

## Relazione del Gruppo Trans-Tematico di Genere sui Beni Comuni – Assemblea 27/3

Buongiorno a tutti e a tutte,

il nostro Gruppo si è costituito sulla base di istanze presentate da alcune di noi nell'Assemblea del 5 dicembre 2020, riguardo la necessità di una **attenzione al genere**, di un linguaggio inclusivo, di una politica rispettosa delle differenze e di una rappresentanza equa. Felicitemente sorprese di come le nostre richieste siano state recepite dal Presidente Ugo Mattei – che ha dichiarato fin da subito di condividerle – in questi mesi abbiamo lavorato molto, costruendo un gruppo trans-tematico, convinte che lavorare collettivamente per il raggiungimento di tali obiettivi significhi facilitare il processo di democratizzazione interna e anche l'immagine della nostra cooperativa all'esterno.

La scarsa presenza delle donne nella **rappresentanza** comporta, incontestabilmente, una loro minore influenza nella sfera politica. Per rimuovere la palese violazione della “pari dignità sociale” prevista dall'articolo 3 della Costituzione, si è intervenuti con una legislazione solo di recente (in calce presentiamo un allegato sui provvedimenti a riguardo). Sono stati introdotti obblighi di riequilibrio di genere nelle posizioni decisionali e negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e di quelle controllate dalle pubbliche amministrazioni.

La cooperativa non rientra nella tipologia di società obbligata per legge a un riequilibrio di genere nella composizione dei propri organi di gestione e controllo, tuttavia vogliamo che la nostra organizzazione inizi un percorso di riflessione su questi temi; in questa fase costituente lo riteniamo prioritario.

**Non esistono temi femminili** – persino quello della violenza non lo è: come tutti gli altri temi, riguarda i rapporti di potere. Una maggiore consapevolezza sulle nostre differenze può aiutarci a capire che esistono visioni, sensibilità, competenze, saperi, prospettive che devono potersi esprimere; si affermano nuove pratiche attente al terreno delle relazioni che estendono il concetto di cura all'ambiente e alle future generazioni che ci vedono tutti e tutte ugualmente responsabili – una cura che il patriarcato ha voluto ridurre al solo ‘occuparsi’ della dimensione familiare e domestica, riservandola alle donne. La pandemia ha esacerbato questa situazione colpendo particolarmente le donne sia nelle case che nei luoghi di lavoro.

Il nostro **sistema sanitario** necessita di una grande revisione. Va creato un nuovo modello di salute, con cure mirate e prevenzione. Con la chiusura dei consultori, la difficoltà in molte Regioni di usufruire della legge 194 e di attenzioni mediche appropriate, si è confermato come i percorsi clinici, diagnostici, terapeutici e di ricerca farmacologica siano tuttora per le donne irti di ostacoli.

Come donne siamo impegnate nella **tutela** dell'ambiente, dell'acqua, del cibo, della cultura, del territorio, delle comunità, in ogni aspetto della vita economica, sociale – al di là dei diversi ruoli socialmente costruiti. Non è possibile oggi declinare i **Beni Comuni** – salute, lavoro, scuola, ecologia – senza offrire una **prospettiva di genere**. Non si tratta quindi di ascoltare la voce delle donne, ma di consentire che si crei una sintesi indispensabile.

**La scuola** è pensata per i bambini, per i ragazzi, per gli studenti. I testi scolastici non rispondono ancora all'esigenza di pari rappresentazione, includono raramente filosofe, letterate, artiste, scienziate, protagoniste della cultura; e richiedono una definitiva abolizione del maschile come termine neutrale nel linguaggio. Piuttosto che di segregazione educativa, vale a dire percorsi differenti pensati per le donne, c'è bisogno di una educazione di genere per consentire ai ragazzi e alle ragazze di comprendere come i modelli di attribuzione dei ruoli sociali influenzino e limitino la loro vita, le relazioni, la sessualità, le scelte, le prospettive future – e come sia possibile assumerne consapevolezza per superarli.

Dobbiamo guardare ai Beni comuni non solo in prospettiva anticapitalista, ma anche antipatriarcale e antirazzista – perché l'accesso ai Beni Comuni, la loro tutela, il loro studio, la loro gestione deve poter includere tutte le differenze – con approccio intersezionale, sensibilità e valorizzazione delle competenze.

**Il linguaggio** non è questione formale: quello che non si dice non esiste, quello che non si scrive non si legge – non viene rappresentato perché non è concepito. Operare sul piano linguistico non è un esercizio grammaticale, non è una questione stilistica: significa rendere visibili le differenze, includerle, darvi pari valore, dignità, integrarle nella nostra percezione della realtà. Stiamo lavorando per questo a una revisione dello Statuto. Raccomandiamo a coloro che sono deputati/e al lavoro di comunicazione per la Cooperativa che promuovano l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze. Non vogliamo che l'immagine della nostra cooperativa sia quella di una organizzazione dove vi sono: I soci, Il Presidente, I Garanti, I sindaci Revisori, Il segretario, Gli attivisti, I giuristi.

Siamo convinte che la **costituzione della cooperativa**, in quanto processo partecipato, è una grande occasione per andare oltre il concetto di parità e per sperimentare qualcosa di più ambizioso. Non si tratta solo della questione della 'rappresentanza politica delle donne' ma di garantire una rappresentanza democratica a tutto tondo, dinamica ed autoriflessiva. Per questo è necessario introdurre anche un '**Doppio Apicale**': ovvero lo sdoppiamento dei ruoli responsabilità. Sappiamo che si tratta di una modalità ancora poco conosciuta – e che come tutte le idee nuove può incontrare difficoltà di comprensione – ma sarebbe rilevante che la nostra cooperativa fosse la prima ad adottare il 'doppio apicale' in Italia: dovremmo capire che ogni ruolo di responsabilità è meglio espletato se il peso è condiviso da un uomo e da una donna, i quali si confrontano e raggiungono una sintesi che non è altrimenti producibile – imparando reciprocamente a tessere modalità inclusive che riguardano non solo i generi ma anche le altre diversità che auspichiamo di poter presto accogliere

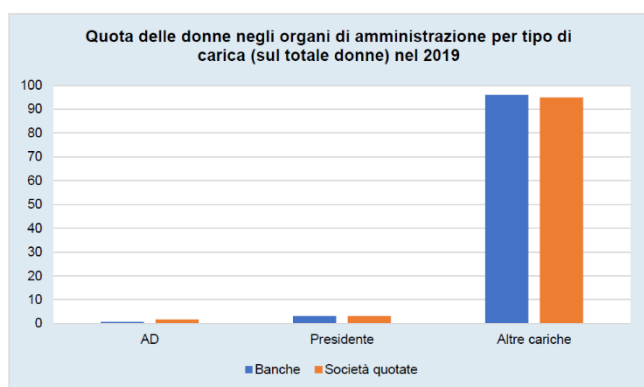
Il gruppo Trans-Tematico di Genere intende organizzare **momenti di formazione e auto-formazione**; già partecipiamo attivamente a **gruppi di lavoro e dipartimenti**. Continueremo a portare contributi e approcci metodologici che facilitino la comprensione e la valorizzazione delle differenze nelle politiche, nei progetti e nelle attività della nostra Cooperativa. Perché ciò sia possibile, occorrerà lavorare su più fronti e più livelli: siamo disponibili a dialogare con chiunque – e coloro che hanno interesse allo sviluppo di queste strategie possono contattarci.

Silvia Cassani, Laura Corradi, Mariarosaria De Simone, Barbara Giovino, Laura Marcheselli, Laura Santoro, Antonella Trocino

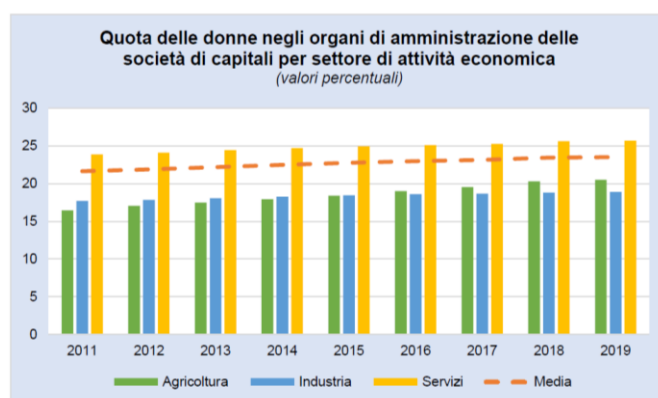
## **Allegato**

Per rimuovere la palese violazione della "pari dignità sociale" prevista dall'articolo 3 della Costituzione, si è intervenuti con una legislazione di vantaggio solo di recente. La sotto-rappresentanza delle donne nella governance delle aziende, è stata contrastata per la prima volta solo con la legge 12 luglio 2011, n. 120 (cosiddetta legge Golfo-Mosca) e con il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251. Essi hanno introdotto obblighi di riequilibrio di genere nelle posizioni decisionali e negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e di quelle controllate dalle pubbliche amministrazioni. La previsione normativa ha introdotto l'obbligo che il genere meno rappresentato dovesse ottenere almeno un terzo dei componenti di ciascun organo collegiale di amministrazione e di controllo. Tale quota era, tuttavia, ridotta a un quinto per il primo rinnovo degli organi. Per quanto riguarda le società a controllo pubblico, non quotate, è intervenuto il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" (TUSPP o Testo

Unico), poi modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100. Il Testo Unico ha ridefinito complessivamente la disciplina delle società pubbliche, che, per quanto riguarda l'equilibrio di genere, sono tenute a rispettare la quota di almeno un terzo, nella scelta degli amministratori delle società controllate, da computarsi non sul numero dei membri dell'organo amministrativo interessato dalla nomina, ma avendo riguardo al numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno dallo stesso ente pubblico socio. Con la legge 27 dicembre 2019, n. 160 recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*, all'articolo 1, commi da 302 a 305, è stato ampliato da tre a sei mandati consecutivi il periodo di vigenza delle disposizioni ed è stata, altresì, prevista una modifica del criterio di riparto, stabilendo che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori e dei sindaci eletti. Tale nuovo criterio di riparto, che prevede un aumento della quota precedentemente fissata dalla legge n. 120/2011 nella misura di almeno un terzo, si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate successivo alla data di entrata in vigore della legge (avvenuta il 1° gennaio 2020), fermo restando, per le società neo-quotate, il criterio di riparto di almeno un quinto previsto dall'articolo 2 della legge n. 120/2011 per il primo rinnovo successivo alla data di inizio delle negoziazioni. Inoltre il D.Lgs. n. 254/2016 – di attuazione della direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario – ha introdotto obblighi informativi sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, in base al principio c.d. *“comply or explain”* secondo il quale, se la società non adotta alcuna politica in materia di diversità, dovrà motivare in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta. Alla luce di questo quadro normativo, nell'ultimo decennio si sono registrati significativi progressi: nel 2019, la presenza femminile ha raggiunto rispettivamente il 39 e il 33 per cento del totale degli incarichi nelle società quotate e a controllo pubblico, soggette alle quote di genere, mentre la crescita è stata moderata nelle banche e nelle società di capitali dove lo *“sbilancio”* di genere si colloca al 18 e al 22 per cento, rispettivamente. Con riguardo alla tipologia di cariche ricoperte dalle donne nei consigli di amministrazione delle banche e delle società quotate, si evidenzia che molto raramente gli incarichi di maggiore rilievo (amministratore delegato e presidente) sono ricoperti da donne.



Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia e CONSOB.



Fonte: Elaborazioni su dati Infocamere.