli asili nido e per fortuna mia suocera, ancora abbastanza giovane, veniva da 10 Km, tutte le mattine. Fino alla scuola materna. In quegli anni restava aperta fino alle 18.30, per le mamme che lavoravano e, siccome rientravo più tardi, avevo la baby sitter.

Ancor oggi penso di aver potuto conciliare lavoro e famiglia perché ho avuto tanta salute, sia io che mia figlia. Mio marito faceva un lavoro da dirigente, per cui non ho mai potuto disporre del suo tempo per gli impegni familiari. Nel tempo libero era invece molto presente nell'educazione della figlia.

Non ho mai fatto pesare all'ufficio gli impegni e le fatiche di casa, mentre invece ho avuto dei colleghi uomini che si allontanavano dalle riunioni per esigenze di famiglia che io ho sempre affrontato dopo l'orario di lavoro. C'era, e c'è tuttora, il rischio di sentirsi dire che le donne vanno bene solo a fare le casalinghe e il fatto che lavorino è una concessione tollerata, finché non disturbano.

Era dentro di me la voglia di dimostrare che anche le donne riuscivano, come gli uomini.

Venivo da una scuola molto severa, come severi erano in famiglia; quindi la voglia di uscire, di rendermi autonoma, di poter dire il mio parere era enorme.

Volevo un'affermazione della persona, che diventava anche un'affermazione femminile; infatti ricordo che una cosa insopportabile, che sentivo come umiliazione, era che le tariffe sindacali, a parità di esperienza e di lavoro, erano superiori per i maschi rispetto alle femmine, naturalmente prima delle Leggi di parità.

E ancora ricordo con insofferenza quando mi sentii dire chiaramente che mai una donna avrebbe ricoperto un ruolo importante in Cooperativa, e solo molto più tardi, e solo perché nessun uomo voleva andare in una Cooperativa con dei problemi non mi chiesero, ma mi dissero, che dovevo andare a fare il Dirigente. Questo spiega perché a noi donne non era concesso di sbagliare, mai, e ci siamo sempre sentite come aspettate al varco dell'errore. Dovevamo dimostrare serietà, competenza, presenza, salute...e allora....

Devo però anche dire che, nella mia esperienza lavorativa, ho avuto veramente molte soddisfazioni in Cooperativa. Non ultimo il fatto che non ho mai chiesto un aumento di stipendio o un passaggio di qualifica, eppure me li hanno sempre riconosciuti prima che ne avvertissi l'esigenza.

E' stata una soddisfazione immensa che ho avuto nei miei 35 anni di lavoro.

✓Le Cooperative rispecchiano la società

Accedere ai ruoli dirigenziali è fatica e non può accadere se una donna, per esigenze di famiglia o per scelta, lavora solo in part time. Alla fine la discriminazione avviene in modo naturale, perché se quando ad una donna gliene danno la possibilità lei si tira indietro...

Personalmente, come donna, non mi sono mai sentita discriminata. Ho lavorato nei vari ambienti, sono stati almeno quattro o cinque, con serenità e ho avuto la possibilità di elaborare proposte di miglioramenti che mi hanno dato tante soddisfazioni.

E' tuttavia anche vero che ci sono state donne di valore e competenza che non sono mai state chiamate ad assumere ruoli dirigenti, perché il meccanismo del potere è tale. La presenza delle donne in organismi dirigenti è stata scarsa anche perché non sono mai state proposte.

Cosa è cambiato a livello sociale?

Le Cooperative rispecchiano, almeno in parte, la società!

Tu mi chiedi soluzioni?

La discriminazione nei confronti delle donne esiste ancora. Si manifesta nelle diverse opportunità di lavoro, nelle difficoltà che le donne incontrano a conservare il loro ruolo professionale, dopo il rientro dalla maternità, nelle difficoltà a conciliare lavoro e famiglia, anche in presenza di servizi sociali e di una rete di aiuti familiari.

La discriminazione ha origine dalla stessa organizzazione quotidiana del lavoro; finché non verrà cambiata, esisteranno sempre donne che dovranno rinunciare ad assumere ruoli di responsabilità, per il sovraccarico di esigenze diverse e inconciliabili, o donne che del loro lavoro pagheranno un prezzo sempre più alto, perché nonostante i cambiamenti nelle forme di tutela della maternità, alcuni anche discutibili e controproducenti, il prezzo della maternità è sempre pagato solo dalle donne.

Si possono fare esempi, solo in apparenza minori, ma tali non sono se interferiscono e determinano la disponibilità di tempo, e conseguentemente di presenza, di una donna.

Ho sperimentato tante volte la lungaggine di certe riunioni che si protraggono in discorsi spesso inefficaci, solo per il piacere della conversazione: un piacere che gli uomini possono concedersi anche rimanendo in ufficio dopo le nove di sera, tanto a casa ci sono le donne che accudiscono la famiglia. E così gli uomini appaiono anche più disponibili all'impegno professionale, rispetto ad una donna! Ma l'impegno nel lavoro si misura nella quantità di tempo di presenza negli uffici o nell'efficacia dei risultati?

Una questione non da poco.

Una maggior efficienza nell'organizzazione del lavoro, e una maggior efficienza "reale" nelle ore di presenza, non aiuterebbe forse le donne misurando il loro lavoro sulla base dei risultati ottenuti nelle ore di presenza, anziché sulla base del loro semplice protrarsi?

Verrà mai ripensata l'organizzazione del lavoro?

Nessuno ne parla, nessuno pone il problema.

E le donne saranno sempre più discriminate!

Conclusioni del terzo capitolo

✓ *Sul tema del lavoro e della maternità*

di Lina Casarini

Noi viviamo in una zona in cui l'occupazione femminile da lungo tempo registra la più alta media rispetto a quella nazionale ed è tra le prime in Europa.

Credo sia merito della consapevolezza e della lotta delle donne, e merito dell'ampia rete di servizi sociali messi in opera dalle Amministrazioni locali, attraverso uno sviluppo urbano programmato del territorio; essi spaziano dai servizi per l'infanzia, a quelli per i giovani, gli anziani, le famiglie, a sostegno dell'economia e dell'occupazione.

Già negli anni '60 le donne occupate erano il 44%, 10 punti in più rispetto alla media nazionale, e ancor oggi Modena registra 17 punti in più di occupazione femminile, rispetto alla stessa media.

Se negli anni '50/'60 le donne, con il loro lavoro, l'intelligenza, la creatività hanno caratterizzato interi settori produttivi, ad esempio nella maglieria, nella moda...facendoli diventare il fiore all'occhiello della nostra economia e delle esportazioni nel mondo, a venire ad oggi nuovi passi sono stati compiuti. Le donne sono presenti in tutti i settori: nella scuola, nella magistratura...; sono più colte e preparate.

E questo è merito anche dei servizi e delle opportunità che sono state costruite.

Tuttavia permangono difficoltà e forme di discriminazione, soprattutto non sono state risolte le difficoltà che le donne incontrano a conciliare le esigenze della maternità con le esigenze del lavoro e la società mantiene i suoi tratti maschilisti.

La maternità è ancora considerata un fatto privato delle donne e invece deve essere considerata una grande risorsa sociale, risorsa di cui tutta la società deve farsi carico, se vuole guardare al proprio futuro. Non è neanche riducibile ad un problema di assegni familiari, perché è l'organizzazione stessa della società che deve cambiare, l'organizzazione del lavoro e della famiglia. E tutto in funzione non solo della donna, ma di tutti.

Il problema investe il terreno dei diritti, del prin-

cipio di equità, dell'esistenza di una società che sia a misura delle donne e degli uomini. In questo ambito l'occupazione resta una condizione importante della libertà e della dignità della persona e non può essere subordinata all'assunzione di un doppio, di un triplo lavoro per le donne che devono dedicarsi solo agli altri; hanno bisogno di avere un tempo anche per sé. Ricordiamoci infatti che la famiglia oggi deve farsi carico anche di nuove esigenze, in special modo dell'assistenza agli anziani. Si richiedono in generale nuovi servizi alla persona. E' allora necessaria una nuova fase di ideazione sociale propulsiva, come lo furono le lotte, che pure abbiamo vinto, per la creazione dei servizi.

Quale soluzione sarà possibile?

Trovare una soluzione sarà difficile, ma non impossibile.

Conto sulle nuove generazioni di donne e sulla loro consapevolezza e voglia di cambiamento.

Vorrei ricordare l'importante contributo che ha dato l'UDI per l'emancipazione delle donne.

L'UDI è nata nell'immediato dopoguerra dai gruppi di difesa delle donne che nel periodo della Resistenza si erano organizzate, per combattere l'occupazione tedesca e il fascismo, a sostegno della lotta partigiana, per la libertà, per la pace e migliori condizioni di vita.

Si invitavano allora le donne a prendere coscienza dei propri diritti, ad unirsi e lottare per ottenere conquiste tangibili e concrete non solo per sé ma per la società intera.

Sono state condotte lotte importanti per la pace e contro la bomba atomica, per il diritto di voto alle donne, contro il carovita, per l'occupazione e la parità, la difesa della maternità, il diritto allo studio e i servizi sociali per l'infanzia e la famiglia.

In particolare ricordo le iniziative delle donne mezzadre per essere riconosciute per il loro lavoro, per avere il risanamento dell'abitazione, compresi i servizi igienici, per l'elettrificazione delle campagne. Ricordo le lotte che abbiamo fatto

per il diritto allo studio, contro le pluriclassi, per il tempo pieno e non ultimo per il risanamento dei fabbricati delle scuole, la rivendicazione della casa, il prestito matrimoniale per i giovani, i nidi d'infanzia e le scuole materne, la tutela della maternità (assistenza al parto, contro la mortalità infantile, il controllo delle nascite, il parto indolore), la legge sulla parità e quella sul lavoro a domicilio.

Le donne, partendo dai loro problemi, dalla loro condizione e sensibilità, hanno contribuito a fare una società migliore e più aperta, vincendo pregiudizi e chiusure. Le conquiste politiche e soprattutto sociali di questi anni portano il segno profondo della partecipazione delle donne.

Voglio ricordare in particolare il problema dell'assistenza al parto, perchè Modena è stata una delle prime città dove è stato affrontato, ad esempio, il discorso del parto indolore. In quegli anni era difficile anche solo parlare del controllo delle nascite!

Un ricordo personale.

Andavo a fare le riunioni in alcune zone, soprattutto della Provincia, e quando andavamo a porre il problema dell'Ogino Knaus, non chissà che altre cose, le donne erano titubanti e incuriosite. Accettavano di discuterne solo a livello di caseggiato e senza la presenza di uomini.

Tu mi chiedi se esista ancora una questione femminile nella società e nei suoi comparti, compresa la Cooperazione?

La risposta è: sì. Nonostante i passi avanti compiuti, tanto resta ancora da fare, per affermare la piena parità e per una società più giusta, nella quale le diversità siano considerate punti di forza per tutti e non un peso da sopportare.

Sul piano statutario nelle Cooperative le donne non sono mai state escluse, ed in virtù del principio: un voto a persona, le cooperatrici hanno potuto esprimere da sempre il diritto di voto, prima ancora di poterlo fare nella società. Tuttavia l'inserimento delle donne nelle Cooperative è avvenuta con ritardo, per motivi storici, legati ai diversi ruoli sociali; e solo con lo sviluppo delle Cooperative in nuovi settori la presenza delle donne socie si è fatta più ampia. Attualmente le donne socie sono presenti con percentuali varia-

bili, a seconda del tipo di Cooperativa e del settore in cui essa opera.

Hanno gli stessi problemi di tutte le donne: maternità, doppio lavoro in famiglia, esigenze dei servizi sociali, educazione dei figli e oggi, per il prolungamento dell'età media, l'assistenza agli anziani.

Molte di loro però, più che nel passato e con elevato titolo di studio, hanno raggiunto alti livelli di responsabilità. Non mi sembra vi siano delle discriminazioni.

Dovrebbe però essere approfondita l'analisi sull'assegnazione dei livelli di inquadramento professionale, perché è in questo aspetto che si possono evidenziare, per diversi motivi, delle disparità.

La presenza femminile negli organismi elettivi delle Cooperative era ed è ancora insufficiente e ciò si trasmette anche negli organismi associativi e sindacali dell'intero movimento: un'insufficiente rappresentanza che si nota anche nelle Cooperative formate da una base sociale in prevalenza femminile. E' dovuto ad una mentalità maschilista o anche ad una titubanza da parte delle donne ad assumere incarichi, sia per inesperienza che per difficoltà familiari? O tutti e due i problemi insieme?

Per mia esperienza escludo che vi sia una palese mentalità maschilista, mentre confermo tutte le difficoltà che le donne hanno ad assumere incarichi; tuttavia anche su questo terreno si sono compiuti dei passi in avanti, soprattutto nelle Cooperative che operano nei nuovi settori. Resta comunque un aspetto da tenere in continuo monitoraggio con l'obiettivo di dare risposte valide, perché nonostante la presenza delle donne, anche in ruoli di responsabilità, sia in continuo aumento, le difficoltà che le donne incontrano in questa progressione sociale non sono state risolte. Come ho avuto occasione di dire, resta da riconsiderare il valore stesso che vogliamo attribuire alla maternità, così come dobbiamo riconsiderare e aggiornare l'organizzazione del lavoro e della famiglia, perché questi non possono essere considerati solo come problemi privati delle donne. E se esse, anziché progredire, dovessero difendersi dal rischio di tornare indietro rispetto alle conquiste che la nostra generazione ha realizzato?

✓ *Sul tema delle donne nelle Cooperative*

di Adelia Pavesi

Quando ho descritto com'è avvenuto il mio primo approccio con la Cooperativa, non come socia ma come Presidente, ho menzionato una persona che mi ha proposto e sostenuto: Osanna Menabue.

Chi era Osanna?

Una donna di alcuni anni più grande di me, modesta e schiva, molto preparata e fortemente impegnata nella battaglia ideale e politica di emancipazione femminile, anche all'interno del P.C.I. Io l'ho conosciuta e la ricordo come Responsabile femminile della Federazione di Modena.

Osanna riusciva sempre a metterti a tuo agio permettendoti sempre di portare fino in fondo le tue opinioni, per questo era molto stimata dalle compagne.

Successivamente Osanna ha fatto altre esperienze, di carattere istituzionale, al Comune di Modena. A questo punto la nostra attività politica si è diversificata, non più solo rivolta alle donne: io in Coop, lei all'Ente locale. Le occasioni di incontro erano legate alle iniziative provinciali del Partito.

Purtroppo è venuta a mancare troppo presto, alla sua famiglia in particolare, ma anche alla vita democratica della nostra provincia e al movimento delle donne.

Siamo agli anni '70. Sono approvate le Leggi di parità e anche i contratti delle Cooperative, recependole, sanciscono la parità salariale tra uomo e donna; viene superato l'apprendistato, sostituito da una categoria di ingresso.

E' stata una grande conquista da parte delle donne, ma la sua applicazione comportava il superamento del pregiudizio della superiorità maschile che a volte continuava ad emergere; infatti, se pure la parità, come principio, era riconosciuta giusta da tutti, nella realtà si sentivano affermazioni del tipo: "Bene, adesso che siamo pari – perché l'avete voluta la parità! – ora per i lavori pesanti non si chiama più l'uomo".

Parlo di anni nei quali i negozi non erano dotati in modo sufficiente di mezzi tecnici per lo scarico delle merci e per il rifornimento. Gli anni '60/'70 hanno segnato l'inizio del-

lo sviluppo economico che ha determinato un aumento considerevole dell'occupazione in generale e di quella femminile in particolare. Parte da quegli anni la forte presenza delle donne negli organici dei negozi Coop per due motivi: il mercato del lavoro offriva maggiori opportunità agli uomini, come orari di lavoro e in settori più remunerativi, e la rete di vendita Coop, rinnovata, permetteva un inserimento maggiore di donne, come commesse o cassiere.

Il lavoro nel settore commerciale, per gli orari di apertura dei negozi, non era scelto spesso dai lavoratori, uomini o donne che fossero. Si doveva così andare, come Coop, alla ricerca del personale, a volte anche facendo leva sul sentimento cooperativo della famiglia.

Un po' più avanti, ai primi sentori di aziende in crisi, le domande di lavoro aumentarono notevolmente. Sempre più donne sono entrate a lavorare in Coop, lo stesso lavoro part time ha favorito questo processo.

Devo dire che io, forse a torto, l'ho contrastato in tante discussioni in Consiglio di Amministrazione, in quanto lo vedevo come un tipo di contratto che discriminava le donne, perchè sarebbe stato scelto solo per poter lavorare e per conciliare casa e lavoro; altri sostenevano invece che era un rapporto di lavoro che offriva più opportunità di occupazione a chi: donne, giovani, uomini maturi, desiderava mantenere per sé più tempo di vita.

Mi sono convinta? Ma! Forse! Le donne lo utilizzano di più. E' libera scelta? Non so. E' meno salario, senz'altro.

E così la maggioranza delle maestranze Coop è formata da donne; ma anche in Coop, più si sale nella scala delle responsabilità operative, meno le donne sono presenti.

Quali sono i problemi?

Per quanto riguarda la mia esperienza mi sento di affermare che non esiste un problema di discriminazione di sesso, bensì un insieme di cause e concause che impediscono alle donne più capaci di assumere alte responsabilità operative di primo piano; infatti più responsabilità, più impegno.

Nel consumo abbiamo avuto delle donne brave, ragazze e donne che seguivano il settore latticini, l'ortofrutta ecc., ma quando si chiedeva loro il passaggio ad altro ruolo, di maggiore responsabilità, molte volte si trovava il rifiuto. E questo non per il permanere di retaggi di antichi costumi che inducono le donne a sottovalutarsi, ad auto-limitarsi nel proporsi, nell'esporsi, ma perché le donne non ce la fanno, sovraccaricate di un doppio ruolo: il lavoro con responsabilità direttive e la famiglia.

In un settore dove il nastro orario di lavoro è troppo lungo, la responsabilità di capo di Ipermercato o di Supermercato o di caporeparto richiede disponibilità di tempi maggiori: si deve organizzare il lavoro di più persone e rispondere con risultati positivi per la Cooperativa; dall'altra parte pesa molto spesso sulla donna la gestione della famiglia: i bimbi, la scuola, la ginnastica, ma anche gli anziani con i loro problemi.

L'organizzazione del lavoro di questi anni ci ha portato a dei tempi tali per cui non è più sufficiente dire che si va al lavoro con un orario definito, perché c'è uno sfioramento di disponibilità oraria che non fa parte delle scelte di una donna. Sono motivi seri. Anche le Cooperative più avanzate, più disposte a vedere nella donna la persona competente, si sono trovate di fronte ad impossibilità oggettive.

Cause intrecciate che concorrono a far sì che le donne rimangano nei livelli più bassi.

E' triste, come donna, ammetterlo: può essere letto come una sconfitta; ma anche in una società dove avessimo conquistato tutti i servizi immaginabili per l'infanzia, per gli anziani con l'assistenza domiciliare, i servizi più completi non coprirebbero tutte le esigenze delle donne che lavorano.

Anche allora, quando andavo a lavorare io e avevo i bimbi piccoli, se non avessi avuto la mamma o dei punti di riferimento familiare, non avrei potuto fare ciò che ho fatto. Più avanti con gli anni avevo una persona anziana da accudire. Avevo l'assistenza domiciliare, ma era sempre necessario che fossi presente. Per questo io spero e mi auguro che riusciremo a riequilibrare i ruoli sociali, per permettere così alle donne di esprimere tutto il loro potenziale di intelligenza e di

creatività.

Questo comporterà senz'altro ripensare i servizi, il ruolo della coppia nel rapporto con i figli, gli anziani; ripensare anche il rapporto con il lavoro, ma per tutti, se si vorrà migliorare la vita e la società.

Per quanto mi riguarda la mia esperienza cooperativa è avvenuta nel settore del consumo e nel gruppo dirigente della Cooperativa e mi sono trovata a svolgere la mia attività in un contesto che mi ha permesso di esprimere tutto il possibile, dove non mi sono mai sentita discriminata, anzi, ho vissuto un ottimo rapporto paritario con i miei colleghi, e di stima con la Direzione aziendale, con il personale e con i consiglieri della Sezione soci.

Un'esperienza che sarebbe tutta da ripetere, in quanto mi sono state date tutte le opportunità per poter contare nelle decisioni, anche come componente del Consiglio di Amministrazione.

Negli oltre vent'anni di lavoro in Coop ho riscontrato, è vero, le difficoltà che le donne incontrano ad affermarsi ai livelli alti dell'azienda, ma per come l'ho vissuta io la questione, ciò non è avvenuto per una scelta della Coop, ma per mancanza di disponibilità delle donne, per i motivi che ho detto.

Sarei curiosa di verificare queste mie affermazioni con testimonianze di donne che in Coop hanno seguito un altro iter di ingresso ed hanno svolto la loro attività lavorativa negli uffici e nei negozi.

Per fare un quadro più puntuale e preciso sulla presenza femminile e rispondere alla domanda se esiste o no una questione femminile in Coop, ritengo importante coinvolgere, su questa iniziativa, altre donne: impiegate e commesse, in quanto i rapporti coi colleghi, uomini e donne, con la Direzione aziendale, anche in relazione alla carriera, possono essere diversi da quelli da me vissuti.

Tu mi chiedi di fare un bilancio della mia vita e del mio lavoro e di lasciare un messaggio per i giovani?

Se qualcuno mi chiedesse qual è stato il momento più importante della mia vita (della mia vita

non butterei via niente) sul piano strettamente personale: il rapporto con mia madre, poi, crescendo, la mia bella famiglia. Sul piano lavorativo è senz'altro la mia elezione a Presidente della Cooperativa, in quanto andavo a concretizzare un mio sogno: lavorare e dirigere un'azienda senza un padrone, gestita democraticamente, un'azienda dei soci.

Non dimentichiamo che è successo tra i primi anni '60, che precedettero il boom economico, e il '69

Detto questo, a volte si dice, col senno di poi: farei o non farei la stessa scelta?

La rifarei perché sono soddisfatta delle cose che sono riuscita, con impegno e responsabilità, a realizzare, e per quel tanto che ho ricevuto lavorando in Cooperativa.

I tempi sono cambiati, forse le utopie non esistono più, viviamo in una società nella quale vale più l'apparire che l'essere e dove ogni individuo

è stimolato a pensare solo a sé.

Io credo invece che ci sia bisogno di trasmettere altri valori: di solidarietà, di giustizia e un'etica civile e politica basata su diritti e doveri, che vuol dire impegno, coerenza, responsabilità e la consapevolezza di quanto sia importante partecipare per cambiare.

Una Cooperativa può essere l'azienda dove poter sperimentare e portare un numero sempre maggiore di donne a livello direttivo. Discriminazioni in Coop non esistono, ma Coop non può risolvere le contraddizioni sociali del rapporto uomo - donna e dei servizi sociali.

Consapevole di questo mi sento di trasmettere alle donne che lavorano o lavoreranno in Coop un messaggio positivo, in quanto in Coop, partecipando, si può contribuire, non solo con il lavoro ma con le idee, a cambiare la vita interna dell'azienda e fare avanzare la democrazia nel paese.



Le donne della Cooperazione (febbraio 2005).

*In piedi, da sinistra: Lina Casarini, Leda Roversi, Meris Malagola, Vanna Bertacchi, Nerina Gibertini
sedute, da sinistra: Adelia Pavesi, Anna Battaglioli, Saide Montepoli.*

2^a parte

Le interviste

Catia Allegretti



Come è entrata in Cooperativa?

È capitato per caso. Ero laureata in Scienze politiche, ma mi avevano detto che occorreano due anni e mezzo prima di trovare un lavoro stabile; così continuavo a fare solo dei lavoretti di tutti i tipi: raccogliere la frutta, ricamare i berrettini, fare l'assistente in colonia.

Casualmente, una sera, a una cena di una vicina di casa, a base di gnocco fritto, incontrai un amico che lavorava in una Cooperativa e che mi avvisò che stavano cercando una persona da assumere a tempo determinato: mi suggerì di fare domanda.

Si trattava delle Fonderie Cooperative di Modena e lì trovai la prima occupazione in Cooperativa, anche se sapevo che sarebbe stata a termine; infatti durò dal settembre 1984 al maggio 1985.

Sapevo che mi trovavo in una Cooperativa, ma devo dire che in generale della Cooperazione sapevo poco, giusto quello che avevo imparato quando, tra i vari lavoretti, avevo fatto gli inventari alla Cooperativa di Novi. E non è che alle Fonderie imparassi tanto, anche perché era il primo lavoro e già dovevo cercare di capire cosa esattamente dovessi fare. Mi occupavo di formazione, ma ero alla fine di un progetto formativo che era stato realizzato e del quale vidi solo una piccola parte.

Tuttavia è stato un primo contatto che mi ha permesso di entrare in relazione con la Lega delle Cooperative, allora Federcoop e così, alla fine del contratto, andai a fare un colloquio di lavoro con il Responsabile della selezione del Servizio Personale Organizzazione (SPO) della Lega, che era Paolo Cappi, una persona che ricordo con particolare affetto, non solo perché mi ha assunto – il che comunque ha avuto una sua importanza nella mia vita! – ma anche perché mi ha assunto proprio in quel Servizio Personale Organizzazione che successivamente si trasformò, nel 1987-88, in CORUM. Cappi divenne il mio referente, oltre che un collega, oltre che un amico.

Entrai in questo servizio sapendo poco di personale, di organizzazione, se non quel poco che avevo studiato all'Università.

E' cominciata così la mia carriera lavorativa alla Federcoop, in un servizio interno alla struttura che

era stato istituito per le Cooperative associate, nell'ambito della selezione del personale, della formazione, dell'analisi delle politiche retributive.

Rimase SPO in Federcoop fino al 1988 quando, per decisione presa all'interno del servizio e della Lega stessa, nacque CORUM, una Società di consulenza che, pur continuando a gravitare intorno alla Cooperazione, nella sua autonomia, poteva offrire consulenze anche ad aziende non cooperative.

Una giovane donna, laureata. Di che cosa si occupava?

Subito, di selezione; infatti lavoravo con Paolo Cappi.

La prima cosa che mi chiese di fare fu il questionario per la selezione del personale. Mi dissi che sarebbe stata una cosa facile, in realtà mi occupò un paio di mesi perché la sua precisione mi richiedeva continue revisioni. Ne uscì una cosa tanto accurata che credo sia ancora in uso, in qualche Cooperativa.

In seguito mi sono occupata di formazione e sono entrata in modo più definito nell'ambito dell'organizzazione.

Ho seguito un'indagine sulle politiche retributive all'interno delle imprese cooperative, confrontate con il mondo non cooperativo, in collegamento con la società di consulenza "Hay" che aveva sede a Milano; un'indagine che portai avanti per altri 15 anni. Il metodo "Hay" venne poi conosciuto come metodo di valutazione delle posizioni.

All'interno delle Cooperative lo chiamavano "Ahi!,Ahi!" perché quando si parla di retribuzioni sono tutti molto sensibili.

Con il passare del tempo sono diventata sempre più esperta di analisi organizzativa, di tutti i sistemi legati allo sviluppo delle risorse umane: valutazione delle prestazioni, sistemi incentivanti, analisi delle competenze.

Alla fine del 1999 mi hanno chiesto di tornare in Lega. Ho deciso di accettare e sono entrata come Responsabile del settore delle Cooperative industriali.

Dal 1 gennaio 2000 seguì le Cooperative di Produzione e Lavoro e, più specificamente, le Cooperative industriali manifatturiere della provincia di Modena.

Considerato che il suo punto di osservazione non è collocato all'interno di una singola Cooperativa, ma nella struttura associativa, e può quindi conoscere la situazione nel suo insieme, vorrei chiederLe qualche precisazione sulla situazione dell'occupazione femminile. Com'è la percentuale delle donne occupate?

Le donne nella Cooperazione sono tante, perché in alcuni settori sono sicuramente la maggioranza, per esempio nell'ambito dei servizi, della distribuzione, ma addirittura anche in alcune realtà industriali, come ad esempio CoopLegno.

Le donne, in termini occupazionali, hanno un'ampia presenza, all'interno della Cooperazione in generale, e quindi non parlo solo di Modena; se invece andiamo a vedere qual è la presenza delle donne ai livelli alti, a livello di quadri, escludendo il livello impiegatizio dove, ancora una volta, la presenza delle donne è assai rilevante: segreteria, amministrazione, commerciale, se andiamo a vedere a livello di quadri e di dirigenti, di presenze nei Consigli di Amministrazione, la rarefazione della presenza femminile è assolutamente evidente.

Non dico che accade in tutte le realtà perché esistono anche le eccezioni, ma sono appunto tali.

Nella mia prima Cooperativa, le Fonderie di Modena, all'interno della Direzione c'è una prevalenza femminile, e di giovani donne, con un'età media di 30 anni.

Alle Fonderie?

Strano, vero? Lei pensa ad uomini corpulenti, invece ci sono giovani donne, esili, che sono in Direzione ed esprimono livelli di competenza importanti. Ma è un'eccezione perché, per il resto, già a livello di quadri, la presenza femminile si esprime mediamente con percentuali che a fatica raggiungono i due numeri, quindi rimangono al di sotto del 10%.

Se poi andiamo a vedere complessivamente a livello di dirigenza, abbiamo davvero una scarsa presenza. Troviamo qualche dirigente donna nell'ambito dell'amministrazione, ma altrimenti la presenza femminile è molto rarefatta.

Secondo ricerche che sono state fatte in provincia di Modena, ma anche in Emilia Romagna, nella Cooperazione, e mi dispiace dirlo, è presente, a livello di dirigenza, una percentuale di donne inferiore rispetto ad altre imprese, non Cooperative e non nell'ambito pubblico: imprese private.

In diverse interviste questo dato è stato segnalato. Sono state individuate diverse cause che Le propongo all'analisi: essendo le Direzioni composte soprattutto da uomini, quando c'è da inserire qualcuno, per una specie di autoriproduzione, vengono candidati soprattutto uomini; le donne sono meno determinate nel farsi valere, aspettano sempre che qualcuno le "corteggi" ed esiste una tendenza femminile ad autovalutarsi meno di un uomo; la maternità è considerata un onere dall'azienda e un impedimento oggettivo da una donna.

Lei che ne pensa?

Le motivazioni ci stanno tutte. Sulla prima però sono più scettica perché, partecipando ai Consigli di Amministrazione, a volte anche alle Direzioni, mi sono resa conto che forse il nome di una donna non viene fatto per primo, ma non è un atteggiamento predeterminato. Anche il discorso della maternità, almeno a livello teorico, incide di meno perché poi, in pratica, si devono fare i conti con il fatto che una persona, che magari ricopre un ruolo unico, non sostituibile, si allontana dal lavoro per dei mesi.

Un dato è sicuro: le donne non si propongono, neanche per scarso apprezzamento di sé, ma per la consapevolezza che dovrebbero ampliare ulteriormente il loro tempo di lavoro.

Le riunioni, che siano di Direzione che siano di Consiglio di Amministrazione, sono qualcosa che, oltre al tempo lavorativo in quanto tale, - parlo di partecipare come membro, o per ruolo o per carica, a determinate situazioni di lavoro – rappresentano un impegno pesante e portano via molto tempo.

Io, ad esempio, partecipo ai Consigli di Amministrazione delle imprese che seguo. Alcuni di questi incontri si tengono nel pomeriggio, e quindi coincidono con l'orario di lavoro normale, ma molti si tengono oltre l'orario di lavoro. Vuol dire che ci si incontra alle 18.30-19 e si va avanti finché non si è finito, oppure cominciano alle 21, oppure si fanno le Assemblee alla domenica mattina.

E' vero che è una riunione al mese, ma è anche vero che se quella riunione coincide con il fatto che il bimbo è ammalato, che c'è un altro familiare che ha bisogno di essere assistito, che "non ho fatto la spesa"...

Quando una donna deve aggregare il tempo di lavoro, il tempo della cura familiare in senso lato, che siano figli o genitori, non conto neanche il tempo personale, che pure ci dovrebbe stare, posso anche sollecitarla ad entrare in un Consiglio di Amministrazione, ma la sua ritrosia deriva dalla consapevolezza.

Sono riflessioni che mi è capitato di fare con tante donne che sul lavoro sono ottimi quadri, persone preparate, intelligenti, che hanno idee, ma devono fare i conti con la necessità di educare i figli, andarli a prendere all'uscita della scuola e non hanno supporti familiari. Cosa che sta diventando sempre più vera anche in una provincia come Modena in cui i servizi sono qualificati, e ci sono.

Qual è l'atteggiamento degli uomini nei confronti di queste difficoltà che le donne hanno?

Non sembra loro che queste osservazioni, pur concrete, siano chiacchiere di donne e le situazioni descritte non interferiscano davvero con la possibilità di esprimersi sul lavoro?

Gli uomini non lo percepiscono neanche come un problema. I loro tempi sono scanditi in modo diverso e non hanno una serie di incombenze, perché non le vivono, perché non hanno il pensiero del lavare e dello stirare, perché non pensano alla quantità di lavoro femminile che c'è dietro alla soddisfazione dei loro bisogni quotidiani. Non è un'accusa: è una constatazione!

Se una donna è valida, viene riconosciuta come "un" collega valido, e non a caso dico: "un" collega, perché non viene istintivo pensare a tutto ciò che sta dietro all'espressione della sua professionalità, come la capacità di far bene il suo lavoro e saper soddisfare, contemporaneamente, i bisogni quotidiani della sua famiglia.

Questa autoselezione di cui Lei parla, questo fatto che le donne non si propongono, non accade per scarso apprezzamento di sé.

Sto seguendo, da un paio d'anni, dei corsi di formazione per giovani laureati che inseriamo in Cooperativa, anche per insegnare loro, tra le altre cose, che cos'è un'impresa cooperativa. Quello che vedo è che queste giovani donne sanno benissimo valutare quanto valgono, e vorrebbero anche che fosse riconosciuta la loro capacità; poi succede che, nel prosieguo della carriera lavorativa da una parte, e della vita personale dall'altra, arriva il matrimonio, arriva la maternità: cambia il mondo. Il dover conciliare vita lavorativa e vita familiare si complica in modo significativo e cambiano le scelte. E che accade? Vuoi per vocazione alla maternità, vuoi per tradizione, vuoi perché ci sono aspetti retributivi, perché, a parità di ruolo, un uomo percepisce di più di una donna, quando si deve fare la scelta di chi deve stare a casa...

Un uomo percepisce di più di una donna, a parità di ruolo?

Si dice che lo stipendio è lo stesso, ma non è così.

Le ho detto che ho fatto, per un certo periodo di tempo, un'indagine retributiva per le imprese cooperative. Alla ditta di Milano, di cui Le ho parlato, chiesi di fare un'elaborazione particolare: andare a vedere, a parità di punteggio, che poi di fatto è il ruolo, se le donne percepivano la stessa retribuzione degli uomini.

E' emerso che le donne, a parità di ruolo, prendevano meno degli uomini, sia nelle imprese cooperative che nelle imprese non cooperative, perché così come la carriera professionale di una donna è più lenta, anche se le competenze sono le stesse, lo sviluppo retributivo è più lento di quello di un uomo.

Ho richiesto quell'approfondimento solo un anno, poi non l'ho chiesto più perché, come donna, sembrava facessi delle rivendicazioni, quando invece era la semplice ricerca di un dato informativo.

Io immagino una giovane coppia in cui tutte e due lavorano, magari tutte e due laureati, perché è una realtà che vediamo, mettono su famiglia, decidono di avere un figlio; in quel momento devono decidere chi abbandona, anche solo per un po', il lavoro o chi deve occuparsi di più della cura del figlio. E allora si guarda alla progressione di carriera, la retribuzione, e chi viene "penalizzata" è di solito la donna.

Com'è stato per Lei?

Sia quando ho avuto il primo figlio, che quando ho avuto la seconda, lavoravo già come consulente. Ero dipendente e potevo usufruire del periodo di astensione, ma per un consulente ciò significa abbandonare i clienti con cui di solito il rapporto è molto personale.

Nella prima gravidanza la mia ultima uscita pubblica è stata in occasione della presentazione dell'indagine retributiva.

Era l'8-9 dicembre. Lo ricordo bene anche perché eravamo a Villa Cicogna e, siccome la mia gravidanza era evidente, la sede era davvero un programma. Mio figlio è nato il 17 gennaio.

Sono stata a casa quattro mesi, ma quando sono tornata sembrava che mi fosse allontanata per anni, tanto la società sembrava aver risentito del vuoto.

C'è stata comunque una certa attenzione da parte della società e anche della Cooperativa dove lavora mio marito così, nel periodo dell'allattamento, facevo quattro mattine alla settimana e una giornata intera, il mercoledì. Abitavo ancora a Modena, ma con mia madre e mio marito ci siamo organizzati. Quando è nata la seconda figlia la situazione si è complicata, perché intanto ci eravamo trasferiti a Novi.

A proposito di servizi sociali. E' vero che ci sono ma io, ad esempio, abitavo a Modena, avevo i genitori a Novi, i genitori di mio marito a Bolzano, tutti e due lavoravamo e nelle liste d'attesa per l'asilo nido, dove eravamo messi meglio, eravamo al 35° posto.

Le scelte non erano molte: prendere una babysitter a cui girare il mio stipendio, smettere di lavorare - cosa che non avevo intenzione di fare - trasferirci a Novi dove c'era l'asilo nido che mi avrebbe preso il bimbo e c'era la mamma per cui, se anche il bimbo stava poco bene, avevo una persona fidata che lo assisteva.

Io e mio marito, da allora, dal 1999, ci facciamo 70 km al giorno io, e lui 60 km.

Un aneddoto che è storia vissuta.

C'era un cliente con la sede a S. Benedetto del Tronto che insisteva, poco prima che partorissi, perché gli portassi avanti personalmente una consulenza, con delle interviste.

Gli chiesi solo un po' di tempo, visto che stavo per partorire. Subito dopo aver avuto la bambina, quando decidevo di andare e mi prendevo una giornata intera, mi alzavo alla mattina presto e davo il latte a mia figlia; nel frattempo, con il tiralatte, avevo fatto una scorta che avevo congelato. Poi partivo portando con me il tiralatte e un freezer portatile, cominciavo le interviste, poi interrompevo, mi tiravo il latte e lo congelavo, perché chi accudiva il bambino doveva avere la scorta.

Cosa ho imparato dalla mia esperienza?

Che una donna, quando vuole affrontare la maternità, ha bisogno di un familiare che l'aiuti, di un marito che la supporti ma deve anche sapere che il suo tipo di vita, almeno per un certo periodo, si fa più pesante, difficile, che deve convivere con i sensi di colpa e le frustrazioni; tuttavia, se vuole mantenere un certo livello di professionalità e di presenza deve riuscire a conciliare le due dimensioni della sua vita.

Tant'è che alle giovani donne consiglio sempre di affrontare presto la maternità, perché la carriera si può fare anche a 40 anni, invece a 25 anni si hanno più energie con cui sorreggersi.

Poi ho imparato a fare delle scelte. Un Responsabile di settore, quindi un funzionario politico sindacale, deve mantenere i rapporti con le Cooperative e seguirle nel loro sviluppo, ma deve mantenere anche una vita politica che gli consenta di mantenere le relazioni. Io ho dovuto scegliere di seguire un po' meno la vita politica. Non che non ne avessi voglia, ma avrei di fatto abbandonato la mia famiglia.

Ma Lei si è mai chiesta perché gli uomini giocano e le donne no?

Gli uomini giocano a tennis, vanno a vedere la partita; le donne non giocano: lavorano.

In conclusione: nel lavoro l'impegno di una donna può anche essere uguale a quello di un uomo, ma è la somma dei tempi di presenza e di lavoro che fa la differenza.

Si parlava una volta della qualità della vita; adesso non se ne parla più, perché ci si vergogna a ragionare di qualità della vita, quando si fissano le riunioni alle 19. E di questo, secondo me, anche il mondo maschile comincia a rendersi conto.

Se guardiamo in una prospettiva futura, non mi sembra che la cosa possa avere soluzione, a meno che non si riprenda un discorso che è stato accantonato da anni: esiste un valore sociale della maternità? E' possibile evitare di rendere la maternità alternativa alla progressione professionale intervenendo sull'organizzazione del lavoro e sull'uso del tempo?

Lei mi chiede se l'organizzazione del lavoro, all'interno di una Cooperativa, si può adattare in modo da rispondere meglio alle esigenze di una donna che lavora?

Non so fino a che punto, ma qualcosa si può fare. Di questo sono convinte anche alcune Cooperative che hanno fattivamente trovato i modi per rispondere anche solo a casi singoli o particolari. E' però molto complicato per un'azienda, che sia o no Cooperativa, perché non si può modificare una situazione che dura solo per un certo periodo di tempo nel nuovo assetto. E' un adattarsi continuo, in funzione delle situazioni che cambiano nel tempo e non sono certo programmabili.

Posso dirLe comunque che c'è una maggiore attenzione rispetto a qualche tempo fa, ma trovare risposte concrete e standardizzate non è cosa facile.

Maggiore è la sensibilità sul discorso dei tempi, perché ci scontriamo ormai giorno per giorno con il problema della qualità della vita, un problema che per altro si può riportare anche in termini di efficienza aziendale. Intendo dire che sta maturando la consapevolezza che non possiamo vivere 14 ore al giorno all'interno delle aziende, che di tante riunioni si potrebbe fare a meno oppure si potrebbero abbreviare.

Andai una volta in un'azienda in cui la Direzione aziendale si riuniva sempre con mezz'ora di ritardo, poi a qualcuno suonava il cellulare, qualcun altro veniva chiamato, e così via: si perdeva una mattina, per fare una riunione che avrebbe potuto essere esaurita in due ore. Siccome non riuscivo a porre rimedio a questa dissipazione del tempo, mi feci dare le retribuzioni dei dirigenti, che per altro dovevo trattare, e per due riunioni di seguito, intanto che i dirigenti disperdevano il tempo, prendevo nota di quanto tempo perdeva ciascuno di loro; alla fine risultò che, in due riunioni, avevano disperso la metà dello stipendio mensile di un dirigente. Cominciarono a pensare che c'era qualcosa che non funzionava.

Forse se un'azienda calcola quanto costa il tempo perso diventa più sensibile all'uso di questa risorsa!

Quanto al valore che si vuol dare alla maternità è qualcosa che investe la cultura di una società, prima che le leggi che la regolano.

Le giovani donne, le ragazze che si laureano adesso, come vivono il loro futuro?

Si intravedono in una carriera, e in questa carriera c'è posto anche per il matrimonio, ma non per i figli che sono un'esigenza affettiva che matura dopo. Sono io che semmai le sprono ad affrontare presto la maternità.

A proposito di giovani, cosa sanno della Cooperazione?

Un tempo molti vivevano la Cooperazione fin da piccoli, all'interno della famiglia, quando la Cooperazione era anche un modo di esercitare la democrazia, la partecipazione: era la risposta ad un'idealità in cui ci si riconosceva. Sono valori che ho fatto miei, che sento dentro, ma chi ha lavorato in Cooperazione li ha dati tanto per scontati che si è persa la modalità di trasmissione da una generazione di soci a quella successiva. Allo stesso modo si è dato per scontato che chi lavora in una Cooperativa conosca, come per capillarità, il movimento cooperativo a cui appartiene. Cosa non vera per chi lavora all'interno delle imprese cooperative, figuriamoci per chi ne è fuori!

I giovani individuano la Cooperazione solo nel fatto di possedere la tessera di socio Coop per fare la

spesa; è già molto se individuano anche il CONAD tra le Cooperative.

Chi è all'interno di una Cooperativa, e ne è socio, è un imprenditore insieme agli altri e quindi deve avere un impegno personale affinché la Cooperativa vada bene; invece capita che anche all'interno della singola Cooperativa i soci tendano a delegare al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione, salvo poi criticare. Ma un socio deve partecipare in prima persona!

Non crede che questo tema della partecipazione sia un po' un residuo ideologico? Esiste ancora all'interno della Cooperazione?

Io mi occupo di Cooperative industriali che sono Cooperative di Produzione e Lavoro. Chi lavora all'interno di queste imprese è socio della Cooperativa e quindi ne è l'imprenditore, è colui che deve preoccuparsi per primo che la Cooperativa vada bene. Mi verrebbe da dire che partecipare gli conviene, e non mi fermo neanche sui vantaggi economici che dimostrano come essere socio sia decisamente meglio che essere semplice dipendente.

La partecipazione, nell'intero contesto sociale, ha assunto dimensioni diverse, così come ha cambiato senso, forma e consistenza anche l'esercizio della democrazia. Adesso si esprime nell'associazionismo, nel volontariato, con una difesa più individualistica della propria autonomia di scelta; invece l'esercizio della democrazia è un fatto molto più impegnativo perché vincola di più a delle responsabilità verso gli altri.

Se c'è stato un calo, e se il termine "partecipazione" sembra un termine vecchio, è anche a causa dei tempi che stiamo vivendo; tuttavia sono convinta che un po' alla volta stiamo tornando a ragionare di questi principi. Le stesse Cooperative stanno cercando un'identità che non è più la fidelizzazione del passato. Sarà un processo lento, difficile, siamo anche un po' ingarbugliati, però è importante che le aziende tornino a ragionare su questi temi.

C'è chi non ha smesso, perché ci sono Cooperative dove all'Assemblea partecipa sempre il 98% dei soci, e il 2% non c'è perché è ammalato; ci sono altre con dimensioni maggiori, dove partecipa il 60% dei soci. Ci sono le Cooperative dove si discute di più e altre più rituali, ma se si tocca un nervo sensibile, anche in queste il coinvolgimento si sente.

Parliamo di responsabilità. Come viene vissuta quando è esercitata da una donna?

Se una donna arriva a certi livelli di responsabilità, è perché le competenze le ha di sicuro: gli "esami" che ha sostenuto sono stati più severi che per un uomo.

Vent'anni fa era più complicato essere diretti da una donna; adesso gli uomini sono più abituati, ma è evidente che in alcune situazioni resta difficile, perché c'è anche un problema di differenze culturali, ad esempio dove c'è una prevalenza di lavoratori extracomunitari. E' un tema sul quale ci dovremo confrontare sempre di più.

Cosa servirebbe per affermare di più la presenza femminile?

La Cooperazione oggi ha bisogno di rivedere la modalità di essere sistema. Parlo della Cooperazione a livello generale, e ne parlo dal punto di vista dell'osservatorio della Lega dove sono io, perché abbiamo in atto, e sarà ancora più pesante nei prossimi anni, un ricambio generazionale tra coloro che hanno fatto la storia della Cooperazione, anche in provincia di Modena, dove la Cooperazione è un pezzo importante dell'economia.

Non è detto che abbiamo già i quadri e i dirigenti pronti a tenere le redini di queste società cooperative: uomini o donne, non importa. Le riflessioni che stiamo facendo si riferiscono alle modalità necessarie per avere un bacino di competenze con cui lavorare da una parte, e da cui attingere dall'altra, per avere

quelle figure di dirigenti, uomini o donne, che possano succedere a coloro che cessano l'attività.

A livello di sistema complessivo è un processo complicato: vuol dire stabilire un patto tra le Cooperative e la Lega nel quale si costruiscano dei percorsi, delle opportunità, per uomini e donne, che saranno i futuri dirigenti cooperativi.

In questo senso ci sono i corsi per giovani laureati, si fanno i corsi per consiglieri di amministrazione: tutta una serie di iniziative che vorremmo attivare per dare, a chi ne ha le potenzialità, tutte le opportunità per farle valere.

All'interno di queste potenzialità è importante trovare una presenza femminile che sarebbe oltre tutto una forma di equilibrio. Io sono convinta che ci siano tante potenzialità femminili che possono esprimere valori e competenze importanti.

Per fare un esempio: io faccio parte del Comitato per l'imprenditoria femminile, all'interno della Camera di Commercio di Modena, un Comitato composto da più parti sociali, di ispirazioni diverse. Siamo circa 10 e ci ritroviamo alle 14: un orario da donna!

Vuol dire che rinunciamo al pranzo - non abbiamo neanche un gettone di presenza -, ma alle 16 abbiamo già finito e abbiamo preso tutte le decisioni necessarie.

Come vede, pur rappresentando Associazioni imprenditoriali diverse, con pareri diversi, riusciamo a metterci d'accordo in poco tempo e molta concretezza.

Non abbiamo un nostro budget, perchè dipendiamo dalla Camera di Commercio che ci finanzia, però siamo riuscite a fare lo stesso delle buone iniziative, come ad esempio il premio per l'imprenditoria femminile. Ogni anno organizziamo dei corsi per donne che vogliono iniziare un'attività imprenditoriale e per donne che lavorano e hanno bisogno di sostegno formativo, e sono corsi molto partecipati.

Cosa c'è nel suo futuro?

Il lavoro che sto facendo è molto stimolante, sempre nuovo, perché la realtà delle aziende si modifica più velocemente di un tempo; proprio per questo credo che una permanenza troppo prolungata finisca per irrigidire la disponibilità al cambiamento che è necessaria per farlo.

Non mi dispiacerebbe andare a fare un'esperienza all'interno delle aziende con cui ho sempre lavorato tanto e per cui faccio tuttora consulenze. Un'attività operativa mi metterebbe alla prova e mi alletterebbe.

Però mi piacerebbe anche continuare a lavorare con i giovani, nella formazione. E' un settore inflazionato, ma io ci credo tanto. E nelle cose in cui si crede, di solito, si dà il meglio di sé.

Chissà!.

Isa Sala



Dott.sa Sala, come le è capitato di incontrare la Cooperativa?

La Cooperativa l'ho incontrata presto, nel 1980.

Ho cominciato a lavorare ancor prima della Laurea in Scienze politiche. Il mio primo lavoro è stato per il Comune di Carpi, nell'ambito di un progetto speciale finanziato dalla CEE, che aveva l'obiettivo di riqualificare gli addetti del settore tessile - abbigliamento; da questa esperienza, durata quattro anni, è nato un Centro servizi per il settore, che si chiama CITER.

E' nata anche una Cooperativa ed io sono stata uno dei nove soci che hanno fondato "Coop SEI", che vuol dire: Studi e Interventi. Abbiamo continuato per diversi anni a fare attività di ricerca, di indagine e di analisi dei fabbisogni for-

mativi, lavorando per gli Enti Locali, le Associazioni di categoria, per un mercato istituzionale.

Fino al 1984/'85 quando, attraverso il lavoro che stavo facendo, progressivamente mi è aumentata la curiosità per un ambito dell'economia che non fosse più solo il tessile, da cui derivavo come competenza e professionalità, ma un mondo più del largo consumo, con settori produttivi appartenenti al settore manifatturiero.

E mi sono resa conto che esistevano in questo ambito diverse Cooperative.

Mi sono rivolta alla Lega delle Cooperative, a Modena, allora Federcoop, esplicitando questo mio interesse: "Mi piacerebbe conoscere meglio il settore produttivo del largo consumo, dove esiste un'integrazione importante tra l'attività agricola e di trasformazione, e il processo produttivo è abbastanza lungo."

Le mie parole sono state colte come espressione di disponibilità a cambiare lavoro, mi hanno invitato ad un colloquio e alla fine mi hanno proposto di lavorare in Cooperativa.

Ho accettato. Sono entrata in Coop Modena, ora Coop Estense, nel 1985.

Fanno giusto vent'anni, il 7 ottobre.

Sono entrata in funzione di staff alla Direzione commerciale, valorizzando moltissimo il mio interesse, l'esperienza di indagine che avevo fatto e recuperando anche gli studi che avevo compiuto, anche se devo dire che davvero il lavoro è stato per me un apprendimento. Non ho imparato a scuola, ho imparato lavorando. E' sul lavoro che si impara a darsi gli strumenti, perché l'esperienza aiuta a scegliere e ad indirizzare gli approfondimenti da fare.

Sono rimasta nella funzione di Responsabile dello sviluppo vendite per sette anni: seguivo le innovazioni, i progetti nuovi della Direzione commerciale, legati al servizio della Cooperativa.

Ho visto nascere il "100% soddisfatti", il "Filo diretto", tutte le indagini sui consumatori che si facevano allora e sui soci, che partivano dal nostro settore. In particolare io avevo la responsabilità delle Segreterie commerciali che avevano il compito di produrre il dato di controllo dell'attività commerciale. Oltre alle informazioni necessarie ai negozi per gestire l'attività, facevamo il controllo

dell'utile, del margine mensile della Cooperativa. Coordinavo un ufficio che aveva, a sua volta, un Responsabile, più una serie di addetti di segreteria.

A un certo punto ho sentito il bisogno di non essere più solo una componente di uno staff. Avevo infatti cambiato Cooperativa, ma avevo mantenuto il tipo di lavoro: sempre un lavoro di studio, di analisi, di costruzione di progetti, ma mai direttamente la responsabilità diretta sulla gestione dei risultati. Le analisi erano diverse, i settori erano diversi, mi occupavo di tanti prodotti anziché uno solo, come il tessile, però sempre in un ruolo di staff.

Ho chiesto di fare un'altra esperienza, ho esplicitato che avrei preferito, se si fossero presentate le condizioni, passare al marketing, in un ruolo di maggiore coinvolgimento rispetto ai risultati.

E devo dire che questa mia richiesta è stata accettata. Da lì a poco mi è stato costruito un percorso di crescita professionale, perché da subito mi è stato detto che il percorso che stavo per intraprendere non era solo finalizzato a cambiare settore, dal commerciale al marketing, ma era l'inizio di una carriera professionale che mi destinava a diventare dirigente. L'inizio di un percorso, non la conclusione. Sono rimasta anche sbalordita perché ritenevo che prima avrei dovuto dimostrare di saper fare il primo passaggio, poi si sarebbero considerate le fasi successive. Volevo impegnarmi nei passaggi successivi e progressivi, piuttosto che pensare subito ad altre funzioni; pensavo inoltre che io stessa avrei prima dovuto sentirmi pronta.

La prima esperienza diretta è stata di Capo reparto in un Ipermercato di Lecce. Sono stata via da Modena 14 mesi. Poi ho fatto il Capo area, che vuol dire coordinare una serie di Capi reparto e avere la responsabilità di una parte dell'area di vendita, in apertura a GrandEmilia; quindi ho fatto per circa due anni la Responsabile del Bazar leggero, il che significava gestire tutti i reparti casalinghi, giocattoli, aria aperta, bricolage, auto, stagionali...: un numero molto consistente di prodotti.

Nel 1998 mi è stata affidata la responsabilità de' "I Portali" e ho fatto il Direttore de' "I Portali" per due anni.

A questo punto avevo ormai una funzione dirigente.

Si prefigurava l'esigenza di un ruolo diverso, all'esterno del settore commerciale nel quale ero rimasta, e mi fecero la proposta di diventare Direttore del settore soci e consumatori. Era un passo ulteriore, molto importante: voleva dire entrare nella Direzione della Cooperativa.

Ho accettato.

E da cinque anni faccio il Direttore Soci e consumatori di Coop Estense, di tutta la Cooperativa: Modena, Ferrara e Puglia. Tutti i 500.000 soci sono la mia area di lavoro.

Facciamo un passo indietro. In questo percorso, tutto in salita, lei è stata giustamente gratificata e valorizzata, con proposte che sono nate dal riconoscimento del buon risultato del suo lavoro. Si dice invece che all'interno di tutti i luoghi di lavoro, anche in Cooperativa, come in altri settori della società, spesso le donne incontrano episodi di discriminazione; ma non mi pare sia il suo caso, dal momento che semmai c'è stata una valorizzazione progressiva delle sue capacità.

Lungo la strada che lei ha fatto, la presenza delle donne come Lei è parsa?

C'è stata all'interno della Cooperativa una cultura di accoglienza nei confronti delle donne, probabilmente inevitabile, anche perché le donne sono la maggioranza tra gli occupati in Coop Estense e quindi sarebbe quanto mai strano negare il loro ruolo.

Anche la cultura che il gruppo dirigente ha sempre espresso è stata di valorizzazione della presenza femminile.

Ricordo che si è cominciato negli anni '80 ad avere una politica di apertura nei confronti delle donne, però ricordo anche che in quegli anni, quando gli uomini parlavano delle donne, si capiva perfettamente quando esprimevano il senso di un "dover essere" piuttosto che una vera convinzione, derivata da una maturazione culturale personale.

Una maturazione che ho invece sentito in questo gruppo dirigente, forse perché si è reso conto che se non ci fosse stata un'azione positiva di pari opportunità, se non si fossero costruiti dei percorsi dando alle donne delle possibilità, tale valorizzazione sarebbe stata solo apparente. In questa Direzione della Cooperativa le donne, ancora poche, sono però il frutto di un percorso voluto e costruito.

Io stessa sono diventata Direttore in cinque anni. Mi hanno fatto fare tutte le esperienze necessarie e sufficienti perché conoscessi la Cooperativa. Adesso stiamo riprendendo questo processo perché ci rendiamo conto che, se non lo seguiamo, le cose non si producono da sole.

La Cooperativa a me ha dato tanto, e anch'io spero di aver dato tanto alla Cooperativa.

Esiste una specie di "selezione naturale" in tutti i luoghi di lavoro e su questo la Cooperativa non fa eccezione: si parte alla base con una presenza femminile che in certi settori è anche al 70% e fino al 90% e poi, man mano che si sale nella scala gerarchica, il rapporto tra la presenza di uomini e di donne si sposta sempre di più a favore degli uomini. Quali sono le cause?

Ne elenco alcune che mi sono state indicate: essendo la piramide già costruita in questo modo, raramente le donne vengono proposte in ruoli dirigenti e quindi si riproduce il meccanismo di selezione; molte donne per timidezza, per ritrosia, non si propongono neanche oppure, quando viene loro proposto, il carico di fatica della famiglia le induce a rifiutare l'offerta. Comunque sia esiste questo meccanismo di "selezione naturale" che fa sì che le Cooperative, anche quelle con una base sociale molto femminile, si ritrovano uno staff dirigenziale prevalentemente maschile. Lei che ne pensa?

In questi anni la presenza delle donne in ruoli direttivi è molto aumentata. Se andassimo a vedere il numero dei capinegozio donne, rispetto agli uomini, la maggioranza sarebbe delle donne. CoopEstense, anche nei ruoli direttivi, è molto femminilizzata, almeno nei ruoli che vengono inquadrati professionalmente come quadri. A questo livello le donne sono molte, mentre sono ancora poche tra i dirigenti: 3 dirigenti su 30 sono donne. Ed è su questo che dobbiamo lavorare.

Da cosa dipende? Senz'altro c'è un atteggiamento di scarsa autovalutazione da parte delle donne, quindi la loro tendenza a non proporsi. Non a caso sono stata io stessa, all'inizio, a dire: "Vorrei fare". Se non c'è da parte delle donne una reale volontà di farsi considerare fra quelli che potrebbero assumere certi ruoli, il problema resta; poi c'è un'obiettivo difficoltà a conciliare attività lavorativa e responsabilità familiare, perché non è ancora abbastanza sviluppata una possibilità di andata e ritorno rispetto al lavoro. Intendo dire che di fronte alla scelta della maternità, di dedicare un periodo della propria vita alla famiglia, salvo poi reimmettere maggiori energie nell'attività professionale, questa possibilità non esiste. Se una persona svolge un ruolo, uomo o donna che sia, e per un certo periodo se ne deve allontanare, le viene garantito il posto di lavoro, ma non è detto che mantenga la stessa mansione.

Parliamo ancora di autocandidature da parte delle donne: oltre alla ritrosia di cui si diceva, se una donna ha intenzione di dedicare un periodo della sua vita alla maternità, a maggior ragione non si propone per ruoli impegnativi. E altre persone subentrano nel frattempo.

Non esistono processi o percorsi che consentano di mantenere un ruolo professionale, pur distaccandosene per certi periodi.

Una politica di questo tipo non si è sviluppata in Cooperativa, ma non ci sono neanche a livello legislativo aperture di tal genere.

Scusi, ma secondo lei può un gruppo formato in larga maggioranza da uomini davvero esprimere questa volontà di aprire nuove strade e percorsi alle donne?

Non c'è un meccanismo di autoriproduzione?

Anche se il gruppo dirigente è formato soprattutto da uomini, bisogna che prenda atto che non può

che far crescere la presenza femminile al suo interno. Non so quanto il processo sarà lento ed efficace, ma è inevitabile.

Avendo escluso la logica dell'assumere persone dall'esterno, perché ci siamo resi conto che, quando si assumeva un dirigente esterno, dal privato, non riuscivamo ad omogeneizzarci, di fatto la crescita non può che essere interna; allora deve inevitabilmente passare dalle donne, dato che le competenze più prossime sono al femminile.

Dopo di che, che ci sia la tendenza, neanche tanto consapevole, degli uomini a fare riferimento soprattutto agli uomini, e a considerare le donne, sul luogo di lavoro, non solo per l'attività che si deve svolgere, ma proprio come donne, è un atteggiamento spontaneo, di per sé naturale. Anzi, devo dire che proprio perché sono una donna i miei rapporti con gli uomini, con cui mi confronto ogni giorno, sono molto cordiali.

A proposito del privato, tra le cose che distinguono una Cooperativa da un'azienda privata, c'è anche l'idea, il principio della partecipazione, che dovrebbe essere un elemento di distinzione.

Nel tempo sono cambiate le forme della partecipazione e le sedi di elaborazione delle decisioni. In una Cooperativa di nove soci tutti hanno le stesse informazioni e le scelte le fanno insieme; ma laddove c'è stata questa trasformazione delle Cooperative in grosse aziende, soprattutto per chi opera all'interno della struttura, nello staff dirigenziale, la questione della partecipazione assume forme diverse.

Come Responsabile dei soci, lei si confronta ogni giorno con gli organismi di partecipazione e di democrazia. Ma quando una Cooperativa assume queste dimensioni, esiste ancora la partecipazione?

Il problema della partecipazione va coniugato nella nostra dimensione.

Parlare di partecipazione, in una Cooperativa di 500.000 soci, chiaramente vuol dire una cosa diversa rispetto ad una Cooperativa formata solo dai nove soci fondatori. I meccanismi di partecipazione sono in parte quelli abituali: le Assemblee dei soci sul bilancio preventivo oltre che consuntivo, però abbiamo anche cercato di aumentare le occasioni di confronto, con Assemblee su singoli temi; ad esempio sulle iniziative di convenienza che abbiamo fatto lo scorso anno il confronto è stato capillare: abbiamo fatto 30 riunioni, divise in ciascun Comune di insediamento, per parlare coi soci, per capire il livello di gradimento, per raccogliere i suggerimenti.

Abbiamo istituito, cogliendo l'occasione della modifica statutaria a cui siamo stati costretti recentemente per la riforma del diritto societario, organismi nuovi, che prima non c'erano.

Un organismo nuovo è la Consulta sociale, che è un livello più allargato degli organismi elettivi in cui si articola la base sociale; essa deve diventare anche una sede di formazione dei quadri sociali più attivi.

Nell'ambito di una struttura, di un sistema di governance dato, che era quello preesistente, abbiamo dunque cercato di sfruttare al massimo le possibilità offerte dal confronto capillare e abbiamo istituito nuovi organismi.

Resta il fatto che in una situazione di 500.000 soci è il Consiglio di Amministrazione che deve avere gli strumenti per entrare nel merito, e avere la composizione tale da poter esprimere, rappresentare, i soci. Nel nostro Consiglio di Amministrazione abbiamo una larga rappresentanza di soci che vengono dai Distretti sociali e che sono eletti dai soci in una sorta di rapporto diretto: chi è Presidente o vice-Presidente di un Distretto sociale è anche nel Consiglio di Amministrazione.

E' il nostro sforzo per allargare le situazioni e gli organismi di partecipazione. E il mio sforzo, come Direttore soci, è proprio quello di avere, attorno alla Cooperativa, sempre più soci volontari, soci attivi, perché se c'è una crisi del volontariato politico, c'è invece una presenza forte del volontariato sociale. Cerchiamo di avere attorno alla Cooperativa una rete di soci disposti a contribuire alle decisioni, alla vita della Cooperativa e che siano una presenza importante per raccogliere la voce degli altri soci, che non vuol dire solo le lamentele, ma anche le sollecitazioni, come quando ci dicono che dobbiamo essere più coerenti con la missione.

Le persone interessate fino in fondo al loro lavoro, che fanno con passione, sono tanto prese da questo interesse che talvolta dimenticano di avere anche una vita privata.

Non crede ci sia una scarsa valutazione dell'importanza del tempo, soprattutto da parte degli uomini, che rappresenta un'obiettivo difficile per le donne? E non sarebbe opportuno riconsiderare anche l'organizzazione del lavoro, in questo senso?



In determinate funzioni, dove la riunione è uno degli aspetti importanti o frequenti del lavoro, questo dato esiste. In certe riunioni, non tanto di Cooperativa, ma parallele, quelle degli organismi consortili, le commissioni, gli organismi nazionali, spesso, invece di concentrarsi sulle decisioni da prendere, la discussione si sposta su aspetti che non sono determinanti.

Aggiungo un elemento che deriva dalla mia esperienza. Avere ruoli importanti, essere dirigenti, significa avere la flessibilità di gestire, così come l'organizzazione prevede, il tempo; essere cioè disponibili ad un'organizzazione che è data e che assorbe molto. Il tempo di lavoro è obiettivamente elevato: non sono le 38 ore, ma si cresce anche in responsabilità. Una pesantezza del ruolo che le donne sentono di più.

Il pensiero di essere parte di una Direzione, al di là della funzione che svolgo, a cui fanno capo 5500 lavoratori, è un dato della mia fatica. Certo lavorare in modo più finalizzato, più concreto, consente di avere più tempo di non lavoro e quindi di ricarica; però anche modalità di lavoro che consentano di comunicare, di condividere meglio questa consapevolezza di responsabilità, è un altro aspetto che consentirebbe un'organizzazione più favorevole alle modalità di lavoro che le donne preferiscono. La collegialità del lavoro facilita le donne perché le donne lavorano bene in gruppo. Un'organizzazione del lavoro che faciliti questi processi di relazione, di collegialità, sarebbe un ulteriore aiuto, e le sosterebbe.

Lavorare meglio significa sentire meno fatica e recuperare tempo per sé.

Lavorare meglio significa sentire meno fatica e recuperare tempo per sé.

Lavorare meglio significa sentire meno fatica e recuperare tempo per sé.

Lei ha tempo per sé?

Certo, anche perché voglio averlo. Se non avessi tempo per me, non riuscirei neanche a fare bene il mio lavoro. Le persone che soffocano tutti gli altri interessi fanno fatica anche a svolgere un lavoro tecnico, il mio poi che è, per definizione, un lavoro di relazioni!

Cosa c'è nel suo futuro?

Consolidare l'esperienza che sto facendo.

Come atteggiamento sono sempre disponibile al cambiamento, nel senso che i cambiamenti della mia vita sono state delle occasioni che ho colto, mai scelte intenzionali, mirate. Sono disponibile ad accettare proposte di nuovi percorsi anche se, nel mio futuro, al di là di questo, non riesco ad intravedere niente di ulteriore evoluzione; però è vero che resto sempre disponibile a cambiare.

E' una mia caratteristica.

Benedetta Pantoli

Come ha incontrato la Cooperativa?

Sono entrata quando non era ancora Gulliver, ma CSA (Cooperativa Servizi Assistenziali), nel 1990. La nostra sede era in via Emilio Po da dove erano gestiti i servizi di assistenza, mentre in Cardinal Morone erano collocati i poliambulatori.

Io ero allora una giovane psicologa, laureata, che aveva intenzione di fare tutt'altro nella vita.

Stavo facendo il tirocinio all'USL dove avrei voluto trovare in futuro la mia occupazione, ma avevo anche bisogno di lavorare, così feci un colloquio alla Cooperativa CSA, dove stavano cercando un Responsabile di tutta la divisione assistenza.

Ero molto giovane, ma il Presidente decise di puntare su una persona giovane, senza esperienza, proprio per poterla formare, anche correndo qualche rischio, se non altro perché avevo dichiarato apertamente che i miei progetti mi avrebbero probabilmente portato altrove.

Cominciai a crescere professionalmente all'interno della Cooperativa e quando fui chiamata all'USL, perché avevo vinto un concorso, decisi che sarei stata meglio nella Cooperativa.

Ecco come sono entrata in una piccola Cooperativa, come Responsabile della divisione assistenza, una Cooperativa che poi ha cominciato a crescere nelle dimensioni, nella complessità delle aree di lavoro, tanto che sono state necessarie varie riorganizzazioni interne, perché l'azienda stava diventando sempre più consistente.

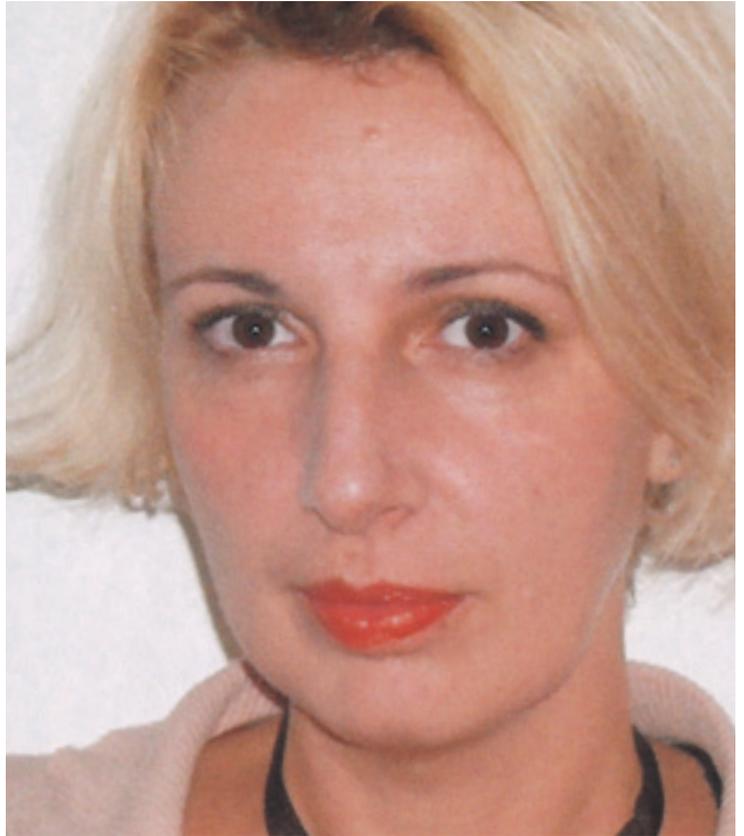
La divisione assistenza è stata divisa prima in un settore anziani e in un settore handicap, poi il settore anziani si è ulteriormente diviso in un settore anziani e in un settore educativo.

Le figure professionali sono rimaste quelle di allora: Katia Cuoghi Costantini che è Responsabile del settore anziani, Stefano Crociani che è Responsabile del settore handicap, ed io che sono Responsabile del settore educativo.

Mi pare di aver sentito che c'è stata anche un'unificazione?

Ci siamo unificati con le Cooperative "Generica" e "Aristea", dopo di che "Aristea" ha chiuso e il gruppo dirigente di CSA, insieme agli operatori, ha fondato la Cooperativa Gulliver, che si è ricomprata i rami d'azienda riuscendo a coinvolgere molto i soci lavoratori, perché ha dovuto chiedere una grossa sottoscrizione di capitale sociale, ma l'adesione è stata larga e così siamo riusciti a conservare tutti i servizi.

E' stato un momento difficile, ma è andato tutto bene: dei 120 soci che eravamo all'inizio, adesso siamo in 950, per la maggiore parte soci, nel senso che non è obbligatorio, per entrare nella nostra



Cooperativa, essere soci. Si può diventare soci solo dopo il periodo di prova e non è la semplice assunzione che determina lo stato di socio.

In che cosa consiste il suo lavoro?

Consiste nella gestione, progettazione e a volte anche costruzione di nidi e scuole dell'infanzia. Abbiamo 15 servizi sparsi nel territorio. Quando parlo di gestione completa intendo l'organizzazione di tutto ciò che serve per aprire e gestire il servizio, tutto, compreso il personale e talvolta la costruzione materiale, gli arredi, oltre alla gestione educativa: dal rapporto con le famiglie, alla riscossione delle rette, tranne la graduatoria per l'ammissione che viene fatta dall'Ente pubblico. Abbiamo anche la gestione d'appoggio educativo assistenziale per cinque Comuni della provincia di Modena. Formiamo il personale, non didattico, ma di appoggio, all'interno delle scuole, ai bambini che hanno bisogni particolari dal punto di vista educativo. In più abbiamo, nella nostra area, la gestione di due centri psichiatrici residenziali e di un appartamento protetto.

Nel frattempo, la sua vita? Vedo fotografie di bambini.

Un matrimonio e due figli. E' complicata!

Come l'ha risolta?

Ci vogliono grossi aiuti familiari, ci vogliono gli asili, ci vuole un contesto di lavoro capace di capire cosa sta succedendo, che dia tutti gli strumenti di flessibilità possibili. Io l'ho trovato e in linea di massima lo si trova all'interno della Cooperazione. E' una grossa differenza rispetto al privato.

Quando si vede che una persona si assume la responsabilità di quello che sta facendo, la flessibilità oraria nei tempi e nelle presenze è autorizzata. Io, ad esempio, sono rientrata dalla maternità appena finiti i tre mesi perché era cominciato l'anno scolastico e in ufficio c'era bisogno. Sono venuta portando mia figlia: finché mangiava e dormiva riuscivo a lavorare ed allattare nello stesso tempo. Abbiamo anche cercato, in alcune scelte organizzative, come Cooperativa, di fare di questa flessibilità un valore. E' stato scelto, ad esempio, di integrare al 100% la maternità e questo, se si tien conto che la nostra Cooperativa è composta al 90% di donne, è un costo non irrilevante. Cerchiamo di agevolare, per quanto possibile, il rientro dalla maternità, in termini di part time, di avvicinamento alla famiglia, di concessione di permessi, se occorre.

Il mio settore è particolarmente facilitato perché, occupandoci del servizio per l'infanzia, gli orari e i tempi sono quelli degli altri servizi, per cui è più facile che vengano rispettate le esigenze proprie delle operatrici e quelle dei loro figli. Lo facciamo per agevolare le persone, ma anche perché pensiamo sia un valore. E' faticoso, perché è un lavoro di responsabilità, ma io penso che le donne prendano ogni lavoro con responsabilità, tanto la maternità, quanto il lavoro, umile o complesso che sia. Il fatto che sia un lavoro di "responsabilità" incide, ma io credo che sia soprattutto un atteggiamento individuale. Dalle inservienti alle educatrici sono tutte attente al lavoro che fanno: come non ci si stacca dall'essere mamma, non ci si stacca dal pensare a cosa si sta facendo professionalmente.

In più, il nostro è un tipo di lavoro che si interseca molto con la nostra genitorialità, perché lavorare con i genitori, all'interno dei servizi educativi, come educatori, sollecita continuamente anche la nostra identità, per cui si farebbe fatica a differenziare i due ambiti: è una risorsa.

Non mi sono mai sentita di sottrarre molto ai miei figli, se mi dedicavo al lavoro, perché imparavo ad essere un genitore migliore e ogni volta che riuscivo a trascorrere del tempo con i miei figli sentivo che imparavo qualcosa che mi sarebbe servita per la mia professionalità. E' un continuo scambio d'apprendimento educativo.

Come si è organizzata?

Scuola a tempo pieno finché sono stati alle elementari, quando riuscivo ad organizzare il mio orario di lavoro per poterli andare a prendere e trascorrere più tempo con loro; ma alle medie escono alle 13 e questo non è proprio possibile. Si deve spostarli tra nonni e parenti vari, dalle 13 in poi, proprio nella fase di passaggio dalle elementari alle medie, quella che coincide col periodo più delicato del loro sviluppo adolescenziale, e non sono così autonomi da poter stare da soli. E poi parliamo di qualità della vita!

I suoi tempi di vita?

Di corsa. Ci sono giorni in cui, quando torno a casa, mi rendo conto che sto continuando ad andare a velocità accelerata.

Parliamo di uso del tempo da parte degli uomini e da parte delle donne. Lavorando tra molte donne il problema di aggregare tempo di lavoro e tempo per la famiglia, anche trascurando il tempo per sé, è più condiviso, rispetto a ciò che accade in quelle Cooperative che hanno una maggiore presenza maschile, per cui la differenza nel confronto è più evidente. E' così?

E' vero che gli uomini sono pochi, ma è anche vero che gli uomini che lavorano nel sociale sono particolarmente attenti ai rapporti, alle relazioni, all'infanzia, per cui i nostri colleghi è più facile che alla domenica vadano fuori con i figli. Hanno un'attenzione educativa più accentuata, in virtù di quell'identità professionale che s'interseca molto con l'identità genitoriale.

Ma sento anche la sofferenza delle donne per la pesantezza di un carico di fatica che non è equamente distribuito, il che molto spesso non è neanche dovuto ad un ambiente di lavoro discriminante. E' che una donna, di fronte ad un'opportunità di carriera, ad una scelta, se non ha un marito che si assume la responsabilità educativa, deve rinunciare.

Organizzazione del lavoro, uso del tempo: quali interventi potrebbero agevolare il lavoro di una donna?

Sono stata fortunata perché la nostra Cooperativa organizza le riunioni interne principali in modo che coincidano con gli orari degli asili, delle scuole, ecc. Il mio problema specifico è che lavoro in un ambito in cui, per parlare con le famiglie, bisogna aspettare le 16 o le 18 o il dopo cena. Dobbiamo fare i conti con i tempi di vita degli altri. E la maggior parte di chi partecipa è formata soprattutto da mamme, che hanno un ulteriore peso e che ogni tanto portano con sé i bambini perché altrimenti non saprebbero come fare, dato che i padri sono meno presenti o più impegnati.

Voi avete un buon osservatorio sui temi educativi. Ma l'educazione dei figli è ancora una responsabilità soprattutto delle donne?

E' una responsabilità delle donne. Prova ne sia che tra tutti gli operatori che abbiamo c'è un solo educatore maschio, perché trovare educatori maschi è difficilissimo: l'educazione è sentita come una faccenda molto femminile.

L'inserimento al nido viene fatto dalle mamme, sono le mamme che vengono a fare i colloqui. Gli anni della prima infanzia sono una responsabilità soprattutto delle donne, solo più tardi comincia a subentrare la figura paterna.

Secondo lei è una cosa che accade secondo natura? E' un prodotto culturale? Una presenza maschile gioverebbe nei rapporti, nelle relazioni o sarebbe irrilevante?

Si è così modificata la struttura della famiglia, con famiglie sempre più mononucleari, e sempre più sole, che capita spesso di vedere le mamme sole ad affrontare la crescita del loro bambino, e un bambino che, a sua volta, è sempre più solo: resta figlio unico per cui, se si sbaglia con quello, si sbaglia la cosa più importante della vita. Si aggiunge una cultura intorno che accentua enormemente la genitorialità, il rischio dell'errore, la responsabilità nella crescita. La maternità è diventata un compito gravosissimo e spaventoso.

Sono mamme spaventate?

Sono mamme preoccupate dalla complessità, che si trovano in difficoltà, che se danno troppe regole, sbagliano; se ne danno poche, sbagliano; se comprano il telefonino, sbagliano; se non lo comprano, sbagliano. Comunque.

Anche in una situazione in cui va tutto bene, e c'è una famiglia d'origine di supporto alla funzione educativa, il cambiamento è tanto veloce, da una generazione all'altra, che non è facile trovare dei riferimenti nei modelli educativi precedenti. Se non c'è una coppia che affronta insieme l'educazione del figlio, e questa viene lasciata solo alla mamma, è un compito che rischia davvero di spaventare.

Parliamo allora della responsabilità educativa che una donna si porta dietro e che sta diventando ancora più pesante?

Vediamo mamme che spesso sono in difficoltà, non perché ci siano degli effettivi problemi, ma perché si sentono sopraffatte dalla responsabilità dell'educazione del bambino, che iscrivono il bambino al nido per avere l'occasione di parlare con le altre mamme, con gli educatori, per avere dei momenti di confronto, perché non hanno dei modelli chiari, condivisi; non sanno esattamente come si fa, per cui si spaventano di fronte ad ogni cambiamento del bambino, perché non sanno mai come affrontarlo pur essendo consapevoli che il loro comportamento è importantissimo e che se sbagliano fanno dei danni al bambino. Sono mamme che cercano il confronto, il supporto delle altre mamme, perché il marito non vive allo stesso modo la responsabilità nei confronti della crescita del bambino.

Mi sembrava che nelle nuove generazioni ci fosse di più la divisione dei compiti, compresa l'educazione dei figli.

Si cominciano a vedere dei mutamenti, ma Le ripeto che, quando facciamo l'inserimento, quando facciamo i colloqui nelle scuole dell'infanzia, sono ancora le mamme che se ne occupano. Nelle situazioni più istituzionali, nei momenti in cui non è coinvolto singolarmente il bambino, ci sono anche i papà; ma nella quotidianità della vita del bambino è più facile che ci sia la mamma.

Questo ha dei riflessi sull'educazione e la crescita dei bambini? Li rende più insicuri o più fragili, perché le mamme di solito sono più ansiose?

L'educazione è sempre stata al femminile. Ma prima una donna faceva la mamma con l'aiuto di un'altra mamma: la nonna, in un contesto sociale che la supportava in questa funzione; adesso, se non si riesce a mettere intorno ad una donna, che non abbia un marito altrettanto competente, una serie di supporti di riferimento, il rischio è che ci sia una coppia madre - figlio molto più insicura.

Ma le mamme insicure trasmettono ansia

E infatti stanno cambiando anche i bambini.

Se le giovani donne, mamme, sono così prese dall'ansia della responsabilità del loro ruolo educativo, nella progressione di carriera questo diventa un ulteriore causa di rinuncia.

Toglie libertà al lavoro e alla progressione di carriera. Io, ad esempio, rispetto alla progressione di carriera, mi sono sempre resa conto che non potevo neanche prendere in considerazione certe opportunità. All'epoca in cui eravamo ad Aristeia, partecipammo a degli appalti per la gestione di servizi al Parlamento Europeo. Mi fu chiesto che tipo di impegno ero disposta a dare. Rimasi sbalordita e risposi che non potevo neanche pensare di andare all'estero, anche solo una settimana al mese. Tutte le possibilità di carriera che potrebbero portarmi lontano mi sono precluse. E' vero che è un "lontano" che cambia nel tempo. Un tempo "lontano" poteva essere anche Pavullo, adesso non è così, ma tutto quello che potrebbe portarmi fuori casa dal mattino alla sera, per cui non posso portare i miei bambini a scuola, diventa troppo lontano, se resta un fatto permanente.

Ci sono altri interventi che potrebbero agevolare il lavoro femminile, ad esempio il part time. Qualcuno sostiene che provvedimenti a favore delle donne ce ne sono. Io non so quanto gli assegni familiari possano servire per pagare una babysitter o pagare il latte o i pannolini, ma, ad esempio, la nuova Legge sul lavoro è stata pubblicizzata come una legge che, rendendo il lavoro più flessibile, agevola il lavoro femminile. Lei che ne pensa?

Dove non ci sono problemi economici, può essere così.

Noi abbiamo concesso il part time alle mamme che ce l'hanno chiesto; diamo anche la possibilità di fare quello che viene chiamato il telelavoro, che poi vuol dire evitare lo spostamento in ufficio per fare lo stesso lavoro che una donna può fare anche a casa, in orari differenziati, magari mentre i bimbi dormono.

E' un esempio di organizzazione che, rendendo più flessibili le presenze in ufficio, agevola il lavoro femminile, a parità di risultati in termini di efficienza.

Non è poco. E' vero che il part time è la forma di lavoro che agevola di più una donna, ma è anche vero che il costo della vita e dei figli è tale che non sempre si può fare un part time: vuol sempre dire ridurre lo stipendio!

E' un'agevolazione per le donne di reddito familiare elevato che hanno un marito con un buon stipendio, che è impegnato con orari molto lunghi e che pertanto devono accudire i figli pressochè da sole. Nel caso inverso la situazione è già più complicata, quando cioè è la mamma che ha un buon stipendio. Bisogna sempre ricordare che un part time lo riduce!

E le altre forme di lavoro: contratti interinali, contratti a termine, che sono stati presentati come la risposta al problema dell'occupazione femminile?

Sì, nel senso che le donne vengono prese e lasciate a casa appena restano incinte. Sono proprio le forme che le tutelano meno!

Noi abbiamo assunto delle donne a tempo determinato, in sostituzione di maternità, ma, appena possibile, abbiamo trasformato il contratto a tempo indeterminato. E poco dopo hanno fatto bambini. Temo che se andremo avanti per tanti anni con il lavoro precario, prima di fare la scelta di mettere su

famiglia, le donne ci penseranno ancora di più.

Lei mi sta dicendo che è una Legge che tutela le aziende, non il lavoro femminile?

Ma anche voi siete un'azienda e state, come si dice, sul mercato. Per quanto, una Cooperativa come la vostra, non ha poi tanti concorrenti. O no?

Cominciamo ad averli, soprattutto in alcuni settori, sempre di più, e sempre più selvaggi. Finchè ci misuriamo con Cooperative del nostro territorio, con cui condividiamo un sistema di regole, grossi problemi non ce ne sono. Abbiamo però, sempre più spesso, una concorrenza che viene da fuori regione, con Cooperative o aziende che applicano regole diverse e forme di rapporti di lavoro meno tutelanti, che invadono il mercato con tariffe molto ridotte, e ci creano problemi.

Questo riduce i margini di intervento sull'organizzazione del lavoro per agevolare il lavoro femminile, senza gravare l'azienda di costi non sopportabili?

Sa qual è la differenza tra l'essere un'azienda ed essere una Cooperativa? La differenza è nel valore di ciò che si sta facendo. Noi abbiamo scelto di mettere in piedi una Cooperativa che offrisse l'opportunità di fare il lavoro migliore nelle condizioni migliori, qualcosa che permettesse ai soci e alle socie di fare un lavoro che professionalmente non è neanche il più pagato, perché i lavori di cura, che pure dovrebbero essere i più pagati, essendo femminili, sono invece i meno pagati, in Italia soprattutto, perché non è dappertutto così. Tuttavia se il nostro obiettivo principale è dare qualità del lavoro e qualità del rapporto con il socio, prima di modificare tale rapporto, rinunciando a certe tutele, rinunciamo a certi appalti. Questo vuol dire essere una Cooperativa e non un'azienda privata!

Nel suo futuro?

E' da quindici anni che faccio questo lavoro e non sono affatto stanca. E' un lavoro che cambia nel tempo, che è carico di valori ideali, che si intreccia con la mia genitorialità.

Il dubbio che mi viene ogni tanto è quanto sia positivo il permanere di un dirigente, per tanto tempo, nello stesso ruolo, in un'azienda; nel senso che rischia di essere una presenza ingombrante, un elemento di immobilismo invece che di crescita.

Per quanto mi riguarda io non sono affatto stanca; sono però consapevole che in futuro una qualche forma di mobilità dovrà esserci e sarà salutare. Ma nel frattempo i miei figli saranno grandi.

A una giovane donna consiglierebbe di rivolgere la sua richiesta di lavoro ad una Cooperativa?

Nonostante ci siano tanti valori che stanno andando nell'archeologia, a prescindere dalla constatazione che le persone sembrano non essere più in grado di tutelare i propri diritti, c'è almeno un contesto che li garantisce. Si dà quasi per scontato che sui posti di lavoro stiano saltando le tutele; nella Cooperazione non è così.

Ad una giovane donna consiglio di divertirsi, finchè è giovane, ma non di investire tutta se stessa nella carriera. Se opera un investimento così totalizzante di se stessa perde il senso della pluralità della dimensione femminile, oltre che rischiare, in caso di fallimento, anche la parte affettiva di sé.

Come ci sta la maternità con la carriera?

Se una donna non ha figli deve trovare una grande motivazione nel lavoro; se una donna ha un figlio

va a lavorare perché ha un bambino. Ce l'ha già la motivazione, non ha bisogno di cercarne altre, neanche nel lavoro.

E' una bella risposta! Forse la carriera non è poi così importante?

Il concetto di carriera mi sembra molto maschile. Per le donne forse vale più la pena parlare di realizzazione delle proprie competenze e capacità e, per fortuna, noi riusciamo a realizzarci in molti campi, anche contemporaneamente!

A meno che non sia una risposta consolatoria.

Abbiamo “ tante carriere ” a cui nessuna donna dovrebbe rinunciare. Per tutte noi, nel momento in cui i nostri figli sono nati, sono diventati le nostre priorità. Fatica, certo, ma tante soddisfazioni. E affetti.

Aster, inaugurato il 15 settembre 2004, è un centro specializzato nell'accogliimento di anziani con patologie dementigene gestito dalla Cooperativa sociale Gulliver. Il centro risponde alle esigenze delle famiglie fornendo flessibilità dei servizi, tempestività d'intervento, qualità dell'assistenza. Il tutto nel quadro del sostegno alla domiciliarità, come previsto dai “Piani per la salute” e dai Piani di Zona del territorio.



Aster è situato nella zona Est di Modena in via Internati Militari Italiani 1943-1945, n. 30 ed è in grado di assistere fino ad un massimo di 25 persone.

Katia Cuoghi Costantini

Dott.sa Costantini, affrontiamo subito il problema?

Lei è entrata in Gulliver come Responsabile di un settore, quello degli anziani, in una Cooperativa dove le maestranze sono per la maggior parte donne, ma spesso ho notato che, andando in su nella scala gerarchica, le donne sono sempre meno. Una “selezione naturale” ?

Perché nessuno le propone? Perché loro stesse si tirano indietro per timidezza, perché non se la sentono o perché gli uomini sono più determinati nell’occupare ruoli di dirigenza?

Nella sua esperienza in Gulliver esiste una forma di discriminazione nei confronti delle donne?



La nostra è una situazione un po’ particolare perché è formata per il 93% da donne e anche qui, se si vuole estremizzare, salendo nella piramide, il Presidente è un uomo; ma nel Consiglio di Amministrazione la presenza maschile è rappresentata da 4 unità su 13 componenti, la Direzione operativa è formata da 6 persone: 2 donne e 4 uomini, perché il Responsabile amministrativo è un uomo, il Responsabile del personale è un uomo, il Presidente e poi il Responsabile del settore H che è anche lui uomo. Due sono le donne: oltre a me, la dott.sa Pantoli che si occupa del settore educativo.

Se guardiamo a questo aspetto, balza agli occhi: tre settori produttivi e due di servizio sono a prevalenza maschile, il Consiglio di amministrazione, che è espressione della base sociale, invece no; ma se guardiamo complessivamente ai quadri intermedi, gli uomini sono molto pochi.

Non credo pertanto ci sia nel complesso una grossa sfasatura tra una base femminile e una direzione maschile.

Posso dire che ho avuto la fortuna di lavorare in ambienti dove la discriminazione di cui Lei parla l’ho sentita molto poco. Intendo dire che in ogni caso dalle donne ci si attende sempre e ovunque il massimo.

Prima di venire in Cooperativa ho lavorato in un’Associazione di coltivatori diretti che è tutta maschile e devo riconoscere che, considerando che ho conosciuto migliaia di persone, ho sempre trovato grande rispetto. Forse dipendeva proprio dal fatto che ero una donna e che avevo un ruolo di responsabilità, che ero una donna laureata in una realtà di scarsa scolarizzazione; come si voglia considerare la cosa, la realtà è che c’era un vero ossequio formale nei miei riguardi.

Ho fatto anche un’esperienza politica, perché sono stata per un periodo in Consiglio Comunale a Modena e sinceramente devo dire che lì la discriminazione si sente di più: era un mondo davvero gestito dagli uomini. Anche il solo fatto di darsi dei tempi sempre molto protratti, tempi “maschili”, con sedute prolungate fino a tarda notte.

Ma negli altri contesti lavorativi l’essere uomo o donna è pesato davvero poco.

E per una donna Responsabile di settore in un mondo tutto di donne?

In un mondo di donne, ad una donna non si perdona niente; in un mondo di donne ad un uomo, pro-

prio perché gli uomini sono pochi, si perdona tutto.

Quali sono le doti che una donna deve esercitare come Responsabile di un settore come questo?

Notevole energia di tipo organizzativo, perché il mondo del sociale è di per sé disorganizzato, estemporaneo.

Capacità organizzative e grande capacità di ascolto perché ci riferiamo a persone che hanno, per attività professionale, la relazione con altre persone: bambini, anziani, handicappati...

Bisogna essere molto attenti all'ascolto della loro esperienza di lavoro, dove spesso la fatica fisica è la parte minore, perché ci sono altri tipi di fatica: di relazione, di sopportazione delle reazioni del nostro referente, di relazioni con il suo familiare. Il nostro interlocutore principale è la persona di cui ci prendiamo cura, poi c'è il suo familiare, poi c'è l'Ente che ci finanzia il servizio e quindi chi si trova a svolgere questo compito di coordinamento deve esserne all'altezza professionalmente, ma bisogna essere anche attenti a come vive questo suo ruolo.

Grande capacità di attenzione e costante monitoraggio, perché il lavoro importante di questi anni è consistito proprio nel seguire lo sviluppo organizzativo, conseguente allo sviluppo quantitativo dell'attività della Cooperativa, per mettere in atto gli strumenti necessari a tenere molto più monitorato il clima dei servizi, la situazione di chi vi opera, attraverso il monitoraggio dei bisogni formativi e quindi l'attivazione degli interventi formativi e la verifica della loro efficacia, e poi il monitoraggio della valutazione che fa il nostro referente principale o il suo familiare sulla qualità del servizio che riceve.

Attenzione alle relazioni, ai segnali espressi oltre le parole, perché si tratta di persone che lavorano con altre persone, quasi mai da sole; quindi si deve verificare come funziona il lavoro d'equipe di chi svolge la stessa funzione e come si integra con altre funzioni.

Come vede sono contesti lavorativi molto particolari per cui, se si perde di vista qualcuno di questi aspetti, si possono innescare delle dinamiche molto pericolose perché incontrollabili.

In questo mondo di donne com'è il lavoro quotidiano? Il lavoro nelle Cooperative viene di solito descritto come molto collaborativo, dove le gerarchie sono meno visibili rispetto, ad esempio, alle aziende private. E' vero?

Come si concilia in questo contesto lo spirito di collaborazione con il riconoscimento e l'esercizio della responsabilità di un ruolo dirigente?

E' un rischio che esiste perché, per chi lavora nel sociale, questa contraddizione può essere molto evidente. Mi pare di averla risolta instaurando rapporti cordiali, amichevoli, con la consapevolezza che se una persona non opera in modo efficiente può avere dei motivi personali che devono essere capiti. E' un'attenzione che ripaga, perché viene apprezzata e ricambiata, proprio con la collaborazione.

In una realtà come la nostra ci sono grandi picchi di lavoro e momenti in cui si allenta la tensione, quando si può essere molto più disponibili a favorire anche le esigenze personali.

La primavera scorsa mi scadevano a distanza di otto- dieci giorni, l'uno dall'altro, gare d'appalto di diversi miliardi di lire, di quei contratti che non puoi permetterti di perdere. Con lo staff non c'è stato bisogno di spiegare nulla: si è lavorato per tutto il tempo che è stato necessario, fino alle otto di sera, sabato e domenica compresi; quando poi quel picco di lavoro è finito, purchè fosse garantito il lavoro necessario, abbiamo anche assunto ritmi più leggeri. Quando c'è collaborazione vera, basta uno sguardo per intendersi e non viene lesa un'autorevolezza che si conquista senza imposizioni.

Ciò che dà l'impronta all'azienda è sempre l'atteggiamento di chi sta al vertice. E qui tutti quanti abbiamo questa impronta di collaborazione, flessibilità, comprensione; però quando c'è da andare

si va, quando c'è un orientamento della Cooperativa si applica, una parola vale più di tre verbali, un impegno va rispettato. E questo, a caduta, ha la sua efficacia.

A proposito di partecipazione, una Cooperativa ha nella sua idea statutaria il principio della partecipazione, ma non credo che le forme di partecipazione e di elaborazione delle decisioni siano rimaste le stesse, rispetto agli anni passati, perché anche una Cooperativa come la Gulliver, dopo gli anni d'inizio, si è ingrandita, fino a diventare un'azienda, con tutte le esigenze di un'azienda, compresa quella di vincere gli appalti stando sul mercato, come oggi si usa dire. Cosa distingue oggi una Cooperativa da un'azienda privata?

Nel privato non ci sono molte aziende che operino sul sociale, però il problema della partecipazione per noi esiste, ma non nel senso che Lei crede.

Abbiamo assunto dimensioni rilevanti perché abbiamo 500 soci, rispetto a 900 tra soci e dipendenti, quindi oltre il 50% è formato da soci. Non abbiamo però una sede fisica dove tutti i soci lavorino, e questo non aiuta. Bisogna anche precisare che la cooperazione sociale, come mercato del lavoro, è una delle ultime opportunità per trattamento economico. Non è una vera scelta professionale, a parte certi ruoli definiti, ovviamente, ma per i ruoli operativi si tratta di lavoro, e basta. Si aggiunge la bassa scolarità di una manodopera in gran parte straniera.

C'è anche un altro importante elemento: noi lavoriamo per appalti e gli appalti si vincono o si perdono; può anche accadere che un'azienda perda la gestione di un servizio che prima aveva e allora, per norma contrattuale a tutela del lavoratore, i lavoratori devono essere assunti prioritariamente da chi subentra nel servizio. Una norma giusta, a tutela del lavoratore che non perde il lavoro e ne mantiene la continuità, però rafforza l'idea che una Cooperativa vale un'altra, purchè si rimanga sulla sede, e l'interesse del lavoratore si radica di più nella sede di lavoro e nel contesto lavorativo che non nell'azienda originaria. Cambia dunque l'interesse personale per la Cooperativa.

L'assurdo di una Cooperativa come la nostra è che c'è un grande impegno della dirigenza per sviluppare la fidelizzazione e il rapporto con i soci, per stimolare la partecipazione, quando invece di solito accade il contrario. Abbiamo istituito un Ufficio soci proprio per dare maggiore incremento alla partecipazione, abbiamo il giornalino con il Comitato di redazione allargato a tutti, un gruppo di progetto sociale che si riunisce periodicamente. Non è solo un fatto di facciata, ma di sostanza, perché un'azienda come questa, con le dimensioni e il valore economico che ha, ha bisogno di un Consiglio di amministrazione che sia davvero rappresentativo di una collettività aggregata su interessi condivisi, altrimenti si corre il rischio che le decisioni vengano prese altrove e la finalità sociale si scopra alla fine. E qual è la finalità sociale di una Cooperativa come questa?

Dare lavoro ai soci, alle migliori condizioni possibili e nel frattempo garantire dei servizi di qualità dignitosa. Ma per raggiungere questo obiettivo bisogna che a dirigere la Cooperativa ci siano persone davvero interessate a realizzarne la finalità e non solo a controllare che il bilancio sia in attivo.

E' anche un problema di democrazia, perché a volte la Direzione operativa deve affrontare decisioni che hanno bisogno dell'avallo di un Consiglio di amministrazione rappresentativo e consapevole delle dimensioni delle decisioni che si vanno ad assumere.

Chi decide in Cooperativa? Quando una piccola Cooperativa fa i suoi primi passi, tutti i nove soci hanno le stesse informazioni e si può dire che è l'Assemblea dei soci che decide, ma ormai parliamo di aziende di grandi dimensioni e le decisioni possono essere prese solo sulla base di informazioni complesse, a parte le competenze specialistiche a leggere i progetti e i bilanci. E allora come ci sta la democrazia? C'è chi mi ha detto che oggi non è tanto l'approvazione del bilancio il momento della verifica democratica, quanto il controllo di gestione periodica, a parte la democrazia delegata, e la

fiducia che si ha nelle persone che si sono elette, oltre naturalmente alla verifica dei risultati complessivi che si raggiungono. E' così?

Certo, anche perché il bilancio è diventato tanto complesso che pochi hanno gli strumenti per leggerlo

Vogliamo specificare di che cosa si occupa il settore di cui Lei è Responsabile?

Di anziani. Abbiamo più di metà della nostra attività, di fatto la metà dell'azienda, più di 440 tra soci e lavoratori che operano nell'area. E più di metà di questa attività è fatta di gestione dei servizi: Case protette, RSA, centri diurni. Curiamo la gestione completa, per conto di Enti pubblici. E l'altra metà è fornitura di servizi: personale di assistenza, personale ausiliario, personale di cucina.

Lavoriamo in quasi tutta la Provincia e nel Comune di Modena, dove 4 delle 6 strutture del Comune sono gestite da Gulliver. Il Comune incassa le rette, fa i controlli e ne tiene il coordinamento, però il personale è di Gulliver e non solo, perché si tratta di appalti tanto complessi che di solito vengono gestiti in raggruppamento d'impresa.

Esercitiamo un controllo costante dei servizi, attraverso le persone che sono sul territorio, perché ci siamo divisi per zone, per avere un rapporto più diretto con l'utente; così come in sede centrale si tengono monitorati i servizi, per sapere di quante persone c'è bisogno, ricercare altro personale, e così via. Da alcuni anni, avendo assunto gestioni complesse, abbiamo istituito un ufficio apposito che gestisce solo il personale e i rapporti con i fornitori, non tanto la funzione acquisti, perché abbiamo una funzione acquisti centralizzata, ma soprattutto il rapporto con i servizi che ricevono le merci, per monitorare i consumi, valutare il prodotto migliore, il fornitore migliore.

Nella nostra azienda gli elementi su cui possiamo agire per migliorare la redditività sono pochi e poiché il 70% dei costi è costituito dalla manodopera, restano i servizi, che devono essere erogati nel modo migliore, garantendo la qualità, senza perdere di vista i costi.

Nel settore dei servizi di assistenza agli anziani ha avuto qualche rilevanza, dal vostro punto di osservazione, il fenomeno delle badanti?

Dal nostro punto di vista non rappresenta un problema di concorrenza; lo rappresenta molto di più per la Casa protetta tradizionale che vede l'utenza ridotta. Il fenomeno "badanti" infatti rallenta l'ingresso in Casa protetta e le persone ci arrivano quando la situazione è tanto degenerata, dal punto di vista sanitario, che a casa non si riesce più a garantire assistenza. Per le Case protette private la situazione è molto cambiata, perché prima potevano anche selezionare le richieste e accogliere solo gli anziani più autosufficienti, adesso non possono più fare queste scelte e accolgono persone già molto compromesse.

Noi ci siamo collocati sul problema della demenza proprio perché è una patologia che, fino a che è nella fase iniziale di confusione e smarrimento, può essere gestita con un'assistenza domestica; ma con l'andare del tempo occorrono altri servizi per chi ne è affetto e per i suoi familiari.

Io credo anche che il fenomeno badanti ha successo perché c'è un problema economico di sostenibilità del costo per la famiglia, ma c'è anche un aspetto culturale, perché dalle nostre parti il fatto di ricoverare un anziano in struttura, "metter via", come si diceva una volta, è l'ultima delle soluzioni, e quindi il trovare delle persone che si prendono cura della persona anziana, che resta a casa sua, tranquillizza la coscienza, anche se non è certo la soluzione di tutti i mali, perché non sempre si tratta di persone professionalmente preparate: a parte lo scoglio della lingua, non vedono l'ora di racimolare un po' di soldi per tornare a casa loro. Hanno rappresentato il tamponamento di un bisogno che né il pubblico né il privato può soddisfare, a quei costi.

Qual è la cosa che in questi anni Le ha dato più soddisfazione? E delusione?

Le soddisfazioni ci sono quando si conquistano dei servizi di un certo prestigio o si conquistano dei servizi che sono frutto di una gara con dei concorrenti forti. Vuol dire che abbiamo fatto una progettazione di qualità.

Una delle più grosse soddisfazioni è stata l'attivazione della "9 gennaio": un servizio nuovo, che non ha mai fatto nessuno. E' diventato il fiore all'occhiello del Comune di Modena.

Credo sia difficile smentirne la qualità, anche perché abbiamo tutti i riscontri delle indagini qualitative. E' tuttora un elemento di soddisfazione, anche se non è più una novità.

Un'altra soddisfazione l'ho provata quando abbiamo vinto la gara d'appalto per la gestione delle altre tre Case protette: Cialdini, Ramazzini, Guicciardini. C'è stata una concorrenza forte, con un progetto da presentare in tempi strettissimi e molto complesso, ed è stata vinta con ampio margine.

Un'altra soddisfazione, oscurata dalle difficoltà, è il fatto di aver ideato e costruito il centro ASTER, vicino alla "9 gennaio", un centro che è unico nel suo genere. Grande soddisfazione mi hanno dato gli apprezzamenti di tanti organi di stampa e tante reti televisive, anche straniere.

E l'amarezza è la fatica che dobbiamo fare per reggere dal punto di vista gestionale, perché è una forma di assistenza estremamente innovativa per la sua flessibilità.

Fonte di amarezza è anche la scarsa attenzione con cui il Comune sembra considerarla, quando invece è stata apprezzata da tante persone ed è stata tanto pubblicizzata da osservatori esterni.

E' vero, perché anch'io ho visto un servizio su una rete televisiva nazionale, ma in dettaglio di che si tratta?

E' un Centro rivolto ad anziani affetti da demenza che li può ospitare in periodi diversi: solo durante il giorno, solo alla notte, oppure restare giorno e notte, per brevi periodi, sabato e domenica, ad esempio, come sollievo alla famiglia. Una modalità di fruizione che qualcuno ha definito "Casa di riposo, a ore" o, se si vuole, un albergo da usare in grande libertà.

E' fonte di grande soddisfazione perché l'ideazione del progetto è stata costruita tutta qua, in Gulliver, frutto di un'ideazione collettiva e del contributo dei coordinatori che seguono le strutture.

Solo che ci chiede una gran fatica perché tanta flessibilità richiede uno sforzo di gestione non comune. Siamo aperti da più di un anno e c'è ancora tanto da fare, poi mi piacerebbe che fosse più valorizzata a livello locale, così come è stata apprezzata all'esterno.

Dott.sa Costantini, cosa c'è nel suo futuro?

Eh! Lo sviluppo delle nostre iniziative, è ovvio; mantenere i nostri livelli di qualità nei servizi e mantenere la nostra capacità di innovare.

E poi?

E poi, anche un certo desiderio di cambiamento rispetto ad un'esperienza che mi ha dato tante soddisfazioni, che è complessa, ma non ha esaurito il mio interesse per nuove esperienze.

Cabiria Gozzi



Presidente, com'è iniziato il suo lavoro in Cooperativa?

In modo molto semplice. Quando l'azienda per cui lavoravo si è trasferita, io ho chiesto, e ho avuto, un lavoro in questa Cooperativa. Sono entrata come impiegata e ho fatto esperienza in settori e mansioni diverse.

Visto che all'inizio Lei proveniva da un'azienda privata, poi ha avuto l'opportunità di vedere, in un percorso tra settori diversi, la mentalità, la cultura, i comportamenti, le tradizioni di una Cooperativa, quali sono gli elementi significativi di confronto tra il privato e la Cooperativa, sulla base della sua esperienza iniziale, ma anche di questo periodo?

Le relazioni tra le persone che nel privato, almeno allora, erano molto fredde, molto formali, molto gerarchiche. In questa Cooperativa, anche per le sue dimensioni, sono molto diverse; anche se poi si sono precisate maggiori regole, per potere individuare bene delle responsabilità.

Cosa intende dire?

L'ingresso di figure nuove dall'esterno ha cominciato a dare alla Cooperativa un senso maggiore dell'importanza del rispetto di regole comuni di comportamento. Si è stabilito che ognuno facesse esattamente ciò che era in grado di fare, nel suo settore, senza preoccuparsi della parte del lavoro che era stata affidata ad un'altra professionalità. E' chiaro che deve poi esserci un coordinamento di questi diversi segmenti, ma ognuno deve limitarsi a fare il lavoro per cui è stato assunto.

Perché non era così?

Era ancora forte, negli anni '80, lo spirito un po' pioneristico degli inizi, quando i soci fondatori facevano un po' di tutto; ma negli anni '90, considerato che la Cooperativa si era nel frattempo ingrandita, occorreva una maggiore organizzazione e soprattutto una divisione dei compiti, perché è vero che era sempre andato tutto bene, ma al minimo accenno di difficoltà, se si manteneva questa consuetudine per cui tutti facevano un po' di tutto, sarebbe stato difficile trovare delle responsabilità. Per questo ho detto che l'ingresso di figure dall'esterno è stato accompagnato dall'ingresso di regole. In sintesi: è risultata più evidente la necessità di una maggiore organizzazione.

Intende più rispetto per le gerarchie?

No, non di questo si tratta. Nella Cooperativa lavoriamo insieme, lavoriamo per noi stessi, ed è dunque meglio collaborare: è inutile avere delle gerarchie rigide. Nel privato ci sono atteggiamenti più

esecutivi che collaborativi, e spesso è considerato dannoso eccedere rispetto alle proprie competenze; qui invece la libertà di intervento è maggiore anche se, per la dimensione della Cooperativa che non è grandissima, ma non è neanche piccola, il rispetto dei confini del proprio ambito di competenza aiuta a mantenere l'organizzazione del lavoro, con evidente beneficio per tutti. Ripeto che però è indispensabile mantenere una buona comunicazione tra i diversi uffici, proprio per quel lavoro di coordinamento e di sintesi rispetto all'obiettivo, di cui parlavo.

Quando è entrata in Cooperativa aveva già dei figli?

Quando sono entrata in Cooperativa avevo già due figli: uno di tre anni e uno piccolino, di otto mesi. Ho continuato fino al 1992 a fare il mio lavoro, cambiando in vari settori: i figli all'asilo, poi alla scuola elementare, e così via.

Si è appoggiata ai servizi?

Sì, ed è andata abbastanza bene.

E la famiglia? Lo chiedo perché, da diverse testimonianze, risulta che i servizi a Modena sono presenti e importanti, che lavorando in una Cooperativa una donna può contare sulla comprensione e collaborazione del suo ambiente di lavoro, però, pur nel migliore dei mondi possibili, se non ci fossero gli aiuti familiari, le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia sono ancora molte.

Mi ha aiutato molto mio marito e poi le nonne, ma non le ho "sfruttate" più di tanto. Alle elementari i miei figli facevano il tempo pieno e non c'erano particolari problemi, alle medie andavano qualche pomeriggio dalle nonne. Hanno imparato a stare in casa anche da soli per tre-quattro ore, senza grandi difficoltà. Ero attaccata al telefono, ma mi sono fidata di loro.

Quindi si può fare?

Si può fare, ma è sicuramente difficile: è difficile per chi non ha aiuti familiari. Io ho potuto conciliare lavoro e famiglia anche perché oltre un certo orario, alla sera, non vado, per regola che mi sono data, anche adesso che ho un incarico di responsabilità molto impegnativo.

Al sabato e alla domenica sto con la mia famiglia e anche se so che può nuocere al mio ruolo politico istituzionale, sto con loro. Vado ai convegni solo quando so che non ne posso fare a meno, e per il tempo strettamente necessario, ma non sacrifico la famiglia per il lavoro.

Non crede che sia anche una questione di organizzazione del lavoro e di come una donna si organizza all'interno del suo lavoro e fa le sue scelte di presenza?

Qualcuno sospetta che gli uomini facciano a volte la figura di essere più bravi di una donna, e più impegnati, solo perché si fermano di più sul luogo di lavoro, anche se spesso si tratta di riunioni abbastanza inconcludenti, anziché mirate a risultati concreti e davvero necessarie. Lei che ne pensa?

Penso che le donne sono molto più concrete e più rapide.

Hanno una diversa percezione del valore del tempo?

La percezione del valore del tempo è molto più presente in una donna, perché deve fare i conti con l'organizzazione complessa della famiglia e del lavoro con la famiglia; è forse per questo esercizio

quotidiano che le donne sono più organizzate. Anche nel lavoro è così, nel senso che ci sono tempi e orari, e l'efficienza deve essere garantita anche laddove il lavoro è collegiale.

Non crede che l'uso stesso del tempo nei luoghi di lavoro sia un elemento di discriminazione?

Non è la quantità di tempo che dà il risultato, ma è la qualità, anche perché, se una persona lavora veramente per otto ore al giorno, alla nona ora non riesce a dare più di tanto, alla decima dà ancora meno e all'undicesima è, dal punto di vista mentale, tanto stremata che non dà proprio nulla. E' chiaro che, se lavora meno nelle otto ore, è riposata per quelle successive.

Discriminazioni non ne esistono tra uomini e donne nello stipendio, perché è il livello complessivo di certe figure che in Cooperativa è più basso, rispetto al mondo privato; discriminazioni esistono semmai nei comportamenti.

La Direzione in cui opero è composta tutta da uomini e mi trovo bene, però si sente innato il maschilismo, il tentativo, ogni tanto, di discriminare, di marcare la differenza, che una donna certe cose non le può capire, e così via.

E' un atteggiamento che poi non si traduce in fatti concreti.

A prescindere dal ruolo, per la conoscenza che Lei ha del mondo femminile, all'interno della Cooperativa esiste una "selezione naturale"? Una donna che desidera lavorare, ma deve conciliare famiglia e lavoro, non può garantire la presenza come un uomo e allora, a volte, preferisce un part time, ma con un part time non si può certo fare una carriera professionale oppure, se anche le propongono ruoli di responsabilità, rinuncia perché pensa di non potercela fare.

Al di là dei comportamenti, della cultura, esiste una discriminazione oggettiva tra le opportunità di un uomo e le opportunità di una donna?

Alle donne che hanno chiesto facilitazioni nelle condizioni di lavoro, per problemi di famiglia, non sono mai state negate, anche quando si è messa in difficoltà l'organizzazione generale e sono stati necessari diversi cambiamenti di riassetto, proprio in conseguenza di questi part time autorizzati. Alcune hanno rifiutato offerte di carriera professionale per scelte personali dettate da queste esigenze familiari, altre hanno rifiutato perché hanno ritenuto tali offerte poco interessanti o non si sono ritenute all'altezza, per altre invece esprimiamo una valutazione di non idoneità in relazione alle competenze necessarie. Ci sono anche le donne che spontaneamente non vogliono assumersi determinate responsabilità.

Lei la responsabilità se l'è assunta. Com'è andata?

Io me la sono assunta nel 1992. C'è stato un rinnovo delle cariche, come accade tutti gli anni, dei consiglieri ed io sono stata eletta in Consiglio di Amministrazione, poi il Consiglio mi ha chiesto la disponibilità a fare il Presidente.

Ne ho parlato in casa per valutare l'impegno che avrei dovuto assumere, anche se i miei figli non erano più piccolissimi: uno aveva dodici anni e l'altro quindici, un'età in cui possono essere autonomi, ma sono ancora molto vulnerabili. Bisogna stare attenti!

D'accordo con mio marito ho deciso di accettare.

I primi due anni sono stati pesantissimi. Immagini che la prima decisione che ho dovuto prendere è stato un licenziamento!

Saranno arrivate anche le soddisfazioni!

Ho imparato il mestiere, ma devo dire che i soci sono sempre molto avari nell'esprimere apprezzamenti. Ho però attestati di stima, e questo mi dà molto soddisfazione, da parte dei Responsabili dei

diversi settori. Ciò mi mette molto tranquilla, perché avere la loro collaborazione piena significa fare andare avanti la Cooperativa. Non è poco!

L'ostacolo più grande?

La mentalità maschilista. Un uomo pensa sempre che una donna sia inferiore e ne è convinto. C'è una convinzione profonda, atavica, e ci vuole tempo per far riconoscere che la donna che hanno di fronte ha delle doti come loro e ha capacità. Solo allora arrivano gli attestati di stima.

In tutte le assunzioni di Responsabili, che ho seguito personalmente, mi sono sentita dire: "Strano, vedo un'azienda guidata da una donna!". Ancora li stupisce.

Vale ancora il discorso che una donna deve essere non solo brava, ma più brava, per essere accettata, e possibilmente non sbagliare mai, perché gli errori li paga di più di un uomo?

Certamente, perché ogni giorno deve dare dimostrazione che sa fare il suo lavoro, sa dare risposte. E allora va tutto bene. Ma se dovesse sbagliare, le reazioni sarebbero molto più critiche che se fosse capitato ad un uomo; anche se devo dire che con gli uomini si lavora bene, perché di solito sono più spontanei e sinceri.

Cosa c'è nel futuro?

Una Cooperativa che cresce, un'organizzazione che migliora, continuare a lavorare bene con le persone e vedere un ambiente di lavoro sereno.

Poi ci sarà la successione, e questo del ricambio generazionale sarà un problema da affrontare, perché non è possibile oggi fare una successione come nel 1992: sono troppe le tematiche da affrontare, interne ed esterne, perché c'è anche un mondo esterno da rappresentare; occorre dunque un lungo periodo di apprendistato e di formazione, prima di assumere una tale responsabilità.

Con la nuova legislazione sul lavoro è cambiato qualcosa?

No, sostanzialmente no, anche se ci sono tutte queste forme di assunzione che comunque non mi piacciono. Non mi piace il lavoro interinale e sono io stessa che cerco di non sfruttare queste forme di contratto. Periodi lunghi di contratti a termine si fanno solo in funzione di eventuale assunzione, come forma di addestramento, ma il lavoro interinale o i contratti a termine, con una rotazione continua di persone, senza riferimenti certi, non mi sembrano produttivi. Se la struttura è questa e le persone sono idonee, si va avanti, poi, se ci sono problemi, saranno per tutti e non solo degli ultimi arrivati.

Quindi più di tanto non avete utilizzato questa precarizzazione del lavoro che invece è tanto diffusa?

No, abbiamo adottato i contratti a termine per fare maggiore formazione, niente più.

E per il suo futuro?

Ho un posto di responsabilità, sono gratificata; le tensioni, quando ci sono, e delle volte ci sono, fanno parte del prezzo da pagare. Il futuro? Continuare così e se necessario rimettersi sempre in discussione: le sfide non mi fanno paura.

Io rappresento una Cooperativa, mi piace e ne sono orgogliosa, quasi come della mia famiglia.

Emilia Luppi

Come le è accaduto di incontrare la Cooperativa?

Io studiavo all'Istituto "J.Barozzi" e nell'estate degli ultimi due anni ho lavorato per i gruppi autotrasporti di via Borelli e di via J.Barozzi; erano infatti due i gruppi di autotrasportatori di Modena, tra i quali era già in corso un'ipotesi di unificazione in una Cooperativa.

Mi sono diplomata e sono stata assunta. La Cooperativa è stata costituita nel maggio 1971, io ho cominciato a lavorare nel novembre 1972, in via Borelli, vicino a L.go Garibaldi.

Gli uffici erano collocati in un appartamento. E' sorto quasi subito il problema che i soci non avevano spazio per venire con i loro mezzi a sbrigare le pratiche negli uffici; pertanto si è cominciata a cercare una nuova collocazione e la Cooperativa ha costruito la nuova sede in via dei Tipografi, dove siamo venuti nel 1978.



Con che ruolo è stata assunta?

All'inizio il personale era ridotto e si faceva di tutto. Eravamo in quattro o cinque, in un appartamento di quattro stanze, dove era concentrata tutta l'amministrazione della Cooperativa: accaparramento lavori, distribuzione lavori, fatturazione del cliente, fatturazione del socio, paghe, contabilità, ecc.

Com'erano i rapporti con gli autotrasportatori, negli anni '70? Lo chiedo perché una delle cose interessanti che è emersa da diverse testimonianze è il cambiamento della base sociale, in questi trent'anni.

Quando un socio trasportatore di oggi, di 25-30 anni, entra in un organismo cooperativo come il nostro, ha un rapporto molto diverso rispetto al socio che ho conosciuto negli anni '70-'80, un rapporto più distante, più formale: chiede solo quello che gli serve, e niente più.

Ho conosciuto allora persone più aperte, più disinvoltate, più cordiali, più socievoli.

Venivano allora i barrocciai, quelli che avevano i barrocci con il cavallo, poi i motocarri, quelli che caricavano ancora con il badile il proprio mezzo, infine i camionisti.

Adesso c'è un'altra generazione di camionisti, molti sono i figli dei vecchi soci.

I giovani hanno trovato tutto molto semplice, perchè il padre ha preparato l'azienda, li aiuta a comprare il camion, li aiuta a pagare le rate, li accompagna nella gestione: una generazione di figli protetti. Sono padri che hanno avuto meno disponibilità economiche e per loro la cambiale, il "pagherò", si sentiva davvero, che hanno dovuto affrontare enormi sacrifici.

Certo è che i soci che hanno saputo gestirsi e rinnovarsi negli anni sono adesso una bella realtà.

Quanti sono i soci? Mi spiega quali sono i vantaggi? Perché un camionista dovrebbe diventare socio della Cooperativa, anziché lavorare in proprio?

Attualmente siamo oltre 200 soci.

I vantaggi per il socio cooperatore consistono sicuramente nella maggior tutela per il lavoro che svolge e nella garanzia dell'incasso comunque, anche se c'è qualche insolvenza da parte dei clienti.

La Cooperativa riesce ad assorbire l'insolvenza e non la scarica al socio.

Perché non mi descrive nel dettaglio?

Il nostro socio riceve l'ordine di recarsi sul posto di lavoro, fa il suo lavoro, porta dentro le bolle con un riepilogo settimanale poi, a fine mese, viene a prendere un estratto conto, con le fatture del lavoro, le fatture degli acquisti che sono i servizi che noi forniamo e i materiali che vendiamo: gomme, filtri, oli, carburante, lavaggio, ecc. L'estratto conto riepiloga l'ammontare del lavoro svolto, meno quel che il socio deve pagare alla Cooperativa, anche per le spese anticipate per suo conto: l'IVA, i contributi, le imposte, tutte quante le scadenze che ci sono in un'attività in proprio, compresa l'assicurazione; gestiamo infatti una polizza cumulativa: chi vuole aderire s'inserisce nella cumulativa, la Cooperativa paga ogni semestre il tagliando e il socio si trova il tagliando attaccato sull'estratto conto, con la tenuta.

In conclusione: il socio riceve l'ordine, va a lavorare, viene a prendere l'estratto conto, e si trova i soldi in banca.

Quindi tutti i servizi collaterali sono fatti dalla Cooperativa?

Certo. Tutte le risposte alle sue esigenze di gestione dell'attività che gli vengono principalmente dall'ufficio soci. I soci pagano una percentuale alla Cooperativa, ma se si considera tutto il servizio che viene dato, mi pare che la situazione sia vantaggiosa.

Una Cooperativa molto efficiente!

E' stata sempre una Cooperativa in espansione, perché ci sono state due unificazioni: con la Cooperativa autotrasportatori di Sassuolo e con la Cooperativa autotrasportatori di Vignola: Sassuolo ha tutto il comparto ceramico, Vignola il settore agricolo. Per mantenere il contatto con il lavoratore socio e la clientela locale abbiamo mantenute aperte tutte e tre le sedi; questo comporta anche delle duplicazioni di figure: altri uffici cassa, altre fatturazioni, ecc.. Forse una sede unica porterebbe a dei risparmi di personale e di spese.

Qual è il vostro ambito di lavoro?

All'inizio era una Cooperativa solo di trasporti: aspettava la richiesta del cliente a cui serviva il camion o la macchina operatrice per il cantiere. Si è arrivati al punto che con il solo puro trasporto si faceva fatica ad andare avanti, perché questo 9%: la percentuale che il socio paga alla Cooperativa, non bastava alla Cooperativa per coprire i costi di gestione. Si è vista l'opportunità di cominciare a commercializzare i materiali che servono per le costruzioni; da qui l'acquisizione di terreni il cui sottosuolo, ricco di ghiaia, potesse permettere l'escavazione e la commercializzazione del materiale. Negli ultimi anni la Cooperativa ha poi realizzato la costruzione di un "frantoio" per la produzione di materiali lavorati, e questo ha voluto dire maggiore competitività sul mercato, maggiore autonomia, la possibilità di acquisire e gestire lavori in prima persona, compresi gli appalti pubblici.

Parliamo della sua vita di donna?

Ho cominciato a lavorare a 19 anni, nel 1972. Mi sono sposata nel 1979, nel 1980 è nato mio figlio che ha ora 24 anni. E ho sempre continuato a lavorare a tempo pieno. Come ho fatto?

In effetti è stata un po' dura, nel senso che ho provato a portare mio figlio all'asilo nido, a sei mesi, ma è stata un'esperienza negativa, perché era sempre ammalato. Ne abbiamo parlato in casa e alla fine mia madre ha deciso di stare a casa lei dal lavoro per aiutarmi ad allevare mio figlio.

Sono però sempre stata presente nella sua vita perché a scuola lo accompagnavo e lo andavo a prendere, naturalmente alternandomi con mia madre e mio marito. Lavorare a tempo pieno vuol dire sapersi organizzare, certo, ma io sono una grande organizzatrice: organizzo il lavoro, ma organizzo, e tanto, anche la mia vita privata.

In questo mondo di uomini, come ci stanno le donne?

Io mi sono rapportata fin dall'inizio, da ragazzina inesperta, con il rag. Rosi, il Responsabile Amministrativo, che ha seguito la crescita della Cooperativa e la mia crescita professionale. Facevo un po' di tutto in base alle esigenze, perché un vero ruolo, definito, è arrivato col tempo. L'azienda era allora piccola e le persone lavoravano con una certa flessibilità. Sono partita dalle bollette, a fare i controlli; poi ho cominciato a fare le fatture con una macchina elettrocontabile, dove si inserivano grandi fogli che alla fine diventavano la fattura del socio. Se da un cliente erano andati dieci soci, per dieci volte dovevo cambiare il foglio: un lavoro molto macchinoso.

Ho fatto le paghe, ho seguito la normativa contributiva, la L.626 dei soci, l'aggiornamento delle casse contributive: andavo all'INPS per fare l'aggiornamento dei libretti con le marche.

E poi sono passata all'ufficio contabilità soci e fiscale e infine all'ufficio fiscale. Adesso mi occupo dell'ufficio cassa: banche, contabilità clienti, fornitori, prestito soci cooperatori e sovventori. Redigo i pagamenti dei soci a fine mese, seguo la gestione delle ricevute bancarie, le insolvenze dei clienti, la rilevazione degli insoluti, i solleciti, per poi decidere come procedere con il recupero crediti.

E i rapporti con i colleghi?

Sereni: ci confrontiamo, discutiamo e lavoriamo. In questa palazzina siamo in 17.

Qual è la cosa che Le ha dato più soddisfazione? Perché una donna dovrebbe cercare un lavoro in una Cooperativa?

Farei un passo indietro. Una persona non può dire: "Sono stata bene perché ho lavorato in una Cooperativa". Premetto che non ho confronti con il privato, però dico che nell'azienda dove lavoro da tanti anni sono stata bene. Voglio dire che ho trovato un ambiente che mi ha dato la possibilità di potermi esprimere, e che l'azienda si è sempre sviluppata senza attraversare momenti significativi di difficoltà. Forse sarei stata bene anche in un'azienda privata, dove magari avrei potuto arrivare anche oltre. E' certo che nella Cooperativa non mi è mai stata negata collaborazione quando ne ho avuto bisogno per le mie esigenze.

Ad una giovane donna direi che quello della Cooperazione è un ambiente più dinamico, che non è insensibile di fronte alle esigenze femminili.

Sicuramente posso dire che dalla Cooperativa ho ricevuto molto, ma ho dato anche tanto. Non ho mai guardato l'orario di lavoro, e se ho potuto contare sulla disponibilità della Cooperativa è perché anche la mia disponibilità è stata completa. Io faccio con piacere il mio lavoro, perché mi gratifica e soprattutto mi piace. E' importante perché sul lavoro si sta parecchie ore, e non è sempre facile lavorare in

un ambiente soprattutto maschile, e di maschi trasportatori.

Cosa intende dire? Io i camionisti li incontro solo per strada dove, se incrocio un camion, so che è meglio lasciarlo passare, tanto è più grosso, molto più grosso della mia macchinetta.

Lei capisce che quando ho cominciato a lavorare avevo 19-20 anni e portavo anche la minigonna. Dovevo essere disponibile alla battuta scherzosa e nello stesso tempo all'altezza della situazione. Occorreva a volte chiarire le distanze, ma non esagerare con la permalosità. E' vero, è una categoria molto decisa, perché sono abituati a viaggiare con tempi sempre molto ridotti e devono andare per realizzare a giornata. Tuttavia mi fa sempre piacere quando un socio mi viene a salutare, a raccontare l'aneddoto: è un modo per alleggerire la pressione del lavoro, la routine di una giornata lavorativa.



Sede Cooperativa Modenese Autotrasportatori, in via dei Tipografi 17, a Modena.

Paola Fantuzzi

Com'è entrata in Cooperativa?

Per caso, tanto che quando sono venuta a fare il primo colloquio non sapevo neanche che si trattava di una Cooperativa. Stavo allora lavorando presso un privato, mi ero sposata ed ero venuta ad abitare a Modena; quindi mi faceva comodo trovare un posto di lavoro vicino a dove abito. Sono venuta a conoscenza che cercavano un'impiegata amministrativa, ho chiesto un colloquio, poi ce n'è stato un secondo. Ed eccomi qua.

Ed è stato subito in questa Cooperativa, ad "Attima"?

Sì, prima ed unica esperienza cooperativa.

Ma lei era già impiegata amministrativa, in una ditta privata?

Facevo l'impiegata amministrativa, ma con mansioni più ridotte rispetto a quelle che mi sono state richieste ad Attima: curavo tutta la contabilità, fino alla stesura di bilancio nella prima bozza, dopo di che la pratica era seguita da un commercialista; invece ad Attima mi è stato chiesto di fare il Responsabile Amministrativo, quindi tutto l'operazione era di mia competenza.

Non mi sono spaventata perché sapevo di avere il supporto di una persona che collaborava con Attima e mi aveva offerto la sua disponibilità ad insegnarmi quanto fosse stato necessario.

Si chiamava Vezzani Gabriella, una donna di Cooperativa, che aveva iniziato da giovanissima alla Cooperativa Bilanciai di Campogalliano, ed era stata Responsabile Amministrativa prima che arrivassi io. Mi ha insegnato davvero nei mesi in cui mi ha affiancato, nel senso che prima non avevo imparato altrettanto, perché ci sono anche persone gelose della loro professionalità che non trasmettono le loro competenze. Nei luoghi dove ho lavorato, prima di arrivare in Attima, ho dovuto imparare da sola, andando a vedere come si era fatta in passato una determinata procedura; qui invece massima è stata la consulenza.

Quindi è entrata subito come Responsabile Amministrativa. Quando?

Il 6 novembre del 2000

In questa struttura?

La struttura era questa, ma è stata modificata successivamente, per ragioni di trasformazione della Cooperativa. Le persone no, non sono più le stesse.

A livello di amministrazione c'ero solo io, con la consulenza della sig.a Vezzani, poi c'era una cen-



tralinista, mentre adesso è la Responsabile delle gare d'appalto che, per ragioni logistiche, risponde anche al centralino, ma la sua mansione principale è fondamentale per una Cooperativa come questa che lavora solo per Enti pubblici.

Attima, quando io sono entrata, aveva quattro settori di servizi: cimiteri, verde, pulizie e disinfezione, con un tecnico per ogni settore, persone che adesso non ci sono più, perché nel 2002 si è fatta la scelta di diventare una Cooperativa monosettore; sono stati quindi ceduti dei rami d'azienda: verde, pulizie e disinfezione. La persona che era allora tecnico delle pulizie è ora Presidente di una nuova Cooperativa, il settore del verde è stato ceduto ad una ditta privata che oltre tutto convive sotto lo stesso capannone con noi: ecco perché sono stati fatti i lavori di ristrutturazione. L'organico aziendale si componeva allora di un centinaio di persone, e tra queste due impiegate facevano le buste paga e seguivano tutto il personale. Diminuendo per dimensione la Cooperativa, un'impiegata è uscita subito, l'altra in seguito e le buste paga sono state affidate all'esterno.

Un cambiamento consistente nel giro di due anni, ma la prima preoccupazione che abbiamo avuto, nel momento in cui abbiamo deciso di cedere i rami d'azienda, è stata quella di salvaguardare il personale, non creare disoccupazione e non mettere in difficoltà persone che avevano collaborato con Attima. Le ragazze che facevano prima le pulizie hanno potuto seguire la nuova Cooperativa o rimanere in Attima, quasi tutti quelli che si occupavano del verde sono entrati nella nuova azienda, e così via.

A due anni di distanza stiamo tornando ad essere sugli stessi livelli di allora, come numero di occupati: dai 50 che erano rimasti dopo le operazioni di cessione dei tre settori, adesso siamo circa 90, naturalmente suddivisi nei vari cantieri. I Comuni affidano ad Attima, tramite gara d'appalto, la gestione del cimitero per tumulare, inumare i defunti; poi si fanno le pulizie, la manutenzione del verde, le estumulazioni. In Emilia Romagna abbiamo in gestione tantissimi cimiteri.

Allora Attima non lavora solo a Modena?

Partiamo da Torino, con Moncalieri e Collegno, poi siamo a Sesto San Giovanni, poi Salsomaggiore Terme; proseguiamo per Castelnovo ne' Monti nel reggiano, veniamo a Sassuolo con tutti i suoi cimiteri di frazione, Formigine e Modena con 17 cimiteri frazionali, Carpi, Soliera, Mirandola, Cavezzo, Medolla, Bondeno nel ferrarese e Occhiobello in provincia di Rovigo, senza dimenticare Vignola, Marano, Castelvetro, Castello di Serravalle, Castelfranco, Bazzano; scendiamo in altre regioni: siamo a Jesi. Abbiamo fatto operazioni straordinarie, quasi 500 estumulazioni, ad Ancona; siamo a Monopoli a Bari, a Portici (Napoli).

Una Cooperativa di dimensioni nazionali, ma qual è la sede operativa di una struttura così grande? Avrete dei tecnici nelle varie sedi?

Formiamo le persone. La struttura, dal tecnico di produzione in poi, è formata dai capicantiere che vengono formati, se sono nuovi; però, solitamente, quando si vince un appalto, che era già una gestione d'appalto, le persone prima occupate continuano il loro lavoro e portano avanti la loro esperienza, poi è chiaro che ogni ditta fa i suoi aggiustamenti. Ma i Comuni, soprattutto quelli che hanno strutture cimiteriali molto grandi, come Modena o Sesto San Giovanni, richiedono garanzie di solidità che solo un'azienda di certe dimensioni può dare.

Questa in cui siamo è la sede centrale che segue tutte le operazioni: c'è il Presidente, ci sono io come Responsabile Amministrativa e vicePresidente, una Responsabile delle gare d'appalto a cui si richiedono competenze molto delicate, una Responsabile acquisti, Legge 626 e qualità, perché siamo certificati, e una signora che mi aiuta part time in amministrazione dove ha molta esperienza.

Certo che è un lavoro complesso, molto impegnativo, nel quale dobbiamo curare anche le associa-

zioni d'impresa, perché è vero che abbiamo i nostri dipendenti, ma a Monopoli, ad esempio, ci siamo affidati ad una Cooperativa del luogo, mentre Attima ha la direzione tecnica, la sovrintendenza ai lavori che andiamo a controllare, anche se per una buona parte i lavoratori sono del luogo.

Un lavoro molto impegnativo!

Per me la vita è proprio cambiata, e ne sono contenta, perché prima facevo un lavoro molto ripetitivo e avevo pochi stimoli. Mi annoiavo.

Adesso mi trovo a gestire, se così si può dire, più l'imprevisto che l'ordinario, e francamente non mi dispiace affatto, anzi, mi stimola a far meglio, in una Cooperativa che ha una dimensione nazionale, persone e realtà diverse, culture e tradizioni con cui fare i conti. Ma il nostro Presidente è molto efficiente, ha una capacità invidiabile di resistenza, anche fisica, al lavoro. Si chiama Ruosi GianCarlo ed era, a suo tempo, il tecnico dei cimiteri. Credo proprio che la conoscenza che ha lui del settore, in Italia, l'abbiano al massimo altre due o tre persone, non di più.

L'esperienza professionale che ha gli permette di capire quando un appalto è interessante, e quando non lo è, quante persone ci vogliono, di conoscere i tempi delle operazioni.

Tutto ciò fa parte dell'analisi economica dell'appalto, ed è importantissimo, in questo settore, avere questo tipo di conoscenza, perché i cimiteri non sono tutti uguali. Esistono usi, costumi, regolamenti anche diversi in ogni Comune.

Il Presidente segue anche tutta la parte commerciale, si avvale di un Responsabile di produzione, ma è lui che procura i contratti e va di persona a fare i sopralluoghi, prima di procedere con le operazioni di appalto: non è nel suo stile usare solo il telefono.

Prima di entrare in Attima, quanto tempo ha lavorato nel privato?

Ho fatto quattro anni alle presse, a partire dal 1980, alla ceramica IRIS, dove sono poi rimasta per altri due anni, all'ufficio clienti Italia; infine ho fatto la scelta di prendere in gestione un bar a Montale ma, per ragioni di salute di mia sorella che condivideva con me la gestione, ho dovuto cedere l'attività. Sono entrata in Algida, a Maranello, poi in Attima, quando sono venuta ad abitare a Modena.

La prima differenza tra il privato e la Cooperativa?

Appena sono entrata in Attima mi sono detta: "Questi sono matti!" Innanzi tutto non mi era mai capitato di rivolgermi ad un titolare dandogli del "tu". Il Presidente me lo ha chiesto da subito e per me non è stato facile.

Ho avuto una libertà di movimenti che mi ha stupito e non mi sentivo controllata, eppure il titolare dell'azienda privata si fidava di me, tanto che avevo anche una gestione di cassa, ma diversa era l'atmosfera dei rapporti: con il Presidente posso anche discutere e dissentire; diverse quindi sono le relazioni tra le persone.

Non ho invece cambiato nulla del mio modo di lavorare, nel passare dal privato alla Cooperativa: come m'impegnavo prima, così faccio anche qui, perché penso che i doveri che abbiamo vadano onorati. E poi mi piace questo lavoro e mi interessa.

Una cosa positiva e una cosa che l'ha lasciata perplessa, in questo passaggio?

Mi ha lasciata perplessa il fatto che ci fossero persone che approfittavano dell'essere in Cooperativa. Per fare un discorso sulle Cooperative in generale, o sulla Cooperazione, ritengo che se ci fosse un po' più di rigore, in certe situazioni, le Cooperative potrebbe avere dei margini di crescita maggiore;

ma ancor oggi perfino il modo di aiutare i lavoratori con anticipi di stipendio, prestito a soci, e così via, è vissuto talvolta con un atteggiamento di pretesa. Chi invece “ci crede” capisce l’importanza e lo sforzo che viene fatto dalle Cooperative per mantenere vivo lo spirito mutualistico per cui sono nate.

Colgo l’accento per chiederle di chiarire la situazione dei soci.

In Attima ci si avvale di soci cooperatori, ma non tutti lo sono perché, dato il tipo di lavoro, non possiamo fare molte distinzioni. Chiediamo sempre alle persone di farsi soci, ma ci sono anche lavoratori che, con il loro stipendio, non solo si mantengono, con i costi che ci sono a Modena, ma mandano anche soldi a casa, dove vive la famiglia. Per molti di loro, anche solo pagare le rate della quota sociale è un sacrificio e noi non la mettiamo come condizione di assunzione.

Abbiamo comunque la maggioranza di soci, e questo ci permette di usufruire di quello che è rimasto delle agevolazioni fiscali.

Non abbiamo soci esterni, né sovventori. Il socio sovventore che Attima ebbe all’inizio è stato liquidato, secondo gli accordi. Era poi un Ente cooperativo che serve per agevolare la nascita di nuove Cooperative. E ora la Cooperativa è solida e sta andando avanti da sola.

Scusi, ma quali sono i vantaggi di farsi soci?

Se un socio ha bisogno di un aiuto economico, la Cooperativa può fargli un prestito. Si chiama “prestito a socio”, agevolato, con interesse al 3%. Chi prende 750 euro, e li restituisce in un anno, paga circa 12 euro di interessi. E’ più che altro un fatto fiscale. Quindi un credito agevolato, di importo limitato.

Poi c’è la possibilità di mettere i risparmi in Cooperativa a dei tassi che nessuna banca concede attualmente, in funzione di una ritenuta fiscale, invece che al 27%, al 12.5%, un tasso lordo del 3% fino a circa diecimila euro, oltre, del 5.5%.

Non ci sono spese di apertura, di chiusura, di tenuta conto. Anche queste sono agevolazioni.

Se il risultato dell’azienda è buono, a fine anno c’è una quota, più o meno grande, che si porta a casa, il “ristorno”. Ci sono anche i rischi perché, se la Cooperativa va male, può succedere che si perda la quota sociale versata.

Abbiamo 14 mensilità. Gli stipendi non sono eccezionali, ma sono in linea con il mercato

Io ho capito che la Cooperativa mobilita molto le capacità personali. E’ così? Dove le persone utilizzano le loro capacità si ottengono anche risultati di eccellenza, dove le persone disperdono la loro intelligenza, i risultati complessivamente possono essere buoni, ma potrebbero esserlo anche di più.

Sì, e possono anche creare problemi agli altri.

Non è che queste cose le dice perché lei è la Responsabile Amministrativa e vorrebbe di più dagli altri. Se fosse dall’altra parte?

Ho cominciato a lavorare come impiegata, e solo dopo ho assunto un altro ruolo; anzi, mi viene consigliato di esercitare di più il mio nuovo ruolo, mantenendo la distinzione dei compiti e dei lavori. Quando c’è stata la cessione dei tre settori e abbiamo dovuto gestire il passaggio, non mi sono occupata solo dell’amministrazione, ma anche degli acquisti, del personale, insieme al Presidente e alle poche persone che erano rimaste: eravamo impegnati sempre.

E adesso io sto benissimo in un rapporto di collaborazione. Siamo troppo pochi, in questa sede, per aver bisogno di gerarchie.

L'orario di lavoro, rispetto a quando lavorava nel privato, è uguale?

No. Facevo allora le mie otto ore, in orario continuato, e finivo alle 16.30. Adesso non se ne parla proprio. Quando esco, alle 19/19.30, sono proprio stanca e non mi rimane molta energia da dedicare a me stessa.

Parliamo di donne. Quando ha cominciato Lei aveva già un figlio. La sua vita privata, il tempo per sé, il tempo per l'educazione del figlio, gli impegni per la nuova responsabilità?

Io non ho lavorato finché il bambino non ha avuto l'età per andare all'asilo e ho cominciato a 21 anni, quando mio figlio aveva tre anni. Si occupava di lui mia suocera, mentre io lavoravo. Quando mio figlio aveva solo sette anni ho dovuto fare la scelta di tornare a stare con i miei genitori, perché lavoravo alle presse, all'IRIS, e facevo i turni: al mattino mi alzavo alle 5.30 e dove potevo lasciare, a quell'ora, un bambino di sette anni?

Non è stato facile perché ero ormai abituata ad essere indipendente.

Esiste un atteggiamento di discriminazione nei confronti delle donne, all'interno della Cooperativa?

Dentro alla nostra Cooperativa, no. Quando è andato via il Responsabile acquisti, che era un uomo, potevamo prendere un altro uomo, e invece abbiamo assunto una donna, che veniva da un'altra Cooperativa, a cui abbiamo dato fiducia e che ha imparato tante cose.

Sui cantieri donne che lavorano nei cimiteri ce ne sono, ma non possono essere più di tante, per una questione fisica, perché il mestiere è proprio pesante. Una di esse è anche capocantiere e si può ben dire che la promozione se l'è guadagnata sul campo!

Diventa un problema la presenza di donne perché abbiamo molti extracomunitari, ma anche italiani, che non vivono bene il fatto di avere una donna che li dirige. Per essere accettata deve essere una donna molto, molto brava.

Tutte le donne che ho intervistato, pur avendo storie diverse ed esperienze diverse, mi hanno detto che una donna, per poter comandare, deve essere molto brava, e non può permettersi errori, perché gli errori li paga di più di un uomo. Lei che ne pensa?

Sì, le perdonano poco anche solo un'affermazione non ben costruita!

Pensi che dal di fuori mi ero fatta l'idea che la Cooperativa fosse più delle donne che degli uomini, nel senso che le persone anziane, con i loro racconti degli anni in cui sono state costruite le prime Cooperative, avevano ben messo in risalto quanto era stata importante la partecipazione delle donne.

Come sono le giovani donne che entrano adesso in Cooperativa?

Mi sembra che non sentano più di fare una scelta ideale: è un posto di lavoro, e basta.

Sono diverse per impegno, volontà, tenacia, rispetto a quello che eravamo noi. Le più giovani mi sono sembrate troppo infantili e poco intraprendenti, troppo protette, troppo abituate a vedersi risolvere i problemi dagli altri.

Una cosa che vedo in generale è che arrivano alla famiglia tardi, forse perché, una volta che hanno dei bambini, diventa difficilissimo appagare anche qualche soddisfazione professionale.

Per Lei, che cosa ha significato accettare una responsabilità?

Paura. Paura non per me, ma di arrecare danno ad altri. Una maggiore tensione psicologica, perché Attima la sento anche mia, indipendentemente dal fatto che ne sono socia.

E adesso, nel suo futuro?

Come vicePresidente e consigliere il compimento dei tre mandati che la nuova normativa consente ai membri del Consiglio di Amministrazione. Che altro?



“Le Cooperatrici di Paganine per la Pace”: così recita il messaggio ricamato su di una bandiera di seta degli anni '50 conservata presso la sede di Legacoop Modena.

Le bandiere per la Pace, negli anni '50 e '60, erano fatte con nastri di tanti colori, su cui spesso veniva ricamato il proprio nome di ragazza. Erano bandiere per la pace, il lavoro, la vita.

Morena Menozzi



Vogliamo ricostruire le sue esperienze di lavoro, fino all'ingresso in ABITCOOP?

Ho cominciato a lavorare in Confesercenti, dove tenevo la contabilità per i soci; poi sono passata all'interno dell'ufficio amministrazione e, quando si è dimessa la Responsabile Amministrativa, mi hanno fatto la proposta di sostituirla. Un ruolo che ho ricoperto fino al 1989, dopo di che ho avuto desiderio di fare altre esperienze.

Il Presidente di CEDAS (società elaborazione dati e servizi informatici), Valentini GianGranco, che conoscevo perché la Cooperativa lavorava anche per Confesercenti, mi propose di andare a ricoprire il ruolo di Responsabile di amministrazione. In quel periodo il ramo principale d'azienda era passato a METOS srl, società costituita da CEDAS di Modena e CEDAF di Forlì.

Inizialmente il mio compito era chiudere il

bilancio dell'esercizio 1989, poi occorreva vedere gli sviluppi sia di CEDAS che soprattutto di METOS. Accettai.

Terminati tutti gli adempimenti legati alla chiusura del bilancio, dato che non si avviavano nuove attività, non si giustificava più il mio ruolo.

E' stato triste vedere una società come CEDAS esaurire la propria attività, e vedere METOS avviarsi con grandi obiettivi, per poi cessare anch'essa in breve tempo.

CEDAS era una bellissima azienda cooperativa, un'azienda innovativa, a cui soprattutto il movimento cooperativo si rivolgeva per informatizzare le proprie associate: una punta di diamante con un know how avanzato e un personale molto preparato.

Com'è capitato anche ad altre Cooperative modenesi, CEDAS aveva creduto in METOS, dando tutto di sé, dalle risorse umane al capitale; forse gli altri non hanno dato altrettanto!

Io mi sentivo già nel movimento cooperativo, perché anche il lavorare per Confesercenti aveva significato lavorare per un'organizzazione e non per un privato; poi in CEDAS mi ero trovata bene, per quanto fosse stata un'esperienza molto limitata nel tempo e non ci fosse più l'attività di un'azienda. Il gruppo dirigente di CEDAS era infatti già a Bologna e solo una piccola parte era rimasta a Modena; non si poteva perciò sviluppare quel rapporto che può esistere in un'azienda che è viva e ha l'obiettivo di crescere.

Volevo continuare la mia esperienza nel movimento cooperativo e non avevo nessuna intenzione di cercare altrove. Mi proposero di ricoprire il ruolo di Responsabile Amministrativo al Centro Turistico Modenese (CTM), e lì sono andata nel marzo del 1991, fino al settembre 2002.

E' stata un'esperienza molto positiva che mi ha permesso di crescere professionalmente.

Sono arrivata al CTM quando l'azienda svolgeva la propria attività solo nella sede di via Bacchini, a Modena, e complessivamente occupava 30 dipendenti; in pochi anni siamo passati a 60 dipendenti e ad un giro d'affari raddoppiato. Oltre alla sede storica, eravamo presenti a Carpi, e nei centri commerciali "I Portali", "GrandEmilia", "La Rotonda" e "Il Castello di Ferrara".

Mi sono trovata molto bene, fin da subito, con il gruppo dirigente, ed in particolare con il Presidente, Franco Bevini, che ha creduto in me. Siamo riusciti a lavorare bene, e come sempre, quando si riescono a fare delle buone cose, il merito è sicuramente di tutti.

L'idea all'origine della costituzione del CTM era quella di far conoscere il mondo alle persone comuni, quelle che non avevano mai viaggiato. Si può dire che l'idea sia stata ampiamente realizzata e consolidata, tanto che avevamo ormai la caratteristica di agenzia mirata al cliente e per questo divenuta la struttura di riferimento per i cittadini ed associazioni modenesi.

Abbiamo allora puntato su ciò che ci doveva differenziare dagli altri: serietà, presenza, sicurezza. Abbiamo cercato di dare un buon servizio, ad un prezzo adeguato, garantendo la sicurezza e l'assistenza durante tutto il viaggio o il periodo di vacanza.

Poi Coop Estense, che era già nostra socia, entrò anche nella compagine sociale di Robintur per realizzare, assieme a Coop Adriatica, una società del turismo, a valenza nazionale. Il Consiglio di Amministrazione valutò che in futuro poteva essere a rischio la presenza di CTM nei centri commerciali, in un periodo in cui il mercato richiedeva una sempre maggiore dimensione, per incidere adeguatamente sui fornitori, in termini di qualità e prezzo. Si decise allora di cedere il ramo d'azienda che poi venne acquistato da Robintour.

Mi fu proposto di svolgere un ruolo di Responsabile all'interno del settore amministrazione di Robintour, a Bologna. Ho riflettuto tanto su questa proposta, perché il settore mi piaceva, però sapevo che l'impegno che già mi si chiedeva, aggiunto ai problemi legati alla distanza da casa, era troppo pesante. Sentivo che avrei dedicato tutto il mio tempo solo in funzione del lavoro.

Ho scelto ABITCOOP, Cooperativa di abitazione.

Cercavano il vice Responsabile Amministrativo. Nel corso del 2002 si era verificato un ricambio di persone nell'amministrazione, così mi proposero di entrare in ABITCOOP, con un lavoro inizialmente anche esecutivo, per poi assumere, in futuro, il ruolo di Responsabile Amministrativo.

Sono proprio contenta di avere accettato.

Ho trovato un ambiente aziendale che, per le sue dimensioni, ha reso tutto più facile. Ho ricevuto una grande collaborazione da tutti ed ho incontrato un gruppo dirigente molto attento ai bisogni dei dipendenti. Mi era, ad esempio, capitato raramente di ricevere apprezzamenti per un lavoro ben fatto. I primi tempi rimanevo sbalordita quando mi venivano rivolti frequenti complimenti, a cui io ero poco abituata. Mi facevano immensamente piacere, ma, proprio perché non c'ero abituata, mi facevano anche un certo effetto.

Solitamente si segnalano gli errori e non si dice niente se le cose vanno bene; qui invece, anche quando si fa qualcosa che è richiesto dal ruolo, o appena qualcosa di più, viene avvertito e riconosciuto. Ciò è essenziale e molto stimolante, perché viene voglia di fare anche di più, e di farlo ancora meglio.

Sono qua da due anni e mezzo. Mi sono dedicata in particolare a seguire l'attività di informatizzazione delle varie fasi del nostro lavoro, cioè da quando il socio prenota un alloggio fino al rogito. Ho ancora cose da imparare, soprattutto perché si tratta di un settore per me nuovo, ma ho un Direttore Amministrativo che è un grande maestro.

E i rapporti con i colleghi?

Sono sempre stata abituata a lavorare con degli uomini perché facendo il Responsabile Amministrativo si collabora coi Responsabili degli altri settori aziendali, nei quali è preponderante la presenza di uomini. E' vero che alle riunioni c'ero io e poche altre donne, ma non mi ha mai pesato più di tanto, forse perché, fin dall'infanzia, ho sempre vissuto con degli uomini: ho un fratello più grande e fin da piccola frequentavo prevalentemente i suoi amici. Forse dipende dal fatto che le aziende dove ho lavorato non erano grandissime, ma francamente per me il problema non esiste.

Di che cosa si occupa in particolare?

Ho la responsabilità del servizio contabilità e, tra le altre incombenze, collaboro alla stesura dei bilanci consuntivi e di previsione, anche poliennali, e sto portando avanti la parte informatica. Come accennavo prima, ora l'obiettivo prioritario è quello di ottimizzare la gestione dell'attività della "locazione", un recente settore, in forte sviluppo. Mi aiuta molto l'esperienza che ho fatto in CTM, dove abbiamo informatizzato tutta l'attività aziendale.

Orario di lavoro?

Normalmente 40 ore. Per ora sono riuscita a rispettarlo, con qualche ora in più alla settimana, ovviamente ci sono momenti in cui si lavora di più. Al CTM era molto più dura: lavoravo dalle nove del mattino alle sette di sera, sabato mattina compreso. Qui avrei due pomeriggi liberi alla settimana, a volte ne prendo uno, o neanche uno o tutti e due: dipende dal periodo.

E il tempo per sé?

Non avendo figli per me è stato più facile gestire un lavoro che mi impegnava tante ore; però ho una casa pesante, un marito che ha un'azienda e che è sempre molto impegnato. Della casa mi occupo io e fino ad oggi sono riuscita a conciliare lavoro e casa, contando su una buona capacità organizzativa, qualità in cui, senza nulla togliere agli uomini, noi donne solitamente siamo impareggiabili. Non ho figli, ma ho comunque una famiglia numerosa, composta da tre cani, un gatto e un pappagallo! Devo confessare che, con il passare del tempo, ho imparato che a volte è meglio dedicare un po' di tempo a se stessi, trascurando, se necessario, i doveri di casa.

Si parla di organizzazione del lavoro e di valutazione del valore del tempo sui luoghi di lavoro in un'ottica maschile e femminile. Lei cosa ne pensa?

Io penso che solo se ci fossero più donne, con lo stesso problema di conciliare famiglia e lavoro, si potrebbe davvero cercare una soluzione, senza penalizzare l'azienda, dando loro la possibilità di svolgere agevolmente il doppio ruolo. Ma per ora è quasi impossibile che queste considerazioni vengano avanti, così molte donne si trovano spesso a dover scegliere tra famiglia e lavoro.

Cosa vorrebbe fosse diverso, migliore, nel lavoro che fa?

Vorrei che le case che realizziamo per i nostri soci fossero ancora più belle per colore, per contesto, un po' meno uguali. Ne sarei orgogliosa.

Cosa c'è che non funziona, che potrebbe essere migliorato?

C'è bisogno di continuare a lavorare, come sempre, sull'innovazione: dobbiamo continuare sulla strada avviata dell'informatizzazione aziendale.

Le cose positive?

Sono molte, perciò non farei cambio con un'azienda privata. Il movimento cooperativo ha anche bisogno di persone che si impegnino a portare avanti, e forse anche rinvigorire, quegli ideali il cui perseguimento è stato alla base di quanto di positivo si è costruito negli anni, anche in termini occupazionali. Io credo a queste cose. Lei no?

Liana Stradi



Com'è capitato che venisse in contatto con la Cooperazione?

Nel 1985 ero una studentessa di Filosofia e come capita a molti studenti, per pagarmi gli studi, facevo la maschera al Teatro Comunale. Non era un caso: il teatro era una mia grande passione, e avevo fatto anche qualche corso di recitazione.

Tutti sapevamo che l'insegnamento sarebbe stato problematico e pensavamo a quali avrebbero potuto essere gli sbocchi professionali, al termine dell'Università, quando uno di noi propose di costruire una Cooperativa di servizi. L'idea mi piacque.

Ecco come sono diventata uno dei soci fondatori, uno dei 16, perché giusto in 16 eravamo, di questa Cooperativa, tutti con diverse esperienze lavorative alle spalle.

Ho sempre avuto, per parte mia, un gran desiderio di fare, di mettermi alla prova perché per me l'idea di impresa era legato alle capacità più belle dell'essere umano: pensare, progettare, realizzare, sperimentare, fare nuove scoperte. Non era il profitto il mio scopo principale. Una di noi propose di cercare una consulenza alla Lega Provinciale delle Cooperative. Io sapevo poco della Cooperazione, ero perfino propensa a che facessimo tutto da soli, però la proposta era sensata, l'idea di lavorare in modo collaborativo, facendo gruppo, era proprio quello che desideravo.

Dopo sette-otto mesi di intenso lavoro preparatorio e di ricerche di mercato fatte con l'aiuto di un funzionario di Legacoop abbiamo costituito una Cooperativa, che abbiamo chiamato "Eidos". Posso dire di aver imparato che cos'è una Cooperativa, facendola.

La Cooperativa nasce nel 1986 con il progetto di fare servizi di rappresentanza, accoglienza, relazioni pubbliche: visite guidate, servizi di sorveglianza per mostre e musei, ad Enti pubblici e privati. La prima commessa fu un servizio di sorveglianza e visite guidate all'interno della Mostra sul '700 Estense, a Modena.

Il mondo della Cooperazione, inizialmente per me piuttosto oscuro, cominciò a diventarci familiare,

e noi comunque eravamo una piccola Cooperativa formata per la maggior parte da ragazze. Eravamo tutti laureati o studenti universitari, con la testa piena di progetti...e neanche un soldo per realizzarli.

Siamo riusciti a proporci, abbiamo dimostrato di essere in grado di farci valere e così abbiamo cominciato a lavorare per il Teatro Comunale, il Teatro Storchi, il Museo Civico Archeologico...la gavetta è stata tanta e molto, molto dura.

Sin dall'inizio ci siamo trovati a collaborare con un'altra Cooperativa di giovani che era nata nel 1982, la Cooperativa "Studio e Lavoro" con cui abbiamo costituito un Consorzio per lavorare in modo specifico per gli "Informagiovani", e attorno al 1996 abbiamo cominciato a riflettere sull'opportunità di mettere insieme le nostre forze.

Nel 1998 abbiamo creato "Mediagroup" che si occupa di relazioni pubbliche, computer grafica, produzione di video, organizzazione di convegni ed eventi speciali, spettacolarizzare di eventi di natura aziendale, gestione di fiere, mostre, musei; abbiamo una serie di attività che riguardano le ricerche di mercato, l'archiviazione. Abbiamo un'ulteriore attività che è legata al Consorzio che avevamo costituito: "IN & CO" (Informazione e Comunicazione) che si occupa di progettazione, realizzazione e gestione di servizi di informazione ed orientamento rivolti ai cittadini e alle giovani generazioni (uffici di relazione con il pubblico, informagiovani, Orientalavoro, Informacittà, Informazioni turistiche) banche dati specializzate e software per la gestione e la diffusione di informazioni con tecnologia internet...

Lavoriamo in quello che è conosciuto come il terziario innovativo.

La Cooperativa ha adesso 300 soci, più del 70% donne.

La percentuale di donne è sempre stata elevata, non perché certe attività vengano fatte meglio da donne, ma perché è più facile che una donna chieda di inserirsi in un certo settore operativo. In realtà le cose adesso stanno cambiando perché io ricevo tanti curricula di ragazzi che si propongono.

E' un lavoro molto informatizzato, quindi i ragazzi...

Le tecnologie innovative sono gli strumenti quotidiani di lavoro, ma nel loro uso sono bravissime anche le donne. Da questo punto di vista non ci sono proprio differenze.

Io mi occupo molto di selezione del personale: ci sono ragazzi che hanno curricula e propensione per le relazioni pubbliche, grafica o un tipo di servizio come può essere la gestione di una reception; così come ci sono ragazze che sono molto brave nel settore informatico.

E Lei?

Fui eletta nel primo Consiglio di Amministrazione, quando eravamo in 16 soci. Il funzionario della Lega che ci seguiva, avendo come suo compito proprio quello di affiancare le nuove Cooperative, ci spiegò che dovevamo darci un'organizzazione, individuare dei ruoli. Fu lui a suggerire chi dovesse assumere la presidenza e la vicepresidenza, cosa che mi infastidì molto, soprattutto per l'atteggiamento paternalistico. Comunque diventai vicePresidente senza che pensassi molto a quanto comportava il nuovo incarico, anche perché il mio interesse principale, in quel periodo, era la progettazione dei nostri servizi; poi mi fu detto che di solito il vicePresidente si occupa anche dei soci. Non mi parve una cosa particolarmente impegnativa; all'epoca non immaginavo assolutamente quanto questo incarico avrebbe segnato la mia futura attività professionale. La Lega organizzò subito per noi un corso di formazione dove appresi i primi rudimenti di gestione di impresa, ma in questi primi anni non c'erano grandi distinzioni nei compiti: pensavamo soprattutto ad organizzare bene i nostri servizi di maschere, di visite guidate, i nostri primi convegni.

Ricordo che curai l'organizzazione di una mostra di pittori modenesi dell'800. Fu un successo.

E pensare che non mi ero mai occupata di niente del genere! Per fortuna non era di pittura che dovevo intendermi. Era la capacità organizzativa che occorreva e in quella mi ero già messa alla prova con buoni risultati.

Eravamo proprio una squadra!

I primi corsi di formazione furono comunque illuminanti: scoprii a cosa serve un Responsabile Amministrativo, un Responsabile Commerciale e poi scoprii che cosa fa il Responsabile delle risorse umane. La formazione manageriale, in generale, mi aprì le porte di un mondo che non conoscevo per nulla e che mi sembrò assolutamente stimolante.

Ho sempre avuto molto interesse per la sociologia, la psicologia, le relazioni umane, la comunicazione, il teatro... e una grande passione per la politica. Da studentessa avevo partecipato al Movimento Studentesco della mia scuola ed in seguito ad un collettivo di donne. Lavorare in una Cooperativa, in particolare sulle risorse umane era, è il mio modo di mettere in pratica alcune delle cose in cui credo.

Esattamente qual è il suo incarico attuale?

Sono il Responsabile risorse umane e organizzazione. Mi occupo di selezione, formazione, gestione e organizzazione delle risorse. Mi occupo del sistema retributivo, di relazioni sindacali, di comunicazione interna, di L.626.

In pratica abbiamo organizzato una Cooperativa che è distinta in due divisioni: una divisione che chiamiamo "relazioni pubbliche" e si occupa di relazioni pubbliche, computer grafica, gestione convegni, fiere, mostre, musei e teatri; l'altra, la divisione "informazione", si occupa di progettazione e realizzazione di sistemi informativi, creazione banche dati, elaborazione dati, centri Informagiovani, Uffici di relazione con il pubblico, Orientalavoro, InfoEuropa, servizi per i centri per l'impiego...

In questa sede in quanti siete?

In questa sede siamo circa 60 persone, ed è la sede legale e operativa. 50 persone lavorano a Parma, 6 a Piacenza, la maggioranza dei soci lavora a Modena e in provincia nei rispettivi luoghi d'impiego.

La consistente prevalenza femminile di cui mi ha parlato si mantiene anche a livelli di quadri e dirigenti?

Nella Direzione le donne sono 3 su 5 componenti, nel Consiglio di Amministrazione le donne sono 8 su 13 membri.

Un buon elemento di equilibrio che serve per alzare la media. E quando vi confrontate con le altre Cooperative, meno "femminili"?

Il confronto c'è con tutti, non solo con altre Cooperative.

I primi anni ho dovuto cercare di capire come avremmo dovuto porci, perché i nostri interlocutori erano interessati alle nostre attività ma di alcune, piuttosto innovative, non era sempre facile capire bene quali sarebbero state le possibilità di sviluppo; in più eravamo tutte donne e dovevamo dimostrare di valere davvero molto.

Ricordo un episodio: uno dei primi incontri con un potenziale cliente. Gli avevo mostrato con entusiasmo i nostri materiali, pochi in verità, e gli avevo descritto i nostri servizi con cura. Con fare sprezzante criticò i nostri servizi, mi disse che facevamo troppe cose e che il nostro biglietto da visita

era “ridondante” perché c’era troppo colore, troppi segnali, il giallo non andava bene... insomma mi trattò così male che, pur tornando a casa piuttosto giù di morale, decisi che non avrei mollato la spugna per nessuna ragione.

Ho dovuto accentuare il pragmatismo, l’energia, la logicità. Siamo diventate ancora più determinate, più tenaci.

Ho dedicato tutta me stessa a questo progetto e per diverso tempo non c’è stato niente che potesse essere più interessante, ma questo ha anche significato un’adesione al ruolo che a volte è stata soffocante. L’approfondimento delle competenze e l’aumentare dell’esperienza rendono comunque qualsiasi confronto, anche il più complicato, più semplice, più gestibile, con qualsiasi interlocutore.

E la vita privata? C’è stato un po’ di posto anche per la vita privata in questo che non definirei solo un lavoro, quanto piuttosto un progetto di vita?

C’è stato in modo particolare. Ho trovato in questo lavoro tante soddisfazioni e una certa realizzazione di me stessa.

Nell’altra Cooperativa, con cui abbiamo costruito il Consorzio, c’era una persona speciale, l’allora Presidente, che mi colpì in modo tanto forte che l’ho sposato, perché abbiamo trovato una grande sintonia. Mio marito ha fondato anche lui una Cooperativa, ed è innamorato, come me, della Cooperazione. Ci siamo capiti subito. Insieme abbiamo collaborato per la realizzazione del nostro sogno, tanto che, se mai dovessimo stancarci di lavorare qua, andiamo a creare una Cooperativa da un’altra parte.

Vita privata e vita di lavoro che si fondono?

Sì, perché tutti e due abbiamo creduto nel progetto che abbiamo realizzato e che quindi ha coinvolto tanto anche la nostra vita privata.

Come ha ripartito il suo tempo di vita?

All’interno della nostra Cooperativa non è possibile pensare ad un ruolo di direzione che non abbia una disponibilità particolarmente elevata, non è un problema di delega. Con il lavoro che faccio non posso certo pretendere di uscire alle 17.30. E’ una cosa sulla quale mi sono sempre scontrata con me stessa, perché ci deve essere un tempo anche per sé e per i propri interessi, e i miei sono tanti, sono sempre attratta dal nuovo. Ho cercato l’organizzazione che mi avrebbe permesso di avere più tempo e alla fine ho capito che non potevo fare tutto. Se volevo continuare a fare l’attività di dirigente, in questa azienda, dovevo rinunciare, purtroppo, a qualcosa di mio.

A che cosa ha rinunciato?

Al tempo libero, ad alcune attività più immediatamente creative che svolgevo i primi anni, ai miei interessi di natura politica in senso lato. Anni fa tentai di riappropriarmi di alcune di queste cose: mi era stato proposto di candidarmi per la mia circoscrizione, accettai e fui eletta. Portai a termine il mandato ma era troppo stancante, soprattutto per una come me che amo far le cose al meglio. Per quanto riguarda la maternità è un desiderio che è arrivato tardi... alcune cose debbono seguire il loro corso.

Non crede che nei luoghi di lavoro ci potrebbe essere una maggiore attenzione a come lo si usa il tempo, visto che è poco?

Se si riferisce al fatto che le riunioni potrebbero durare meno, essere più produttive, essere convocate solo se necessarie, sono cose tanto evidenti e diffuse che nessuno interviene. E' ovvio che se una riunione è convocata per una certa ora, e qualcuno arriva sistematicamente in ritardo, spreca il mio tempo di vita, ma non si può dire niente perché si fa la figura dei bacchettoni. E' ora però di cominciare a dir qualcosa, dare il buon esempio iniziando puntuali.

Se l'ordine del giorno non è ben costruito, se tutti hanno bisogno di esternare, se per dire una cosa che può essere detta in 5' si impiega mezz'ora, si spreca il tempo di vita.

Tuttavia non si va per questa strada a recuperare del tempo per qualcosa che si avvicina alla qualità della vita. Se organizzo meglio una riunione, se sono più puntuale, se non mi perdo in chiacchiere, posso organizzare meglio la giornata lavorativa, ma non recupero tempo per me stessa. Ho però una migliore qualità del mio lavoro che non è una cosa da poco.

Se dovesse fare un bilancio?

Sono arrivata a metà. Ho portato a termine alcune cose, ma ce ne sono altre che non mi danno piena soddisfazione; ad esempio credo che ci siano, all'interno di questa struttura, delle potenzialità inesprese. Mi sembra di dover lavorare ancora molto per la valorizzazione delle persone.

All'inizio ero molto idealista e pensavo che la partecipazione fosse un fatto spontaneo; credevo che, per partecipare, bastasse "esserci" e sicuramente il fatto di "esserci" avrebbe dato dei risultati. Come Consiglio di Amministrazione avevamo deciso di creare un gruppo di studio, in funzione di alcuni progetti necessari a dare esecuzione a determinate commesse.

Non immaginavo all'epoca che non bastasse costituire il gruppo: le persone non avevano le conoscenze adeguate e non avevano strumenti. Tutto era molto spontaneo e il risultato fu: niente.

Da quell'ingenuità iniziale ho scoperto col tempo che le persone possono valere molto di più di quanto dimostrano, possono fare tante cose, ma bisogna trovare gli strumenti e i metodi. Il tema della partecipazione è in assoluto uno dei più complessi. Se pensiamo ad un attore, quello che meglio può improvvisare, è l'attore con piena capacità di tecnica ed esperienza, non il principiante.

Partecipazione ora significa, per me, condividere un percorso, collaborare al raggiungimento di un obiettivo ben individuato, sapendo anche quali sono gli strumenti più efficaci. E per ognuno occorre un grosso lavoro individuale, una presa in carico della propria crescita.

E' un problema di conoscenza, ma il nostro mondo ha tanto bisogno di conoscere, di studiare, di sperimentare. E non è detto che non possa interessarmi anche a qualcosa di diverso.

Lei mi sta parlando di nuove idee?

A volte basterebbe rivisitare cose che si credevano superate, ma pensandole in modo nuovo. Ma forse sì, è vero, sto pensando a qualcosa di nuovo...vedremo.

Per i giovani che cominciano adesso, esistono settori nuovi in cui mettersi alla prova, con la stessa creatività che avete avuto voi, quando avete cominciato?

Penso di sì, anche se sono pochi quelli che pensano di costruire una Cooperativa, perché è uno strumento che non conoscono.

In questi anni ho fatto tanta selezione del personale, con una media di 300 giovani all'anno, e tutti sanno che la Cooperativa è la "Coop" dove si va a fare la spesa, a meno che non ci sia il figlio di un socio o dipendente di una Cooperativa, che allora ne sa un po' di più. Le idee su che cosa sia una Cooperativa, per il resto, sono abbastanza fumose: a un ragazzo di 18 anni si può parlare di Cooperativa, Srl o SpA che è indifferente.

E' un peccato che in una realtà come la nostra non ci sia una maggiore diffusione di questo strumento che consente di costruire la propria impresa, anche se si parte con pochi capitali, come è accaduto per noi. Mi dispiace perché la Cooperazione ha fatto tante belle cose, ma fa fatica a dirle anche a se stessa...

Ci sono diversi settori nuovi, emergenti, oltre al nostro, che io trovo particolarmente stimolanti: c'è tutto il mercato del biologico, la cosmesi naturale. Gli allevamenti intensivi o i test per i cosmetici che vengono fatti sugli animali creano enormi sofferenze alle quali non possiamo restare insensibili, inerti. Bisogna pensarci, trovare strade nuove; noi operatori dovremmo farci avanti con più decisione su queste cose.

Poi bisogna pensare ai servizi per la terza età, al turismo, all'intermediazione culturale. Anche progettare videogame...

*S*i concludono a questo punto le testimonianze delle donne che hanno lavorato o che tuttora lavorano in alcune importanti Cooperative modenesi. Donne diverse perché appartengono a generazioni diverse, perché diversi sono stati i percorsi di vita, ma un tratto comune le unisce: sono tutte profondamente persuase che la loro Cooperativa non sia un'azienda come tante altre, dove soddisfare la legittima esigenza del lavoro, ma sia invece la risposta al bisogno di veder realizzati i valori di democrazia, solidarietà, eguaglianza nel rispetto dei diritti delle persone, valori che hanno reso le donne del dopoguerra determinate nel far risorgere le Cooperative, che rendono tenaci le donne di oggi nel farle crescere a tutela dei diritti di tutti.

Abbiamo con loro parlato delle motivazioni per cui sono entrate in una Cooperativa, di come la loro storia privata si è intrecciata con la storia della loro Cooperativa e della città in generale. Abbiamo parlato del valore della democrazia e di come sono cambiate le forme della partecipazione, delle modificazioni strutturali che hanno portato alle incorporazioni delle Cooperative, di come sia difficile ma anche entusiasmante fondare nuove Cooperative specie in settori innovativi; e nello stesso tempo abbiamo parlato delle fatiche che una donna, oggi come ieri, deve sostene-

re per conciliare lavoro e famiglia, per realizzare se stessa come persona completa che può essere madre e "collega", perché l'intelligenza creatrice di una donna può esprimersi nella contemporaneità dell'educare i suoi figli e del contribuire allo sviluppo di una Cooperativa.

A te, lettore che hai avuto la pazienza e forse l'interesse per giungere a questa conclusione del percorso, spero che queste testimonianze siano servite a confermare nell'evidenza la percezione che già avevi della complessità della presenza femminile all'interno delle Cooperative.

E a te, lettrice che lavori in altre Cooperative e conosci sulla tua persona i sacrifici, le fatiche, le tensioni ma anche le soddisfazioni di cui hanno parlato le donne che hanno qui offerto la loro testimonianza, non ce ne volere se la tua Cooperativa non è citata, perché non di una singola Cooperativa si tratta, o di alcune, ma dell'intero movimento cooperativo, o meglio delle donne della cooperazione modenese che insieme esprimono, con preziosa tenacia, la volontà di costruire per tutti una vita diversa, migliore.

Personalmente le ringrazio, tutte.

Gabriella Vignudelli

*Un ringraziamento affettuoso,
per la loro generosa collaborazione, alle donne
che hanno offerto la testimonianza
del loro lavoro all'interno delle Cooperative.*

LE TESTIMONIANZE CORALI SONO DI:

Anna Battaglioli

Assunta nel 1964, come impiegata, all'Alleanza Modenese Molini Cooperativi di Ganaceto, si è in seguito trasferita, nel 1971, presso la Cooperativa Braccianti Agricoli di Modena, fino al 2001, quando è andata in pensione.

Vanna Bertacchi

Assunta nel 1962 come impiegata presso la Cantina Cooperativa Produttori Agricoli di Carpi, con mansioni amministrative all'interno del Centro Contabile. Nel 1978 è diventata Responsabile del Centro Tecnico Amministrativo di Carpi, fino al 1996, quando è andata in pensione. Attualmente è membro della Sezione soci della Coop Estense di Carpi.

Lina Casarini

Assunta presso la Cooperativa calzolari di Crespellano, in provincia di Bologna, nel 1946. Nel 1958 è diventata Consigliere dell'Alleanza Cooperative. Nel 1960 è stata eletta Consigliere del Comune di Modena e dal 1964 al 1975 è stata Assessore del Comune di Modena con delega al decentramento, all'economato e ai servizi anagrafici. Dal 1975 al 1981 è stata Presidente della Cooperativa "Centro sociale Modena Est Torrazzi", poi CORIS (oggi CIR food) e nel Consiglio di Amministrazione fino al 1987. Nel 1981 è stata eletta Presidente della CSA (oggi Gulliver), incarico che ha svolto fino al 1988, data del pensionamento. Svolge da allora attività di volontariato come Presidente dell'Associazione culturale "L'Incontro" di Modena e dal 1993 come Presidente della Sezione soci "CIR food" di Modena.

Nerina Gibertini

Nel 1961 è stata assunta presso il Consorzio Cooperative di Produzione e Lavoro di Modena, come addetta alla contabilità generale e alle paghe
Nel 1962 è diventata Responsabile della contabilità generale e paghe e quindi viceDirettore Amministrativo nello stesso Consorzio.
Nel 1971 è stata viceDirettore Amministrativo alla Cooperativa CEAM (ora Cooperativa di Costruzioni) di Modena
Nel 1975 Direttore Amministrativo di COMA
Nel 1987 Direttore Amministrativo di CEDAS
Nel 1989 Direttore Amministrativo della Cooperativa di Costruzioni
In pensione dal 1993
Da quella data è Presidente del Collegio sindacale in alcune aziende del movimento cooperativo, ed è impegnata in diverse collaborazioni occasionali con il movimento stesso.

Meris Malagola

Apprendista impiegata, dal settembre 1962 al marzo 1964, presso la Cooperativa Muratori di Limidi; dall'aprile 1964 al marzo 1968 impiegata nella stessa Cooperativa.
Dal 1968 al 1978 impiegata presso l'Associazione delle Cooperative di Abitazione.
Dall'aprile del 1978 al dicembre 1981 Presidente del Consorzio Cooperative di Abitazione – ABITCOOP e dal gennaio 1982 al 31 dicembre 1983 impiegata presso la Cooperativa ABITCOOP, con la mansione preminente della

stipula dei mutui e del rapporto con i Comuni per il reperimento delle aree.

Dal gennaio 1984 al 31 dicembre 2001 presso la Lega Provinciale Cooperative, Responsabile dell'amministrazione della Lega.

In pensione dal 1 gennaio 2002

Ha continuato ad occuparsi della contabilità dell'Associazione "Mario Del Monte", è garante della Lega delle Cooperative, ha l'incarico di Consigliere dell'ABITCOOP e del Consorzio Immobiliare

Saide Montepoli

Impiegata presso il Mercato Ortofrutticolo all'ingrosso, dal maggio 1958 al novembre 1961

Impiegata presso il Consorzio Provinciale Caseifici, dal dicembre 1961 all'ottobre 1963

Impiegata presso la Federazione Provinciale Cooperative e Mutue (FEDERCOOP) dal novembre 1963 all'ottobre 1971, con mansioni amministrative e contabili.

Impiegata presso il Centro Turistico Modenese, dal novembre 1971 al 31 marzo 1990, Responsabile amministrativa della Cooperativa.

In pensione dal 1 aprile 1990

Nel primo anno di pensionamento, per conto del CTM, vicepresidente della società "ViaggInsieme".

Dal 1991 al 1999 si è occupata della contabilità della Polisportiva "Alfeo Corassori".

Dal 2000 svolge attività di volontariato e dal 1999 è garante per la Lega delle Cooperative.

Adelia Pavesi

La prima esperienza di lavoro è stata come mezzadra, in seguito ha fatto una breve esperienza nella Collettiva agricola.

Lavoratrice a domicilio nel 1956, e dal giugno 1959 operaia in una fabbrica

Nel 1961 è diventata Segretaria del Circolo UDI di Novi

Nel 1962 è stata eletta Presidente della Cooperativa di Consumo di Novi.

Tra il 1966 e il 1967 ha curato l'attività politico sociale della Cooperativa di Consumo nella zona di Novi, Carpi, Soliera, Concordia per preparare l'unificazione in Alleanza Cooperativa Modenese – ACM, che sarebbe diventata l'unica Cooperativa di Consumo della Provincia di Modena.

Nel 1967 è diventata Presidente della Sezione Soci di Novi e ha curato l'attività sociale nella zona territoriale di competenza.

Nel 1980 Assistente soci consumatori dell'area territoriale nord ovest della provincia di Modena

In pensione dal 1984

Ha svolto inoltre diversi incarichi amministrativi: dal 1975 Assessore nel Comune di Novi, prima con delega all'Agricoltura, poi alla Pubblica Istruzione, fino al 1990.

Leda Roversi

Assunta nel 1965 presso la ditta SAM, con la qualifica di impiegata. Ha lavorato nel 1968 presso il maglificio EURO e nel 1969 presso la ditta SARA.

E' stata assunta nel 1974 presso la Cooperativa Cartai dove è rimasta fino al 1994. Nel 1994 è diventata Presidente del Consorzio CSP.

Dal 1996 al 2003 è stata impiegata presso la ditta Losi, con funzioni amministrative e di contabilità

In pensione dal 2004

LE INTERVISTE SONO DI:

Catia Allegretti

Assunta nel 1984 presso le Fonderie Cooperative di Modena con l'incarico di seguire il settore formazione, poi all'interno della FEDERCOOP, nel Servizio Personale Organizzazione – SPO, dove si è occupata di selezione del personale, formazione e politiche retributive.

Nel 1988 è passata alla Società di consulenza CORUM

Dal gennaio 2000 è Responsabile del settore delle Cooperative industriali presso la Lega Provinciale delle Cooperative di Modena.

Katia Cuoghi Costantini

Dal 1980 al 1991 ha diretto il Centro di Formazione Professionale della Confederazione Italiana Agricoltori dove si è anche occupata dell'assistenza tecnico creditizia alle imprese.

Assunta nel 1991 presso la CSA – Cooperativa Sanitaria Assistenziale con l'incarico di Responsabile del personale.

Dal 1994 è Responsabile dell'area anziani presso la Cooperativa Gulliver

Paola Fantuzzi

Assunta nel novembre del 2000, presso la Cooperativa Attima Service srl, con l'incarico di Responsabile Amministrativa.

E' stata successivamente nominata vicePresidente, mantenendo sempre la

responsabilità amministrativa.

Cabiria Gozzi

Assunta nel novembre 1980, presso la Cooperativa Cartai Modenese con l'incarico di impiegata amministrativa.

Nel corso degli anni, fino al 1992, ha cambiato diversi incarichi occupandosi di: ufficio acquisti, commerciale, approvvigionamenti, logistica.

Dal 1992 è Presidente della Cooperativa Cartai Modenese.

Emilia Luppi

Assunta nel novembre 1972 presso la Cooperativa Modenese Autotrasportatori con incarico amministrativo.

Dopo aver svolto diverse mansioni amministrative, all'interno della stessa Cooperativa, si occupa attualmente dell'ufficio cassa

Morena Menozzi

Assunta in Confesercenti nel 1972 come impiegata nel settore fiscale, in seguito Responsabile di amministrazione nella stessa Associazione e del CESCOS (società di servizi) fino al 1989.

Nel 1990 è diventata Responsabile Amministrativa presso CEDAS (società di elaborazione dati e software house)

Dal marzo 1991 al settembre 2002 è stata Responsabile Amministrativo – finanziaria e controllo di gestione presso il CENTRO TURISTICO MODENESE (agenzia viaggi e tour operator).

Dall'ottobre 2002 è viceResponsabile Amministrativo di ABITCOOP (società cooperativa di abitazione della provincia di Modena)

Benedetta Pantoli

Assunta nel 1990 presso la Cooperativa Servizi Assistenziali - CSA, oggi Gulliver, come Responsabile della divisione assistenza.

In seguito è diventata Responsabile dell'area anziani e dal 1994 è Responsabile dell'area educativa presso la stessa Cooperativa.

Isa Sala

Nel 1980 è stata tra i soci fondatori della Cooperativa "Coop SEI". Nel 1985 è entrata in funzione di staff alla Direzione Commerciale di Coop Estense, come Responsabile dello sviluppo vendite. E' poi diventata Caporeparto in un Ipermercato di Lecce, Caporeparto e quindi Responsabile del Bazar leggero a GrandEmilia.

Nel 1998 le è stata assegnata la Direzione del centro commerciale "I Portali".

Attualmente è il Direttore Soci e Consumatori di Coop Estense.

Liana Stradi

E' stata tra i soci fondatori della Cooperativa "Eidos", nel 1986, nella quale ha assunto l'incarico di Responsabile personale e organizzazione. Eletta nel Consiglio di Amministrazione ne è stata vicePresidente fino al 1997. Dopo l'unificazione con la Cooperativa "Studio e Lavoro" è stata vicePresidente del Consorzio "IN&CO" fino al 1995. E' stata membro dell'Associazione nazionale Cooperative di servizi, dal 1988 al 1991. Dopo la costituzione di "Mediagroup" ha assunto l'incarico di Responsabile delle risorse umane e organizzazione. E' attualmente Vicepresidente e membro della Direzione di Mediagroup con la responsabilità della selezione, formazione, progettazione organizzativa, politiche retributive, comunicazione interna, relazioni sindacali della cooperativa.

<i>Presentazione</i> di Roberto Vezzelli	pag. 3
<i>Introduzione</i> di Gabriella Vignudelli	17
PRIMA PARTE: <i>Le donne della Cooperazione raccontano</i>	
Capitolo primo: <i>dove si parla di motivazione</i>	21
<i>Mi sono sentita considerata, nonostante fossi la più giovane</i> di Lina Casarini	22
<i>Mi sono ripresa qualcosa che avevo perso a tredici anni</i> di Adelia Pavesi	25
<i>Negrein</i> di Meris Malagola	32
<i>Non era andata a chiedere perdono</i> di Saide Montepoli	35
<i>E' stata una scuola, per me</i> di Nerina Gibertini	36
<i>Mi piaceva il continuo rapporto con il pubblico</i> di Anna Battaglioli	38
<i>Avevo un buon rapporto con i numeri</i> di Vanna Bertacchi	40
<i>Svolgevamo molti compiti, in modo condiviso</i> di Leda Roversi	42
<i>Conclusione del primo capitolo</i> di Lina Casarini	45
Capitolo secondo: <i>e trascorsero gli anni</i>	46
<i>Fiducia e controllo sociale</i> di Adelia Pavesi	47
<i>L'unificazione è cambiamento</i> di Lina Casarini	52
<i>Jazz band</i> di Meris Malagola	57
<i>Produrre fumo</i> di Saide Montepoli	65
<i>Mettersi il cuore in pace</i> di Nerina Gibertini	67
<i>Cambia la vita</i> di Leda Roversi	72
<i>Ma quando il lavoro ti piace...</i> di Anna Battaglioli	75
<i>Siamo diventati più professionali</i> di Vanna Bertacchi	79
<i>Conclusione del secondo capitolo</i> di Adelia Pavesi	83
Capitolo terzo: <i>dove si parla di donne</i>	84
<i>Sono necessarie rinunce</i> di Lina Casarini	85
<i>Quando una donna crede in ciò che fa</i> di Adelia Pavesi	85
<i>Una rete importante</i> di Meris Malagola	87
<i>Ero a lavorare, ma pensavo a lei</i> di Anna Battaglioli	88
<i>La vita sarà migliore</i> di Vanna Bertacchi	89
<i>La maternità non è un fatto privato</i> di Leda Roversi	90
<i>Il prezzo della maternità</i> di Nerina Gibertini	91
<i>Conclusione del terzo capitolo</i> di Lina Casarini e Adelia Pavesi	93
SECONDA PARTE: <i>Le interviste</i>	
Catia Allegretti	101
Isa Sala	109
Benedetta Pantoli	114
Katia Cuoghi Costantini	121
Cabiria Gozzi	126
Emilia Luppi	130
Paola Fantuzzi	134
Morena Menozzi	140
Liana Stradi	143
<i>Le donne che hanno offerto la loro testimonianza</i>	149