

infocoop

LA RIVISTA DI | DIE ZEITSCHRIFT VON **coopbund**

60 DICEMBRE | DEZEMBER 2023

ALTO ADIGE SÜDTIROL

*AL PASSO COI TEMPI
MIT DER ZEIT SCHRITT HALTEN*



IN PRIMO PIANO DAS THEMA

3 Editoriale

4 2023 Un anno di Coopbund

6 Our members & youth

8 Young people and cooperation

10 Costruiamo dei ponti generazionali

12 Frauen in Genossenschaften

16 Wandel, Geschlecht und Alternativen

STORIA GESCHICHTE

18 Cari giovani, la cooperativa è la vostra casa

MONDO COOP GENOSSENSCHAFTEN

19 Meet Coopbund

22 Un lavoro vero

24 Ein Unternehmen der besonderen Art

26 La cooperativa sociale

27 Il difficile equilibrio

28 Backstage Coop

30 20 Jahre Sinfotel

32 La revisione cooperativa

34 In ricordo di Enzo Dellantonio

35 In Erinnerung an Armin Bernhard

Riguardo l'uso del maschile e del femminile nella lingua italiana e tedesca in questa rivista ogni autore usa le formulazioni di genere che preferisce, intendendo in ogni caso inclusi tutti i generi.

Was die Verwendung des Maskulinums und Femininums in der italienischen und deutschen Sprache in dieser Zeitschrift betrifft, so verwendet jeder Autor die von ihm bevorzugten geschlechtsspezifischen Formulierungen, aber in allen Fällen sind alle Geschlechter eingeschlossen.

Editore | Herausgeber: Coopbund Alto Adige Südtirol – Piazza Mazzini
Platz 50-56 – Aut. Trib. Bolzano / Gen. Gericht Bozen Nr.24/90 del/vom
4.8.1990

Nr. iscrizione ROC: 23260

Direttore responsabile | Schriftleitung: Jutta Kußtatscher
Redazione | Redaktion: Elena Covi, Monica Devilli, Alex Baldo, Alberto
Stenico, Alberto Bocchio, Lorenza Troian, Francesca Peruz.

Foto: Coopbund, Dietmar Larcher, Benjamin Pfitscher – GWB, Michela
Parlavecchio, FabriatoFilm, Grünes und Co, Oasis, Ötzi Genossenschaft.

Illustrazioni copertina, retro, p. 17 e 18 | Illustrationen Titelseite,

Rückseite, Seite 17 und 18: Lorenza Troian

Grafica | Graphik + Stampa | Druck: CLAB

Contatti | Kontakt: Coopbund – Piazza Mazzini Platz 50-56

Tel. 0471 067 100 – info@coopbund.coop – www.coopbund.coop



COSTRUIAMO DEI PONTI GENERAZIONALI

Intervista a Simone Gamberini,
neopresidente di Legacoop nazionale



FRAUEN IN GENOSSENSCHAFTEN



LA COOPERATIVA SOCIALE

Impresa autentica, ma diversa dalle altre

ES KANN KEINE ZUKUNFT FÜR EINE GESELLSCHAFT GEBEN, DIE NICHT AUF DIE **NEUEN** **GENERATIONEN** SETZT



Junge Menschen, die heute den Arbeitsmarkt betreten, haben ganz andere Werte und Erwartungen als ihre Vorgänger. Damit stellen sie die ArbeitgeberInnen vor ganz neue Herausforderungen, aber auch vor neue Chancen und Möglichkeiten.

Die neuen Generationen sind mit den Möglichkeiten einer digital vernetzten Welt groß geworden und deshalb ist für sie Online-Diskussion, Austausch und Interaktion Teil des Alltags und gleichzeitig stehen Work-Life-Balance oder Familienfreundlichkeit dabei fast immer an erster Stelle. Leider warten Unternehmen heute immer noch darauf, dass sich die jungen Menschen nach vorgegebenen Mustern und Arbeitsprofilen entwickeln und wer-

den sich heute und in Zukunft mit ArbeitnehmerInnen konfrontieren, die selbstbewusst gezielte Rahmenbedingungen und ein spannendes Aufgabengebiet einfordern.

Wenn wir die jungen Generationen wirklich anziehen wollen, müssen wir uns allererst für eine inklusivere und nachhaltigere Gemeinschaft einsetzen. Die derzeitige gesellschaftliche Phase hat nämlich einen ausschlaggebenden Einfluss auf die neuen Generationen: von den Auswirkungen der Pandemie über die galoppierende Inflation bis hin zu den Folgen in Bezug auf den Arbeitsmarkt, der sich den unter 35-Jährigen ArbeitnehmerInnen offensichtlich noch zu wenig öffnen kann.

In diesem Kontext bietet sich das Genossenschaftsmodell als wichtiger Beschäftigungspool an, da die Kennzeichen und Werte dieser Unternehmensform anscheinend auf optimale Weise mit den Einstellungen und Erwartungen der jungen Generationen vereinbar sind.

Unser Motto ist dabei praxisorientierte Denk- und Vorgehensweisen anzustreben und voneinander – im ständigen Austausch mit den Generationen – zu lernen. Das gelingt lediglich, wenn man auf massive Weise Informations- bzw. Bildungsinitiativen vorantreibt und dabei von Anfang an die neuen Generationen mitsprechen und machen lässt. Ich hoffe, dass unsere Erfahrungsberichte den jungen Generationen den richtigen Einblick in ein wichtiges Unternehmensmodell – das genossenschaftliche – der Zukunft schaffen kann.

Monica Devilli

Vorsitzende Coopbund

2023 UN ANNO DI COOPBUND

GENNAIO | JANUAR

11.01

Evento nella Sala d'Onore del Palazzo Mercantile
L'impresa del futuro è cooperativa | *Ehrensaal des
Merkantilgebäudes der Handelskammer Bozen: Das
Unternehmen der Zukunft ist genossenschaftlich*

20.01

Pubblicazione dei video di Coopbund sul tema
delle cooperative di comunità sulla "Youth App" del
Jugenddienst Bozen Land | *Veröffentlichung der Videos
von Coopbund über die Bürgergenossenschaften auf
der „Youth App“ des Jugenddienstes Bozen Land*

FEBBRAIO | FEBRUAR

15.02

Primo incontro tra cooperative di comunità
Erstes Treffen der Bürgergenossenschaften

MARZO | MÄRZ

17.03

Sottoscrizione del contratto integrativo
provinciale: riconoscimenti economici maggiori
per i dipendenti delle cooperative sociali
*Unterzeichnung des Landeszusatzvertrages:
mehr Geld für Mitarbeiter*innen von
Sozialgenossenschaften*

10

*nuove cooperative costituite
neu gegründete Genossenschaften*

9

*acquisizioni di cooperative
Übernahmen von Genossenschaften*

MAGGIO | MAI

25.05

Assemblea dei soci di Coopbund e del fondo
mutualistico Start con 30esimo anniversario
dalla nascita di Start
*Mitgliederversammlung von Coopbund und vom
Mutualitätsfonds Start mit 30. Jubiläum von Start*

GIUGNO | JUNI

23.06

Cerimonia di inaugurazione e consegna chiavi dei
39 appartamenti ai soci della cooperativa Werth
*Einweihung und Schlüsselübergabe der 39
Wohnungen an den Mitglieder der Genossenschaft
Werth*

2023 EIN JAHR MIT COOPBUND

LUGLIO | JULI

17.07

Incontro con i soci di Casa Prossima per analizzare le prospettive abitative a Bolzano
Coopbund und die Mitglieder von Casa Prossima untersuchen gemeinsam die Wohnungsperspektiven in Bozen

AGOSTO | AUGUST

OTTOBRE | OTTOBRE

5.10

Meet Coopbund: abitare in Alto Adige - Focus sulla situazione dei lavoratori in Alto Adige | *Meet Coopbund: Wohnen in Südtirol - Schwerpunktthema: Die Situation der Arbeitnehmer in Südtirol*

9.10

Meet Coopbund: abitare in Alto Adige - Focus sulla situazione delle famiglie in Alto Adige | *Meet Coopbund: Wohnen in Südtirol - Schwerpunktthema: Die Situation der Familien in Südtirol*

16.10

Conferenza stampa a favore delle cooperative sociali: appello alle istituzioni | *Pressekonferenz zugunsten der Sozialgenossenschaften: Appell an die Institutionen*

SETTEMBRE | SEPTEMBER

12.09

Visita a Coopbund e ad alcune cooperative sociali da parte di una delegazione della Pestalozzi-Fröbel-Haus di Berlino
Besuch einer Delegation des Pestalozzi-Fröbel-Hauses aus Berlin

28.09

Meet Coopbund: abitare in Alto Adige - Focus sulla situazione degli studenti a Bolzano
Meet Coopbund: Wohnen in Südtirol - Schwerpunktthema: Die Situation der Studierenden in Bozen

NOVEMBRE | NOVEMBER

6.11

Primo incontro cooperative operanti nel settore Film e Video | *Erstes Treffen zwischen Genossenschaften des Sektors Film und Video*

24-25.11

Visita di una delegazione della Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften e.V. (ZdK) di Amburgo | *Besuch einer Delegation des Zentralverbandes deutscher Konsumgenossenschaften e.V. (ZdK) aus Hamburg*

DICEMBRE | DEZEMBER

13.12

Webinar Cercasi tirocinanti: studenti Unibz in azienda
*Webinar Praktikant*innen gesucht: Studierende der Unibz in Ihrem Betrieb*

OUR MEMBERS & YOUTH

IVAN TOMEDI

Presidente della cooperativa di lavoro CSU di Bolzano e direttore della cooperativa sociale di tipo B Socialwork di Bolzano. Dal 2023 ricopre la carica di vicepresidente di Coopbund e sono membro della presidenza di Legacoop Produzione & servizi nazionale.



Di cosa si occupa la cooperativa?

La CSU si occupa di servizi in outsourcing per committenti pubblici e privati. Principalmente interveniamo per risolvere problemi di produzione legati ai picchi di lavoro, spesso collegati alla difficoltà di reperimento e gestione delle risorse umane. Gli ambiti sono la cultura, lo spettacolo e le manifestazioni di varia natura, soprattutto nei servizi collegati all'accoglienza (reception, infopoint, portierato, hostess, ecc.).

Di cosa ti occupi in CSU?

Sono Presidente del CDA ma in sostanza mi occupo delle strategie di sviluppo.

Una parola per descrivere la tua persona.

Aperto e collaborativo.

Quanti anni avevi quando hai fondato la cooperativa CSU?

25 e l'attuale vicepresidente ne aveva 23, due ragazzini.

Cosa ti ha portato a fondare CSU?

Un licenziamento collettivo, al quale alcuni di noi, hanno reagito decidendo di provarci e di prendere in mano il proprio futuro. La forma cooperativa è una soluzione ideale per gestire in maniera democratica queste transizioni, ma anche per risolvere il problema della successione di impresa.

Cos'è per te la cooperazione?

Una forma di impresa che porta le persone a collaborare e ad autoresponsabilizzarsi. Nella nostra esperienza abbiamo imparato ad anteporre l'interesse della cooperativa a quello dei singoli soci e questo si è rivelato vincente durante i momenti difficili, che ovviamente ci sono stati.

Che ruolo hanno i giovani in CSU?

Sono le nostre risorse più importanti, sono quelli ai quali vorremmo gradualmente lasciare il timone per portare avanti il progetto CSU. Le persone vanno, la cooperativa resta.

Che ruolo hanno o dovrebbero avere i giovani nelle cooperative?

Sono quelli che dovrebbero stimolarci, provando a mettere in crisi le nostre convinzioni e le nostre visioni. Mi piace lo spirito critico, e apprezzo i colleghi più giovani che dissentono su mie opinioni, a patto ovviamente che mi spieghino una soluzione alternativa. Devo dire che ogni tanto hanno ragione.

Cosa ami di più del tuo lavoro?

Il fatto di essere padrone di me stesso, lo dico sempre.

Qual è stata la tua esperienza più difficile in CSU?

La domanda dovresti farmela al plurale. Le situazioni difficili sono state almeno 3, intendo quelle veramente critiche, ma ne siamo sempre venuti fuori alla grande, anche se con grandi sacrifici a livello personale.

Qual è stata la tua esperienza più bella in CSU?

Ce ne sono state tante, mi riesce naturale pensare al passato, quando le emozioni erano vissute in maniera più intensa. Ricordo con piacere quel giorno, parliamo del 1998, quando io e il vicepresidente, di ritorno da una fiera a Bologna, ricevemmo la notizia di esserci aggiudicati l'appalto per tutti i servizi ausiliari in occasione delle manifestazioni fieristiche di Bolzano. Uscivamo da una situazione veramente delicata, e quella notizia ci riempì talmente di felicità che girammo l'auto e andammo a Riccione a vedere il mare... peccato che fosse febbraio!

Cosa desideri per il futuro della cooperativa CSU?

Auguro a tutti noi e a chi verrà dopo di noi, di continuare così, portando avanti il progetto con la stessa filosofia che ci ha contraddistinti in questi "quasi" trent'anni di lavoro "cooperativo".



NIKLAS KLINGE

Geboren in Deutschland, habe ich 6 Jahre im Bankenbereich gearbeitet, ehe ich zum Studium der Sozialarbeit nach Südtirol zog. Mittlerweile findet man mich entweder im HdS, beim Laufen durch die Berge oder beim monatlichen Pubquiz in Brixen.

Genossenschaft:

Haus der Solidarität (HdS).

Funktion innerhalb der Genossenschaft:

Teil der Hausleitung.

Was macht die Genossenschaft?

Das Haus der Solidarität ist seit über 20 Jahren eine unabhängige soziale Organisation in Südtirol und hat mittlerweile über 1.500 Menschen geholfen. Es unterstützt Menschen in Notsituationen, bietet ihnen eine Unterkunft und begleitet sie im Alltag, hilft bei der Wohnungs- und Arbeitssuche oder vermittelt Sprachkurse und berufsqualifizierende Maßnahmen. Im HdS leben unterschiedliche Kulturen, Generationen und Religionen friedlich zusammen. Darüber hinaus ist das Haus auch ein kreatives Ideenlabor und fördert als Solches Menschen und Gruppen, die sich mit den Themen soziale Gerechtigkeit, Entwicklung, Umwelt, Frieden, Integration von Randgruppen, Kulturarbeit und interkultureller Austausch auseinandersetzen.

Was machst du beim HdS?

Finanzen, Verwaltung, Führungen, IT.

Ein Wort, um dich zu beschreiben:

Neugierig.

Wie alt warst du, als du zum HdS kamst?

29.

Wie bist du zum HdS gekommen?

Über meine Praktikumsleiterin bei Zebra.

Was ist das Genossenschaftswesen für dich?

Die Möglichkeit für eine Gemeinschaft sich zu verwirklichen und zusammen auf ein Ziel hinzuarbeiten.

Welche Rolle spielen die jungen Menschen im HdS?

Sie bringen frische Ideen und sichern die Kontinuität.

Welche Rolle haben oder sollten junge Menschen in Genossenschaften übernehmen?

Den aktuellen Zeitgeist mit einzubringen, mutige Schritte nach vorne zu wagen, neue Ideen mit alten Traditionen zu verbinden, alte Konzepte herauszufordern und die Euphorie der Jugend zu verbreiten. Sprich, einen Generationswechsel zu vollziehen, bei welchem das gemeinsame Ziel der Gemeinschaft/Genossenschaft weiterhin verfolgt werden kann.

Was liebst du am meisten an deiner Arbeit?

Die Vielseitigkeit – vor allem auch auf zwischenmenschlicher Ebene.

Was war dein schwierigstes Erlebnis beim HdS?

Die Auswirkungen einer Gewaltsituation.

Was war dein schönstes Erlebnis beim HdS?

Das gemeinsame Kochen zum interkulturellen Essen.

Was wünschst du dir für die Zukunft des HdS?

Wenn ich unrealistisch sein darf: Dass es das HdS nicht mehr braucht.

Realistisch gesehen, wünsche ich mir, dass die Ideen des HdS auch in Zukunft Früchte tragen, die Genossenschaft weiterhin neue Wege geht, Dinge probiert und dass die erforderlichen Generationswechsel noch für viele Jahre funktionieren.

YOUNG PEOPLE AND COOPERATION

Vi presentiamo una selezione di cooperative nate negli ultimi 5 anni e fondate da giovani operatori ai quali abbiamo chiesto di rispondere a due domande. | Wir stellen eine Auswahl von Genossenschaften vor, die in den letzten fünf Jahren entstanden sind und von jungen Genossenschaftlern gegründet wurden, die wir darum ersucht haben, zwei Fragen zu beantworten.

PHILIPP BENEDETTI

Età: **32.**

Nome cooperativa: **Ecopassion 2.0.**

Settore cooperativa: **Anbau, Verarbeitung und Fertigung von Hanf und Hanfprodukten.**

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

Um sich und andere zu unterstützen.

Was bedeutet für dich das Genossenschaftswesen?

Vernetzung und Kooperation.



GAETANO LAZZARA

Età: **29 anni.**

Nome cooperativa: **Krea.**

Settore cooperativa: **servizi di formazione, assistenza amministrativa e commercio di cancelleria.**

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

Il mondo del lavoro cambia rapidamente e la forma di impresa cooperativa è un sistema che permette di stare al passo, da sempre, sempre di più.

Cos'è per te la cooperazione?

La cooperazione è il sistema impresa che dà al valore umano maggiore importanza, controbilanciando e nel contempo accettando e seguendo lo sviluppo tecnologico.



VALENTINA IAGROSSI

Età: **30 anni.**

Nome cooperativa: **Eagle Service.**

Settore cooperativa: **cinematografico e dello spettacolo.**

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

Viviamo in un mondo dove soprattutto i giovani hanno molta voglia di intraprendere e impegnarsi in attività proprie. La società cooperativa responsabilizza i soci lavoratori facendoli sentire parte di una società che dà possibilità ad ogni componente di essere ascoltato e apprezzato per il proprio valore.

Cos'è per te la cooperazione?

La cooperazione è la consapevolezza di poter lavorare in un gruppo di persone che perseguono lo stesso obiettivo mettendo in campo la propria esperienza e i propri punti di forza. Cooperare significa supportarsi a vicenda, fare rete e condividere opinioni per migliorare se stessi, il resto del team e raggiungere gli obiettivi comuni.



ANNACHIARA GISLIMBERTI

Età: **30 anni.**

Nome cooperativa: **Korabi.**

Settore cooperativa: **produzione film e video.**

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

La forma di impresa cooperativa è attuale in quanto secondo me controcorrente rispetto all'evoluzione culturale degli ultimi decenni. Attuale perché può essere una valida scelta per una società più sostenibile.

Cos'è per te la cooperazione?

Per me la cooperazione significa collaborazione sana in un ambiente sano, dove i risultati condivisi prendono un valore umanamente importante.



ELEONORA CAPPELLETTI

Età: **31 anni.**

Nome cooperativa: **Tera.**

Settore cooperativa: **agricoltura.**

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

La forma di impresa cooperativa, con la sua marcata attenzione per la sostenibilità sociale ed ambientale, rappresenta secondo me un'alternativa concreta di fronte alle sfide emergenti causate dai cambiamenti socio-ambientali che abbiamo dovuto affrontare negli ultimi anni.

Cos'è per te la cooperazione?

Per me la cooperazione è il veicolo attraverso il quale si può coltivare un'idea, collaborando e unendo le forze con altre persone e professionisti, al fine di perseguire un obiettivo condiviso. Questo processo non solo valorizza le diversità di competenze e prospettive, ma crea anche un ambiente in cui l'innovazione e la creatività possono prosperare, portando così alla realizzazione di progetti che vanno al di là delle capacità individuali.

“ LA COOPERAZIONE CREA UN AMBIENTE IN CUI L'INNOVAZIONE E LA CREATIVITÀ POSSONO PROSPERARE, PORTANDO COSÌ ALLA REALIZZAZIONE DI PROGETTI CHE VANNO AL DI LÀ DELLE CAPACITÀ INDIVIDUALI. ”



LUCA MIOZZO

Età: **31 anni.**

Nome cooperativa: **Prisma.**

Settore cooperativa: **formazione, consulenza aziendale, affitto di spazi.**

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

Le imprese cooperative rimangono attuali poiché incarnano un modello di business basato sulla collaborazione, l'uguaglianza e la partecipazione dei lavoratori, ideali che rispondono alle crescenti esigenze di sostenibilità, inclusione e responsabilità sociale in un mondo in continua evoluzione.

Cos'è per te la cooperazione?

La cooperazione simboleggia la forza dell'unione, dove le connessioni tra individui si rafforzano, le risorse si condividono e le lacune si colmano con una sinergia armoniosa.

È la mossa vincente per affrontare le sfide globali e sognare un futuro in cui il "noi" trionfa sull'io.



SIMONE MOSER

Età: **31 anni.**

Nome cooperativa: **OpenUP.**

Settore cooperativa:

inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Perché la forma di impresa cooperativa è attuale?

La forma di impresa cooperativa è attuale perché, in una società iperproduttiva come la nostra, essa promuove un modello economico partecipativo e sostenibile, contrastando lo sfruttamento e valorizzando l'equità nella distribuzione dei benefici. Nel nostro caso inoltre consente ai lavoratori svantaggiati di definire le tempistiche del lavoro stesso in armonia con le loro esigenze e capacità psicofisiche piuttosto che subire le frenesie del mercato.

Cos'è per te la cooperazione?

La cooperazione nel mondo del lavoro è il motore dell'inclusione sociale, un veicolo che attraverso la collaborazione attiva e la condivisione di opportunità, garantisce che ogni voce trovi spazio, promuovendo un ambiente lavorativo che abbraccia la diversità e offre opportunità a tutti. Lavorare all'interno di una cooperativa significa essere una squadra che condivide una visione comune, combinando le forze individuali per superare sfide, raggiungere obiettivi e costruire insieme il successo.

COSTRUIAMO DEI PONTI GENERAZIONALI

Intervista a Simone Gamberini, neopresidente di Legacoop nazionale

Al 41° Congresso di Legacoop nazionale, al quale ha partecipato una delegazione di Coopbund Alto Adige Südtirol, è stato eletto a presidente Simone Gamberini, che succede a Mauro Lusetti, che era in carica dal 2014. La sua ultima visita in Alto Adige risale a gennaio 2023, quando nella Sala d'onore del Palazzo Mercantile di Bolzano ha presentato le attività e le proposte su cui Legacoop nazionale - organizzazione alla quale aderiscono circa dodicimila imprese cooperative, con oltre otto milioni di soci - sta lavorando, e ha intenzione di lavorare in futuro, per supportare il benessere delle proprie imprese, delle persone e delle comunità.

Abbiamo chiesto a Simone Gamberini di rispondere ad alcune domande.



SIMONE GAMBERINI

il nuovo presidente di Legacoop nazionale. Bolognese, 49 anni, dal 2020 Direttore generale di Coopfond, il Fondo mutualistico di Legacoop, di cui è ora presidente. Negli anni precedenti Gamberini è stato Direttore di Legacoop Bologna e, dal 2008 al 2014, Sindaco di Casalecchio di Reno.

Poco prima della sua nomina a Presidente di Legacoop Nazionale, è stato in visita a Bolzano e ha avuto modo di ascoltare le testimonianze di alcune nostre cooperative associate. Che impressioni si è fatto della cooperazione in Alto Adige?

Mi sembra una realtà ricca di energie positive e ben radicata nelle comunità in tutti i settori di intervento. Ho colto anche come si stiano rafforzando percorsi di innovazione e di ampliamento della presenza cooperativa in ambiti nuovi, come quelli delle cooperative di comunità e delle comunità energetiche, sicuramente favoriti dall'attività di organizzazione e di promozione di Coopbund, che ha saputo cogliere le opportunità di sviluppo della cooperazione legate anche ad una sensibilità diffusa sul territorio per la sostenibilità e la tutela dei beni comuni.

Recentemente è stato pubblicato dal Dipartimento degli affari economici e sociali delle Nazioni Unite il Rapporto 2023 sul ruolo delle cooperative per lo sviluppo sostenibile. In che modo le imprese cooperative contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030?

Confermando e innovando i valori che praticano nei mercati da più di 150 anni, una ferma critica all'avidità e all'estrattività dell'economia capitalista fondata sul mero profitto. Persone, comunità, territori, ambiente, generazioni future, per le cooperative non sono strumenti di marketing, ma l'essenza del proprio agire. La sostenibilità, quindi, è un aspetto costitutivo della strategia cooperativa. Per questo, l'adesione del movimento cooperativo all'agenda 2030 è stato un naturale riflettersi nella propria immagine. La collaborazione delle cooperative con l'ONU poggia sulla naturale affinità sui valori fondanti della propria vita - pace, benessere diffuso, lotta alle ingiustizie e alle disuguaglianze, tutela delle comunità - per la costruzione di un mondo sostenibile e quindi migliore.

Al congresso nazionale ha parlato degli impegni che attendono Legacoop per essere sempre più adeguata ad affrontare la sfida del cambiamento e a costruire risposte per i nuovi bisogni che emergono nella società. Quali sono le sfide più attuali per il mondo cooperativo e quali sono i presupposti per essere imprese cooperative innovative?

La sfida decisiva riguarda la nostra identità distintiva, la vocazione a tenere insieme interessi individuali di socie e soci e quelli collettivi delle cooperative e delle comunità, per rispondere a



Da sinistra: Monica Devilli, presidente di Coopbund; Mauro Lusetti, ex presidente di Legacoop Nazionale; Stefano Ruele, direttore di Coopbund e Simone Gamberini, presidente di Legacoop Nazionale.

bisogni di uguaglianza e di tutela delle persone più deboli. Con la scommessa di sempre: generare quotidianamente efficienza e solidarietà, continuare l'esercizio della funzione sociale che ci è stata affidata dalla Costituzione, promuovere un diverso rapporto tra qualità della vita e qualità del lavoro, ridurre gli attuali gap di genere e generazione e favorire pari opportunità di partecipazione e crescita per tutti. Sono qui i presupposti per un percorso di innovazione che deve vederci impegnati per proporci come attori della transizione ecologica e della sostenibilità, della transizione energetica e di quella digitale. In sintesi, vogliamo candidarci a rappresentare un'opportunità per la crescita inclusiva e sostenibile del Paese.

A che età si è avvicinato al mondo della cooperazione?

Molto presto, ma quasi per caso. Con altri ragazzi gestivamo un circolo ARCI a Bologna, volevamo sviluppare nuove attività e dimostrare che era possibile gestire uno spazio culturale libero senza percorrere la strada più facile delle occupazioni. Ma al terzo sfratto stavamo per rinunciare alla sfida. Vicino ai nostri locali c'era, casualmente, l'ufficio di Luciano Calanchi, figura di spicco della cooperazione bolognese, che ci avvicinò e ci consigliò di costituire una cooperativa. Diventò la nostra guida in un percorso che mi ha portato a essere socio, presidente e poi dirigente del movimento cooperativo.

Qual è attualmente il ruolo dei giovani nelle imprese cooperative e quale ruolo si auspica che ricoprano in futuro?

I giovani sono portatori di nuove culture e sensibilità, di nuovi approcci al lavoro, di nuove scale valoriali. Per questo sono in grado di portare un contributo originale ai processi di innovazione indispensabili per riaffermare l'utilità sociale dell'impresa cooperativa. È un ruolo che va alimentato favorendo il loro protagonismo con percorsi di affiancamento e di ricambio generazionale e con supporti di formazione coerenti con i principi e i valori della cooperazione.

Quali strategie ha messo in atto Legacoop nazionale per avvicinare i giovani al mondo della cooperazione?

In passato i giovani incontravano i valori distintivi della cooperativa perché diffusamente presenti nei contesti sociali, culturali e politici in cui si formavano. Oggi, invece, è necessario che l'impresa cooperativa vada nei luoghi dove le giovani generazioni hanno cittadinanza. Scuole, università, istituti di ricerca, sono alcuni dei contesti in cui abbiamo indirizzato la nostra attenzione in questi anni. Con una scoperta positiva: i valori cooperativi di inclusione, sostenibilità, giustizia sociale non solo sono attuali, ma sono un criterio di scelta del proprio futuro lavorativo. Abbiamo attivato progetti, ad esempio Coopstartup, che ogni anno coinvolgono migliaia di giovani e sono l'occasione per aggiornare idee e lessico in costante mutamento; così come i progetti del servizio civile universale sui temi di inclusione sociale, educazione e cultura. E, ancora, l'esperienza di Generazioni che valorizza entusiasmo e competenze di giovani cooperatrici e operatori per accompagnarli a ruoli futuri nella loro impresa. Costruiamo dei "ponti generazionali", perché da un lato dobbiamo garantire la crescita dell'impresa per non pregiudicarne il patrimonio intergenerazionale; ma al contempo abbiamo la responsabilità di far crescere una classe dirigente di nuove cooperatrici e operatori.

Quali consigli darebbe a dei giovani che desiderano costituire una cooperativa?

Credere sempre nelle proprie aspirazioni e capacità e avere voglia di condividerle con altri. Condividere le responsabilità, partecipare, dare valore alle relazioni, essere aperti al confronto sono gli elementi che danno forza all'esperienza cooperativa e sono indispensabili per garantirne la crescita.

FRAUEN IN GENOSSENSCHAFTEN

von David Orrù

Vier Frauen aus vier unterschiedlichen Genossenschaften formen zusammen das Portrait einer motivierenden, inklusiven und gesellschaftlich verträglicheren Arbeitsweise.

Als Laie wird einem bei der Ergründung des Wesens von Genossenschaften eines sofort vor Augen geführt: Sämtliche Arten von Genossenschaften haben gemein, dass in ihnen der wirtschaftliche Geschäftsbetrieb zwar den Leib eines Unternehmens bildet, alle Menschen jedoch, die Teil von ihm sind, sein Herz ausmachen. Sicher, der Betrieb muss funktionieren, um am Leben zu bleiben, aber die Bedürfnisse der Menschen, die ihn als Mitglieder und Mitarbeitende am Leben erhalten, stehen auf der Relevanzliste an erster Stelle. Dies steigert Motivation und Verantwortlichkeit und bildet den Herzschlag einer Genossenschaft. Jenes Prinzip scheint einen Ansatz zu markieren, der für eine gesellschaftlich verträglichere bzw. menschlichere Wirtschaftsweise nötig ist. Eine Wirtschaftsweise, die kein egozentrisches Menschenbild in sich trägt und sich stets

auf die Werte der Selbsthilfe, Selbstverantwortlichkeit, Solidarität, Demokratie, Gleichheit und Gerechtigkeit beruft, womit ein Bild von partizipativen und inklusiven Arbeitsumfeldern kreiert wird, welche Sensibilität für alle Mitglieder einer Gesellschaft vermuten lassen. Doch das geschieht nicht von selbst!

Jene Sensibilität findet augenscheinlich im weiblichen Aspekt Betonung, der sich im Arbeitsalltag von Frauen in Genossenschaften herauskristallisiert. Im Gespräch mit den hier zu Worte gebetenen Power-Frauen wird ersichtlich wie die besagten Werte in Persönlichkeiten mitgetragen und in handfeste Fähigkeiten umgesetzt werden. **Marion Pallhuber** von der Sozialgenossenschaft Grünes und Co., **Michela Parlavecchio** von der Genossenschaft Frabiatofilm, **Nicole Hofer** von der Ötzi Genossenschaft und **Petra Baruffaldi** von der Sozialgenossenschaft Oasis sprechen über ihre Rollen am Arbeitsplatz und den Mehrwert den sie zu ihren jeweiligen Genossenschaften beitragen.

MARION PALLHUBER

GESCHÄFTSFÜHRERIN VON GRÜNES UND CO.

An dieser Stelle ein ausführliches Interview mit Marion Pallhuber unter dem Titel "Soziales mit Wirtschaftlichem vereinen".

www.salto.bz/de/article/14042023/soziales-mit-wirtschaftlichem-vereinen



Marion Pallhuber stellt sich als Geschäftsführerin von Grünes und Co. der täglichen Herausforderung Soziales mit Betriebswirtschaftlichem zu vereinen.



Bei der sozialgenossenschaftlichen Gärtnerei Grünes und Co. steht nicht nur die Pflanze, sondern der Mensch im Zentrum. Welche Rolle spielst du bei der Verfolgung dieses Ideals?

Als Geschäftsführerin erfülle ich mehrere Rollen. Ich bin Managerin, habe eine Vorbildfunktion, bin Vorgesetzte und zudem Mama, tja, das spielt auch mit rein. Sicher, oft ist es eine Herausforderung alles zu vereinbaren, aber man prägt als Mutter schlicht ein stärkeres Feingefühl und Verständnis aus, was im Umgang mit Menschen bzw. dabei auf Menschen einzugehen, eine große Hilfe ist. In meinem Alltag versuche ich die verschiedenen Rollen einfach zuzulassen, was aber nicht immer einfach ist. Was mich vorwiegend auszeichnet, ist, dass ich dabei kreativ sein muss

und bin. Kreativität ist etwas, was mich auszeichnet, daher auch die Liebe zu meinem Beruf der Floristik und Gärtnerei. Auf dem Boden der Tatsachen, haben wir aber auch schlicht mit dem allgemein herrschenden Personalmangel zu kämpfen, was mich wiederum auch fordert die besagten Tätigkeiten auszuüben und zwischen den besagten Tätigkeiten auch ein Gleichgewicht zu halten. Gehe ich von mir aus, kann ich nur sagen, dass mir meine Sozialkompetenz und mein fachliches Wissen stets dabei von Vorteil waren, den Arbeitsprozess in der Gärtnerei zu organisieren, Aufgaben zu delegieren und gleichzeitig Verständnis für meine Mitarbeiter zu haben. Das Miteinbeziehen ist, glaube ich, sehr typisch weiblich, also Zuhören, Offenheit, Transparenz, Gemeinsamkeit. Ich

lasse mich gern von meinen MitarbeiterInnen beraten und gehe weitestmöglich flexibel auf die Anregungen ein. Dazu benötige ich aber auch viel Zeit, die mir jedoch manchmal fehlt, wodurch ich es nicht schaffe, immer für alle da zu sein. Ich glaube als Frau in einer Führungsposition, ist Dominanz weniger wichtig, dafür aber eine gewisse Hartnäckigkeit, Selbstbewusstsein und Einfühlungsvermögen.

Was ist der Mehrwert, den du zu Grünes und Co. beiträgst?

Diesbezüglich würde ich gerne von mir als Frau sprechen. Denn als Frau ist man häufig prozessorientiert und dafür gilt es auch die

Sichtweisen der MitarbeiterInnen miteinzubeziehen. Gelingt ihr dies, bin ich überzeugt, dass das sehr motivierend ist und ihr vice versa auch Wertschätzung entgegenbringt. Diese Wertschätzung erfahre ich und diesbezüglich sehe ich in meiner Art der Prozessorientierung den Mehrwert, den ich beitrage. Mit Prozessorientierung meine ich, wie ich bereits geschildert habe, die Vereinbarung der verschiedenen Rollen, die man zu bewältigen hat, sowie die Festigung und Ausbalancierung unserer beiden Grundpfeiler: des Sozialen und Betriebswirtschaftlichen. So ist der Alltag gestrickt!

MICHELA PARLAVECCHIO
MITBEGRÜNDERIN VON FRABIATOFILM

Hier ist ein ausführliches Interview mit Michela Parlaveccchio unter dem Titel Instinkt und Vogelperspektive

<https://www.salto.bz/de/article/22042023/instinkt-und-vogelperspektive>



*Als Mitbegründerin von FrabiatoFilm und
Produzentin wie Projektmanagerin bringt Michela
Wirtschaftliches und Kreativität in Einklang.*



Come cooperativa di produzione e lavoro, FrabiatoFilm si occupa di produzioni cinematografiche, corto- e lungometraggi e documentari. Puoi descrivere il tuo ruolo attuale presso FrabiatoFilm?

È un momento molto delicato per la nostra cooperativa perché presto separeremo visivamente l'attività di produzione cinematografica dall'attività di comunicazione, così che ognuna possa avere un'identità chiara e forte. Rispetto al mio ruolo, se parliamo della parte di studio di comunicazione, ricopro quello di project and content manager ciò significa che mi occupo della gestione dei progetti, della programmazione e del contatto col cliente, partecipando anche alla fase di ideazione insieme ai miei colleghi. Questo mi fa sentire responsabile dei contenuti che realizziamo e proponiamo. Rispetto all'attività cinematografica sono invece produttrice, si tratta di un lavoro molto complesso e vario. In breve è la figura che fa sì che il film si faccia, ha la responsabilità di ogni fase della realizzazione ed è garante della qualità. Sono una persona che convive bene con le responsabilità, probabilmente ho imparato a farlo. Mi fido molto dei miei soci e questo mi permette di vivere serenamente il mio lavoro, senza creare ansie o manie di controllo. Mi sono sempre occupata

anche della parte amministrativa e della sostenibilità dell'azienda, un ruolo importante che ho affrontato senza avere in partenza una formazione specifica, ma trovando la motivazione e gli strumenti spinti dalla necessità e dalla fiducia nel nostro progetto imprenditoriale.

Qual è secondo te il valore aggiunto che porti a FrabiatoFilm?

Nel tempo ho scoperto che mi piace organizzare. Proprio perché sono riuscita a coniugare l'organizzazione con la componente creativa. Direi che da questo punto di vista sono una persona tendenzialmente diplomatica; è vero che dico le cose quando bisogna dirle, ma sempre con i modi giusti e con rispetto nei confronti degli altri; questo risulta importante soprattutto in un momento in cui possono esserci delle piccole divergenze. Sento di avere la capacità di mediare. Imparando dalle mie esperienze, ho realizzato che bisogna buttarsi e seguire le proprie passioni e idee, ma bisogna anche riuscire a essere razionali e avere una visione d'insieme. Ciò significa riuscire a staccarsi da se stessi, dal tempo e dal luogo in cui si è, guardare le cose dall'alto e capire dove si può migliorare, dove si sta andando e perché.

NICOLE HOFER

TEAM-LEAD DER ÖTZI-GENOSSENSCHAFT



Als Team-Lead muss Nicole stets das große Ganze im Blick haben und richtet die Genossenschaft nach ihren Leidenschaften aus: Umwelt und Nachhaltigkeit.

Wie verstehst du deine Rolle bei der Ötzi Genossenschaft (gegründet vom SEV), deren Mission der Miteinbezug ihrer Mitglieder zur Gewinnung von und Versorgung mit 100% erneuerbaren Energien ist?

Wir sind eine Genossenschaft und kein riesiges Unternehmen, das heißt wir sind nicht umsatzorientiert und dementsprechend klein aufgestellt und deshalb denke ich, dass meine Rolle darin besteht Flexibilität an den Tag zu legen, um da anzupacken und einzuspringen, wo gerade Bedarf besteht. Ich bin sicher mehr in strategische Aufgaben eingebunden, habe aber auch operative Aufgaben zu erfüllen. Dazu engagiere ich mich gerne für die EU-Projekte, die mir eine europäische Sichtweise lehren und es uns ermöglichen mit europäischen PartnerInnen zu netzwerken. Flexibilität ist dabei großgeschrieben: haben wir es nun als Ötzi-Genossenschaft mit einer Energiekrise zu tun, können wir das nicht ignorieren und mit dem Geschäft normal weitermachen. Wir müssen uns anpassen, Strategien finden und das kann von heute auf morgen der Fall sein. Da ist man oft als Feuerwehrfrau gefragt, die mit dem Feuerlöscher ran muss, wenn es brennt. Das kann auch bedeuten alles stehen und liegen lassen zu müssen und die eigenen Prioritäten den Erfordernissen der Situation unterzuordnen. Wir arbeiten eben nicht mit KundInnen, sondern mit Mitgliedern, das ist eine andere Art von Verbindung. Angesichts von Problematiken oder bei der Ausfeilung neuer Strategien kommt mir oft vor, dass in der Kommunikation das Ziel vor Augen verloren wird. Hier finde ich, dass der weiblichen Subjektivität zugrunde liegt, das größere Ziel im Auge zu behalten. Auch ich finde mich oftmals in der Situation wieder, das Gespräch wieder in die richtigen Bahnen zu führen. Ich weiß nicht, ob Fokus der richtige Begriff dafür ist, aber es geht darum das Ganze im Blick zu behalten.

Welchen Mehrwert erhält die Ötzi Genossenschaft durch dich?

Durch meinen Charakter, aber auch in meinen Hobbys und Leidenschaften, ist es mir stets möglich soziale Aspekte zu betonen sowie einen Blick für Klima- und Nachhaltigkeitsproblematik zu wahren. Ich bin stark engagiert in Klimaschutzgruppen und das bringe ich natürlich auch in die Arbeit mit ein. Diesbezüglich würde ich sagen, dass die Ausrichtung von Ötzi durch meinen persönlichen Charakter geprägt ist. Dies wäre aber natürlich ohne Unterstützung der Chefetage nicht möglich. Ich bin glücklich, dass ich meine Interessen konstruktiv in der Ausrichtung unserer Genossenschaft umsetzen kann und mich als ganze Person in meinen Arbeitsalltag einbringen kann.



PETRA BARUFFALDI
PRÄSIDENTIN UND LEITERIN
DES SOZIALBEREICHES BEI OASIS



In ihrer Tätigkeit muss Petra ein hohes Maß an Empathie beweisen und stellt mit Erfahrung eine Bezugsperson für den gesamten Betrieb dar.

La cooperativa sociale Oasis si occupa di offrire percorsi di inserimento lavorativo a persone che presentano un disagio. Che ruolo rivesti in questa missione?

La mia attività principale come referente dell'area sociale, (ho da poco festeggiato i vent'anni in cooperativa in tale posizione), è quella di seguire progetti di inserimento lavorativo, il che significa anche che mi occupo dei colloqui conoscitivi iniziali con le persone che lavoreranno in cooperativa. Insieme alla direttrice sono tra le persone con più esperienza in cooperativa e quindi credo di essere un punto di riferimento per tante persone. Allo stesso tempo mi sono sempre resa disponibile nei più diversi ambiti. Non mi sono mai chiusa nel mio ufficio e adesso sono felice di sostenere con la mia esperienza le persone che hanno domande o bisogno del mio aiuto. Il mio ruolo di presidente è soprattutto di natura amministrativa. Partecipo alla ricerca di strategie di sviluppo e di gestione della cooperativa.

Qual è il valore aggiunto che la cooperativa trae dal tuo lavoro?

Uno dei lati del mio carattere, che danno un valore aggiunto alla nostra cooperativa, è la mia empatia. Riesco ad ascoltare le persone e spesso interpreto le situazioni in modo corretto, mi immedesimo pienamente nella situazione e percepisco come questa andrà a svilupparsi. Sicuramente è un vantaggio aver a che fare con le persone, avere un continuo rapporto con loro e riuscire a capirle, conoscerle, ovviamente ascoltandole e quindi trovare una soluzione per la loro vita, perché l'obiettivo è quello di passare dal disagio alla normalità. Questo è ciò che rende una cooperativa "sociale", così come lo è la nostra. In sintesi, questo significa avere la capacità e l'empatia di capire la persona che si ha di fronte e trovare il modo giusto per aiutarla.

POTENZIAL FÜR EINE ZUKUNFTSTRÄCHTIGE ARBEITSWELT

Die Frauen, welche hier zu Worte kamen, ließen ersichtlich werden, dass im weiblichen Aspekt Fähigkeiten und Charakteristika, wie Empathie, Verantwortlichkeit, Flexibilität oder Anpassungsfähigkeit sichtbar verhaftet sind. Darüber hinaus finden sie konstant praktische Anwendung, wenn es darum geht Strukturen zu erhalten oder in einem Unternehmen Kräfte aller Art zu mobilisieren und zugunsten der Erreichung eines gemeinsamen Ziels miteinzubeziehen.

Die Motivation und das Verantwortungsgefühl, welche dabei entstehen geraten wirtschaftlich betrachtet häufig in den Hintergrund oder schweben als schlichte Marketingparolen im luftleeren Raum. Anhand des Beispiels von Genossenschaften treten sie jedoch in angemessener Weise als jene essenziellen Gesellschaftseigenschaften im Arbeitsalltag an die Oberfläche. Allerdings sind damit erst die Weichen gestellt, denn Studien, wie der Bericht des Internationalen Genossenschaftsbundes für das Jahr 2020 ergab, dass in befragten Genossenschaften weltweit lediglich 35% der Vorstandsposten und 26% der CEO-Positionen mit Frauen besetzt sind. Dies bezeugt leider, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Führungspositionen auch im Kontext von Genossenschaften erhalten bleiben.

Der Genossenschaftsverband Coopbund Südtirol hat sich dem Kampf gegen die sogenannte "Leaky Pipeline", womit die Abnahme des Frauenanteils bei aufsteigender Karriereleiter bezeichnet wird, verschrieben. So werden Initiativen und Wege gesucht, um Frauen zu ermutigen, in den Genossenschaften, in denen sie arbeiten, wichtige Positionen oder Aufgaben zu übernehmen.

WANDEL, GESCHLECHT UND ALTERNATIVEN

Monica Devilli, Coopbund-Vorsitzende, betont den Mehrwert von Genossenschaften, in Zeiten von Wandel und Geschlechterdifferenz am Arbeitsplatz, aus eigener Erfahrung.

von David Orrù



Unter dieser Adresse das vollständige
Interview auf salto



Bis heute scheint das Tempo eines globalen Wandels rasend zuzunehmen, nehmen Sie einen solchen Wandel auch bei Coopbund wahr?

Als Verband lehrten uns die letzten Jahre, dass wir keine langfristigen 5-Jahrespläne mehr machen können, sondern uns Schritt für Schritt vorarbeiten müssen. Dazu kommt, dass wir stets das soziale, politische und wirtschaftliche Geschehen im Auge behalten müssen, um für alle möglichen Situationen reaktionsfähig zu bleiben. Ein aktuelles Beispiel ist die Frage, warum wir keine ArbeitnehmerInnen finden. Diese Schwierigkeit betrifft nicht nur unsere Sparte, sondern ganz Südtirol, ganz Italien und weit darüber hinaus. Will man hier Lösungen finden, gilt es bürgernahe Perspektiven einzunehmen. Die Frage ist: Wie sehen das die Menschen? Junge Menschen haben sich in den letzten Jahren stark verändert und bringen eine neue Lebenseinstellung mit. Wir müssen uns mit ihren Fragen und Schwierigkeiten auseinandersetzen und versuchen, ihnen zu helfen, diese zu bewältigen. Im Genossenschaftswesen haben wir hierzu vorteilhafte Strategien, denn der Mensch steht für uns im Zentrum. Jenseits der Businesspläne und wirtschaftlichen Lagen, gilt es die Menschen nach ihrer eigenen Sichtweise zu fragen, nach ihren Schwierigkeiten und wie wir ih-

nen helfen können, diese zu bewältigen. Zugegeben war auch für uns die Welt vor 2019 eine andere. Heute befinden wir uns in der Welt der Flexibilität und des Smart-Workings. Die Bedürfnisse haben sich verändert und wir müssen herausfinden, wie wir uns diesen Veränderungen anpassen können. Zum Beispiel: Energie kostet heute zu viel. Wir wollen es schaffen, dass BürgerInnen Kosten einsparen können! Dafür gilt es einen Draht zu den BürgerInnen aufzubauen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich zu kleinen dezentralen Einheiten der Energieversorgung zusammenzuschließen und Teil einer Gemeinschaft zu werden, die zusammen durchaus in der Lage sind einem Problem, wie etwa jenem der Energiekrise entgegenzuwirken. Das bedeutet man erreicht mit gemeinsamen Kräften ein Ziel, man erwirtschaftet, reinvestiert und spart Profit für die Gemeinschaft, natürlich auch zu Gunsten des Individuums und ist für ein gemeinsames Projekt verantwortlich. Et voilà, ein gemeinschaftlicher Umgang mit Wandel und Krisen nach dem Prinzip der Genossenschaften.

Sie äußerten bereits, dass Veränderung, Flexibilität und Anpassung zur DNA von Genossenschaften gehören. Spiegeln sich jene Attribute auch in Ihrer Tätigkeit wieder?

Auf jeden Fall. Die Person steht sowohl für mich als auch für den

Verband im Mittelpunkt. Gewinnmaximierung ist nicht unser Hauptziel, sondern vielmehr möchten wir eine andere Art des Wirtschaftens aufzeigen, die für Menschen jeden Alters und für jegliche erdenkbare Tätigkeit eine erfüllende Alternative zu herkömmlichen Unternehmen sein kann. Natürlich ist die Zusammenarbeit mit anderen Wirtschaftssektoren wichtig und wir streben auch Kollaborationen an, aber unser Hauptanliegen bleibt es, den Menschen die Vielfalt und Möglichkeiten der Genossenschaft zu vermitteln. Wie ich es bereits angedeutet habe, bedeutet dies auch eine besondere Flexibilität aber auch Sensibilität für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen. Als Dachverband vertreten wir sowohl Deutsch- als auch Italienisch-sprachige Genossenschaften, da ist es für mich besonders wichtig, die unterschiedlichen Mentalitäten und Bedürfnisse der Menschen zu verstehen und zu berücksichtigen. Spreche ich mit einer frauengeführten Arbeitsgenossenschaft in Graz, werden die mir eine völlig andere Zielsetzung schildern als eine Frau im freien Unternehmertum Bozens. Dabei gilt es sein Urteilsvermögen einzusetzen, um gemeinsame Interessen zu finden und zwischen den Mitgliedern Beziehungen aufzubauen. Nur so können wir einen fruchtbaren Austausch zwischen den Genossenschaften fördern und die Vielfalt und Stärke kollektiver Unternehmen als wirtschaftliche Alternative demonstrieren.

Wie würden Sie selbst, jenseits gesellschaftlich bestimmter Rollenzuschreibungen, vom weiblichen Aspekt in der Arbeitswelt sprechen?

Um über den weiblichen Aspekt sprechen zu können, bedarf es eines Blickes auf die alltäglichen Leistungen von Frauen, ohne die ein Betrieb undenkbar wäre. Ein Beispiel hierfür sind Sozialarbeiterinnen in Sozialgenossenschaften. Dabei handelt es sich vorwiegend um Genossenschaften, deren Hauptaufgabe die Arbeitsintegration benachteiligter Personen ist. Hierbei ist ein zerbrechliches Verhältnis zwischen Wirtschaftlichkeit und Fürsorge zu wahren. Meiner Erfahrung nach sind in diesem Bereich meist Frauen die zentralen Akteurinnen. Sie arbeiten Konzepte aus, verwalten Aufträge und gehen im selben Akt mit besonderer Sensibilität auf die Bedürfnisse von Menschen ein. Menschen, die sich in verschiedensten Notlagen befinden, einen eigenen Arbeitsrhythmus haben und spezielle Begleitung brauchen. Wenn die Sozialarbeiterin hier merkt, dass etwa der Arbeitsplan unstimmt für die zu integrierende Person ist, dann muss sie die Flexibilität besitzen den bisherig erarbeiteten Plan neu aufzusetzen oder sich etwa mit Empathie der Person widmen können: mit ihr sprechen, ihr Selbstwertgefühl geben und sie begleiten. Diese Arbeit geschieht meist hinter den Kulissen und bleibt unsichtbar.

Wie würden Sie die gegenwärtige Lage von Frauen in der Arbeitswelt bewerten?

Gegenwärtig habe ich den Eindruck, dass die Rolle der Frau im Arbeitsmarkt ein beliebtes Thema geworden ist, vor allem in Zeiten von Wahlkampagnen. Zurzeit wird Kinderbetreuung diskutiert, wobei der öffentliche Diskurs dahin tendieren zu scheint, dass Frauen nicht im öffentlichen Dienst arbeiten können, wenn keine

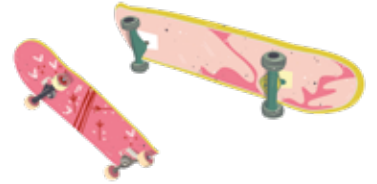
11-monatige Kinderbetreuung angeboten wird. Das wahre Problem hierbei ist, dass die Frau immer noch in der Diskussion über die Kinderbetreuung strikt mit der gesellschaftlich bestimmten Mutterrolle assoziiert wird. Jenseits der finanziellen Frage will ich damit nicht sagen, dass alle Frauen für die eigene Selbstverwirklichung zwingend arbeiten müssen. Gleichwenig, wie Männer dafür zwingend arbeiten müssen, aber eine stabile Rollenverteilung ist nach wie vor nicht zu leugnen. Wir haben es auch heute diesbezüglich noch mit einem subtilen Machtspiel aus gesellschaftlich klar definierter Rollenverteilung und Strukturproblematik zu tun: Im Beirat für das weibliche Unternehmertum diskutieren wir seit Jahren über die Verlängerung der Kindergartenzeit, wohingegen wir eigentlich der Frage nachgehen müssten, warum Frauen von Arbeitgebern andauernd nur Halbtagesstellen angeboten werden. Das schlägt sich nämlich nieder, blickt man nur in die Führungsgremien, in welchen von zehn Sitzen nur zwei weiblich besetzt sind.

Welche Perspektiven bietet diesbezüglich das Genossenschaftswesen?

Im Genossenschaftswesen habe ich viele Frauen kennengelernt, die sich mit ihren Genossenschaften mitentwickeln konnten, jung wie alt. Viele entwickelten sich zu Unternehmerinnen, entfalteten sich, brachten neben ihrer Betätigung noch ein Studium zustande und das im Alter von 70 Jahren. Dadurch, dass es den Prinzipien von Genossenschaften entspricht die Bedürfnisse der jeweiligen Mitglieder zu achten und jedes Mitglied zu inkludieren, birgt jene Form des Wirtschaftens große Vorteile, wenn es um die persönliche Entfaltung geht. Andererseits aber auch, wenn es darum geht den Mehrwert des Kollektivs zu erkennen. Im Zuge der Pandemie haben Genossenschaften, wie jede andere Art von Unternehmen, auf Grund anfallender hoher Aufwände der Umorganisation gelitten. Die Beteiligungs- und Partizipationspolitik im Genossenschaftswesen macht ein Unternehmen jedoch zum persönlichen Projekt aller Beteiligten. Das Bewusstsein entsteht: Ich bin Teil dieser Sache, habe sie mitaufgebaut und so werde ich auch behandelt. Ich werde involviert in die Strategien, darf mitbestimmen. In Genossenschaften hat jedes Mitglied eine Stimme, also jeder die gleiche Rolle, unabhängig des Geschlechts, Status oder investierten Kapitals. Integriert man Menschen auf diese Weise, werden Handlungsmotivation, Selbstbewusstsein und Verantwortlichkeit erzeugt. Das ist der Nährboden auf dem fruchtbare Ideen gedeihen. Zudem gehört es zur genossenschaftlichen Praxis, Umsätze nicht unter den Mitgliedern aufzuteilen, sondern als Reserven für das kollektive Unternehmen anzulegen und diese Reserven waren auch im Angesicht der Krise ein großer Vorteil.



CARI GIOVANI, LA COOPERATIVA È LA VOSTRA CASA



di Alberto Stenico

Possiamo dirlo con orgoglio: nel mondo della cooperazione i protagonisti sono i giovani, o forse meglio le giovani. Lo si ricava non solo dalle statistiche, ma anche nell'incontro con le cooperative della nostra provincia durante la loro attività quotidiana o frequentando le loro assemblee. Vedere per credere. Tutto ciò succede in un mondo delle imprese che, al contrario, tende all'invecchiamento e in molti casi le piccole aziende commerciali, artigianali e agricole non trovano eredi per le loro attività. Non è un miracolo quello delle cooperative animate dalle nuove generazioni, al contrario è il risultato dei loro caratteri originari e delle loro regole di gestione.

Fin dalla sua origine, la Cooperazione si è rivolta alla forza e alla voglia di futuro, anche allo spirito di contestazione e alla voglia di cambiare delle nuove generazioni. Sono loro che hanno avuto il coraggio e la forza di dare vita a nuovi progetti, anche quando essi erano considerati dagli anziani come "utopistici".

Le donne sono la maggioranza delle socie, hanno rotto ogni tabù sulla presunta loro minor capacità imprenditoriale, hanno raggiunto anche il vertice di molte strutture. Il "soffitto di cristallo" presente in molte altre istituzioni è stato finalmente infranto!

A rendere possibile tutto ciò, sono state anche le caratteristiche specifiche dell'impresa cooperativa, con l'applicazione dei famosi 7 principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale derivati dallo Statuto elaborato dai Probi Pionieri di Rochdale (GB) del 1844.

Il più importante per le nuove generazioni è quello della **porta aperta**, e cioè della possibilità di diventare socio e collaboratore di cooperativa, senza alcuna discriminazione o selezione sociale.

Non conta il cognome, la parentela, il reddito, la posizione sociale, ma conta l'adesione volontaria allo scopo sociale della coop. Il corpo sociale è **intergenerazionale** e nessuno porta via una fetta di impresa quando se ne va, ma al contrario la consegna ai nuovi arrivati.

La soglia di accesso alle cooperative è molto bassa, diremo al livello accessibile ad ogni persona giovane. Infatti la quota di **capitale sociale** è veramente ridotta (minimo 25 euro) e quindi quello che un giovane socio deve portare con sé non è un portafoglio gonfio, ma la sua voglia di fare, collaborare e la sua competenza professionale.

Nella cooperativa il giovane, la giovane, anche se appena arrivati, hanno gli stessi diritti di voto e lo stesso peso nelle decisioni circa la strategia dell'impresa: **una testa, un voto** è il principio base della democrazia cooperativa. Non si vota per quote di capitale, ma per persona con la sua individualità e libertà di opinione.

Nell'ambiente di lavoro e di vita interna vanno applicati i principi, vincolanti per ogni cooperativa, che sono quelli dell'**informazione, formazione, educazione**. Essi danno un senso profondo al lavoro, anche oltre le quotidiane attività produttive, cosa che in altre forme di impresa privata o pubblica viene a mancare a causa di gestioni egoistiche e verticistiche.

L'aria che in ogni cooperativa si deve respirare è quella della **libertà**, dell'**autonomia** e dell'**indipendenza**. Solo così ogni giovane può pensare ad intraprendere e realizzare il proprio progetto di vita, di indipendenza economica e di creatività. Con la cooperazione non esistono limiti allo sviluppo di nuovi campi di attività e se ne esplorano continuamente di nuovi.

Ultimo, ma non per importanza è il principio della **cooperazione tra cooperative**, esattamente la risposta allo spirito di conoscenza reciproca, di confronto e di "imitazione" cui ogni giovane dovrebbe poter tendere. Farsi "contagiare" dalle buone pratiche di altri imprenditori cooperativi.

No, il mondo cooperativo non è perfetto, ma vuole accogliere i nuovi soci e le nuove socie che lo potranno migliorare e sviluppare ancora. Come succede in tutto il mondo da oltre 150 anni.

Giovani, avanti, entrate nel nostro mondo, vi aspettiamo.
LA COOPERATIVA È CASA VOSTRA!

MEET COOPBUND

ABITARE IN ALTO ADIGE

WOHNEN IN SÜDTIROL

Un ciclo di tavole rotonde dedicato al problema abitativo di studenti, lavoratori e famiglie a Bolzano

Nella convinzione che il modello cooperativo possa rappresentare un valido strumento per affrontare l'emergenza abitativa a Bolzano, la nostra centrale di rappresentanza ha organizzato, tra fine settembre e inizio ottobre, un ciclo di tavole rotonde dedicate a questo tema. Gli appuntamenti hanno raccolto i maggiori portatori di interesse del nostro territorio attorno ai temi specifici dello studio, del lavoro e della famiglia.

FOCUS SULLA SITUAZIONE DEGLI STUDENTI A BOLZANO

In occasione dell'incontro dedicato alla situazione degli studenti a Bolzano il problema degli alloggi è emerso in tutta la sua gravità. Sia l'Università che le associazioni degli studenti hanno sottolineato la scarsità dei posti disponibili e l'elevato costo degli affitti. Le domande poste sul tavolo del confronto sono state molteplici: come ampliare la messa a disposizione di alloggi per studenti? Che tipo di città vuole essere Bolzano, solo turistica ed esclusiva o vivibile per i giovani ed inclusiva e capace di attrarre? Come trattenere gli studenti e i giovani laureati sul nostro territorio?

Il forte disagio abitativo degli studenti è un problema reale che incide sulle iscrizioni all'Università: "L'uni mi piace, Bolzano anche, ma dal momento che l'alloggio non si trova non procedo all'iscrizione".

Occorrono dunque **più studentati a prezzi sostenibili**. A pesare, non sono tanto le tasse universitarie e nemmeno il costo della vita, ma proprio la difficoltà nel trovare un alloggio a costi sostenibili.

Nel corso dell'incontro è stata riconosciuta la validità dell'iniziativa del MUA, che dal 2017 ha avviato il progetto Yost, un servizio che mette in contatto studenti con proprietari di immobili superando

le diffidenze e coordinando le esigenze reciproche. Bisognerebbe anche valutare la riduzione degli alloggi per turisti a favore di quelli per studenti.

Un'altra possibile soluzione potrebbe essere un intervento della Provincia nel **calmierare i prezzi** e favorire la messa a disposizione sul mercato di alloggi per studenti con politiche fiscali favorevoli. Si tratta di un problema molto importante: bisogna rendersi conto che **il diritto allo studio non è realmente garantito senza un'offerta adeguata di alloggi a costi sostenibili**.

Dal nostro punto di vista Coopbund può avere un ruolo di mediazione favorendo un dialogo positivo con l'amministrazione pubblica che poi dovrebbe mettere in moto i processi di cambiamento. Inoltre la nostra centrale di rappresentanza può mettere a disposizione l'esperienza della **cooperativa Temporary Home**, che è attiva nella gestione di alloggi fin dal 2001, per incrementare il numero di alloggi per gli studenti. La Cooperativa, occupandosi della gestione completa, farebbe da garante per la cura dell'alloggio e per la regolarità degli affitti operando come filtro tra i proprietari e gli studenti.



I partecipanti all'incontro dedicato agli studenti:

Gino Tiozzo - dirigente Camplus;

Luciano Defrancesco - collaboratore pedagogico MUA;

Stefano Zuliani - responsabile MUA;

Alberto Bocchio - responsabile area abitazione Coopbund;

Antonino Serraino - moderatore;

Ariane Benedikter - presidente sh.asus;

Maurizio Carvelli - presidente Camplus;

Andreas Mumelter - DIUC (non presente in foto).

FOCUS SULLA SITUAZIONE DEI LAVORATORI IN ALTO ADIGE

Anche per le persone che si trasferiscono in Alto Adige per lavoro il problema dell'abitare è cruciale. Le imprese hanno bisogno che sia sempre disponibile una quota di alloggi in affitto per i lavoratori che si trasferiscono sul nostro territorio per un periodo sia breve che medio e lungo. Inoltre molti giovani che affrontano il loro primo impiego sono costretti, a causa del costo degli affitti prima e di acquisto delle case poi, a lasciare Bolzano e l'Alto Adige. Come e dove creare quindi nuove possibilità abitative per i lavoratori? Come rendere reversibile il trend di calo della popolazione, che tende ad emigrare verso territori più sostenibili?

Varie realtà, istituzioni comprese, stanno facendo molto per mantenere l'Alto Adige ad un livello di eccellenza. Per preservare la propria attrattività l'Alto Adige deve assolutamente trovare una soluzione.

Inoltre, se tra alcuni anni mancheranno i lavoratori, chi farà andare avanti i servizi, i presidi per l'assistenza e la cura? La posta in gioco è davvero molto alta.

Occorre un mix di soluzioni e opportunità tra realizzazione di **alloggi di servizio, alloggi in locazione a canone provinciale, alloggi in proprietà a costi calmierati e/o in cooperativa**. Per fare questo si renderà forse necessario sacrificare parte del verde agricolo oltre che valorizzare in un'ottica di riutilizzo tutte le superfici disponibili all'interno del centro edificato. Valutare con attenzione la possibilità di edificare all'interno di zone produttive, un tema che nel capoluogo risulta particolarmente divisivo ma che potrebbe profilarsi come inevitabile in assenza di alternative. Nonostante i punti di vista rispetto a tale tematica fossero, in occasione di tale incontro, particolarmente diversi, i partecipanti erano uniti dalla comune valutazione del problema come estremamente attuale e urgente.

In tale contesto, il contributo della cooperativa Temporary Home è stato unanimemente riconosciuto come particolarmente prezioso, soprattutto per determinate categorie di persone come i lavoratori stranieri, assolutamente necessari per molte aziende ma purtroppo vittime di diffidenza. Tale strumento, naturalmente, è attuale e interessante per qualsiasi lavoratore che ha bisogno per un tempo determinato di un alloggio o di una stanza.

Attualmente gli alloggi gestiti dalla cooperativa sono 25. Il servizio offerto funziona bene e i costi sono contenuti anche grazie ai contributi della Provincia. Tecnicamente, **Temporary Home paga direttamente il proprietario, ricevendo i soldi dall'impresa**. Il padrone di casa ha il vantaggio di un pagamento sicuro e dopo un anno ritorna proprietario di un appartamento che gli viene restituito nelle condizioni in cui l'ha ceduto. Temporary Home è pronta a gestire un numero più elevato di alloggi.



I partecipanti al secondo incontro:
Stefano Ruele – presidente Temporary Home;
Alberto Bocchio – responsabile area edilizia Coopbund;
Monica Devilli – presidente Coopbund;
Claudio Corrarati – presidente CNA;
Evelyn Kirchmeier – vicepresidente Assoimprenditori;
Martin Haller – presidente Ivh.apa;
Antonino Serraino – moderatore.



FOCUS SULLA SITUAZIONE DELLE FAMIGLIE IN ALTO ADIGE

Per quanto riguarda le famiglie, infine, il dato evidente, oltre che statistico, sottolineato da tutte le parti sociali ed economiche che lo riscontrano come emergenza, è che servono, in proiezione, migliaia di alloggi. I prezzi delle case sono diventati inaccessibili e sono pochi quelli che possono permettersi l'acquisto sul libero mercato. Da qui il malessere e anche l'esodo verso altri Comuni o altre province, non solo da parte delle giovani famiglie ma anche da parte di quelle già formate, che desiderano migliorare la propria condizione abitativa. La pianificazione è complessa e deve tenere conto di moltissimi fattori, non da ultimo della nuova legge urbanistica che ha rallentato e complicato la pianificazione stessa. Le cooperative attendono i terreni e hanno un buon numero di famiglie in attesa, così come l'Ipes, che gestisce in città migliaia di alloggi. Sono solo alcune centinaia all'anno, però, gli alloggi che possono essere rimessi a disposizione.

Anche in questo caso bisogna farsi delle domande: che futuro vuole avere la città di Bolzano? Vuole espandersi verso Merano o Laives? Vuole diventare una città che si sviluppa in altezza? Costruire

anche in zona produttiva? La condizione emergenziale nella quale ci troviamo fa sì che nessuna ipotesi possa essere scartata a priori. Ancora una volta si rende necessario **istituire dei tavoli di lavoro per trovare soluzioni condivise**. Sarà poi opportuno decidere in tempi brevi dove e come costruire e ricevere le autorizzazioni necessarie.

Sul fronte dell'edilizia cooperativa, la nostra associazione è attiva nel promuovere e coordinare **progetti di edilizia abitativa sia agevolata** - da realizzarsi su terreno che i Comuni mettono a disposizione - **che privata** e quindi supportando le cooperative nella ricerca del terreno. La più grande tensione abitativa viene registrata nel capoluogo: sono 150 i soci della cooperativa Casa Prossima che ricercano casa a Bolzano. Col Comune c'è collaborazione su alcuni progetti in corso da noi promossi e che danno una prospettiva di risposta a breve e medio termine alle famiglie in lista. In attesa delle pianificazioni importanti, che per vedere la luce hanno bisogno dei classici 10 anni, Coopbund offre la possibilità di aderire a progetti concreti, dove la Cooperazione sviluppa **nuovi modelli sociali di convivenza** e contribuisce alla riqualificazione di spazi collettivi.



I partecipanti al terzo incontro:
Monica Devilli – presidente Coopbund;
Valentino Liberto – moderatore;
Maurizio Surian – presidente del Centro Casa;
Luis Walcher – vicesindaco di Bolzano;
Francesca Tosolini – presidente dell'Ipes;
Alberto Bocchio – responsabile area edilizia Coopbund.

CONCLUSIONI

In conclusione, per mantenere inalterata e, possibilmente, migliorare la qualità della vita e l'attrattiva del nostro territorio, le risposte non possono attendere. Le conseguenze sarebbero un prezzo molto alto da pagare e purtroppo alcuni segnali preoccupanti sono già visibili: studenti che rinunciano, giovani che non ritornano dopo lo studio in un'altra città, imprese che perdono spazi di crescita e di business per mancanza di personale, ospedali e strutture di assistenza alla cura e salute che mancano del personale necessario.

È imperativo che Comune e Provincia collaborino per trovare

soluzioni abitative rivolte a studenti, lavoratori e famiglie. Bolzano non può diventare solo una città turistica. Occorrono maggiore contribuzione, disponibilità di terreni, apertura delle norme al finanziamento di nuove forme dell'abitare per favorire un abitare accessibile e sostenibile.

I vari portatori di interesse presenti alle tavole rotonde si sono dimostrati disponibili al dialogo e aperti alla **creazione di tavoli di discussione e confronto** e hanno dichiarato di essere pronti, se necessario, a fare un passo indietro rispetto ai propri interessi individuali a favore del bene comune.

UN LAVORO VERO

La cooperativa sociale Coopattiva realizza percorsi di riconoscimento e cura di ogni persona attraverso il lavoro offrendo alle imprese e ai territori servizi di valore per una società sempre più consapevole e inclusiva.

di Elena Covi



Lavoratori e lavoratrici della cooperativa sociale Coopattiva di Modena.

Recentemente Coopbund ha organizzato una tavola rotonda che ha avuto come ospite la cooperativa sociale Coopattiva di Modena. Si è trattato di un momento di confronto tra le cooperative sociali del territorio altoatesino e la realtà modenese. In questa occasione è stato approfondito come viene applicata in Regione Emilia Romagna e nello specifico in provincia di Modena l'art 14 della Legge Biagi (L. 276/03) che offre ulteriori possibilità di adempimento per la **legge 68 del 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"**. Questo articolo di legge prevede la possibilità per l'impresa di adempiere alla quota d'obbligo attraverso l'esternalizzazione di una commessa di lavoro. Tali rapporti vanno normati da apposite convenzioni definite e approvate a livello regionale. Il Trentino Alto Adige non ha attivato la convenzione, come invece è stato fatto in Emilia Romagna e anche in altre regioni quali ad esempio la Lombardia e il Veneto.

A quanto abbiamo potuto apprendere dalle parole di Roberto Gatta, responsabile controllo di gestione di Coopattiva, le aziende con oltre 15 dipendenti che hanno l'obbligo di assumere persone con disabilità e in generale le aziende che sono obbligate alla copertura della quota d'obbligo, possono coprire fino al 30% della suddetta quota, esternalizzando un servizio a una cooperativa sociale, che si

fa carico al posto suo dell'assunzione della persona. Il meccanismo, sancito dall'articolo 22 della legge regionale 17 del 2005, ci ha raccontato Roberto Gatta, funziona molto bene. "La collaborazione tra cooperativa sociale e azienda cliente nasce da una **Convenzione Regionale** che ha una validità biennale, finalmente omogenea e unica sul territorio dell'Emilia Romagna, ovvero da un documento denominato proprio Convenzione ex art. 22 L.R. 17/2005. Essa può avere durata annuale o biennale e risulta molto flessibile con riferimento al legame che intercorre tra la/e persona/e assunta dalla cooperativa e la commessa di lavoro o servizio richiesto dall'azienda. Infatti la persona assunta, che deve comunque possedere alcuni prerequisiti di gravità rispetto alla propria condizione o comunque deve appartenere a categorie di difficile inserimento nel mercato del lavoro, può essere o meno impiegata direttamente sull'attività oggetto della commessa. Dal punto di vista dell'azienda, questa può richiedere alla cooperativa un servizio, una attività o serie di attività anche tra loro differenti, che vengano svolti presso i propri locali, presso i locali della cooperativa o anche esternamente, in relazione alle esigenze e ai propri bisogni. Tali servizi e/o attività possono variare da un anno all'altro e da convenzione a convenzione. Allo stesso modo la persona con disabilità assunta "in convenzione" dalla cooperativa può essere impiegata sullo specifico servizio richiesto

dall'azienda, presso i locali del cliente o presso i locali della cooperativa, o può essere invece impiegata su altri servizi svolti dalla cooperativa se si ritiene che questi siano più consoni al suo percorso. Senza dubbio la soluzione più logica e coerente che si cerca di perseguire prevede che la persona assunta venga impiegata prevalentemente sulla commessa di lavoro richiesta dall'azienda, in quanto vi è coerenza tra l'assunzione e il rapporto commerciale che nasce dalla stipula della convenzione. Questa modalità, attuata presso la cooperativa e/o in squadre di lavoro con educatori dell'inserimento lavorativo, tutor e capisquadra appositamente preparati consente



Tavola rotonda tra le cooperative del territorio e la coop sociale Coopattiva di Modena.

l'inserimento in un setting protetto e dedicato ponendo al centro il percorso umano e professionale del lavoratore. Lo strumento lascia quindi una importante flessibilità rispetto alle esigenze delle aziende e alle competenze dalle persone inserite, spesso non compatibili, mirata a trovare soluzioni diverse, che tutelino da un lato il lavoratore con disabilità impiegato in un servizio coerente con il proprio profilo e dall'altro le esigenze commerciali dell'azienda cliente”.

Coopattiva, forte di quasi quarant'anni di relazione con il mondo delle imprese nei settori della meccanica, della ceramica, della gomma plastica e dei servizi, riesce a porsi sul mercato come fornitore ad alto valore sociale aggiunto garantendo professionalità, qualità e competitività ad un livello molto alto. Ad oggi infatti ha in essere 21 aziende clienti con le quali è stata stipulata una Convenzione ex art 22 L.R 17/2005 e può contare 44 lavoratori con disabilità assunti per le relative coperture delle quote d'obbligo, di cui 32 sono impiegati all'interno della cooperativa e 12 presso le sedi delle aziende clienti.

Coopattiva è una cooperativa sociale nata nel 1984 la cui missione è **“lavorare per unire”** utilizzando il lavoro come occasione di inclusione. Oltre alle attività più tradizionali, negli anni ha sviluppato

nuovi ambiti d'intervento e attualmente ha quattro sedi: Modena, Nonantola, Pavullo e Sant'Antonio di Pavullo e alcuni presidi direttamente presso aziende clienti. La persona che vive un disagio fisico, psichico, sociale entra in Coopattiva per lavorare in una realtà che, proprio come ogni altra azienda, opera direttamente sul mercato. Ai clienti, che per circa l'80% sono privati, la cooperativa offre elevati standard di qualità e chi vive il disagio può trovare in Coopattiva un'autentica e sfidante possibilità lavorativa. Nel 2022 il valore della produzione ha superato i 2,6 milioni di euro, mentre i dipendenti oggi sono 118, il 61% dei quali persone con forme di svantaggio fisico, psichico o sociale.

Il tessuto economico della provincia di Modena presenta settori importanti di sviluppo tra cui la meccanica, l'automotive, la ceramica, il tessile e non da ultimo anche il biomedicale. Coopattiva è riuscita negli anni a instaurare degli ottimi rapporti con il tessuto imprenditoriale locale fino ad arrivare a porsi sul mercato come un fornitore al pari degli altri in grado di offrire un eccellente rapporto qualità-prezzo e un elevato valore sociale aggiunto. Coopattiva collabora infatti ogni mese mediamente con circa 30 aziende appartenenti ai settori economici più rappresentativi del distretto e può fornire lavorazioni conto terzi, servizi di digitalizzazione, servizi amministrativi da remoto, consulenze in tema di diversity management e counseling, cercando di coniugare le esigenze del lavoratore e del cliente per una crescita complessiva della società. La mission della cooperativa è accogliere le donne e gli uomini in situazioni di svantaggio, promuovendone dignità, inclusione e integrazione attraverso un lavoro di qualità, che dia senso all'attività delle persone.

“Per noi il lavoro è un elemento fondamentale nella costruzione e nel rafforzamento dell'identità della persona. Per questo motivo puntiamo ad un lavoro vero che ci ponga a confronto diretto e non mediato con il mercato. Il lavoro rappresenta per noi lo strumento per attuare i nostri valori: accoglienza, centralità e dignità della persona, ricerca del benessere e del ben vivere, crescita umana e professionale, armonia con l'ambiente, cultura dell'integrazione e della diversità” ha raccontato Roberto Gatta.

Esempi come questo sono da stimolo per le cooperative del nostro territorio: lavorare sempre più con clienti privati ponendosi sul mercato come fornitori affidabili e di qualità è uno sforzo che ripaga. Naturalmente, **auspichiamo che venga stipulata al più presto anche nella nostra provincia una convenzione che permetta al datore di lavoro privato di adempiere all'obbligo di cui alla Legge 68/99, ossia l'assunzione di un certo numero di persone con disabilità, affidando una commessa di lavoro a cooperative sociali di tipo B o coprendo, attraverso l'assunzione da parte della cooperativa di uno o più lavoratori disabili, la sua quota d'obbligo.**

EIN UNTERNEHMEN DER BESONDEREN ART

Die Sozialgenossenschaft GWB bietet Menschen mit Beeinträchtigungen die Gelegenheit, in einem richtigen Betrieb zu arbeiten. Mehr dazu erzählt der Geschäftsführer der GWB, Dietmar Larcher.

von Nathanael Peterlini

Weinboxen, Brettspiele, sogar Holzmedaillen, aber nicht nur. Die Sozialgenossenschaft „Genossenschaft. Werkstätten. Begleitung“, kurz GWB, arbeitet mit heimischem Holz und verarbeitet es zu ästhetischen und funktionellen Gegenständen. Das Besondere dabei: In der GWB arbeiten Menschen mit Beeinträchtigung. Geleitet wird das Kleinunternehmen seit nun einem Jahr von Dietmar Larcher. Im Gespräch erzählt er von den Herausforderungen, so einen Betrieb zu leiten und stellt eine Forderung an Wirtschaft und Politik.

Seit Dezember 2022 sind Sie Geschäftsführer der GWB, wie ist es dazu gekommen?

Ich war zwölf Jahre lang bei Loacker beschäftigt und habe dort die Abteilung des internationalen Vertriebsinnendienstes geleitet. Als ich die Stellenausschreibung der GWB gesehen habe, habe ich mir die Frage gestellt, was mich als Mensch bereichern könnte, was mich zufriedenstellt und ob ich mich nicht nochmal verändern will. Der soziale Bereich war für mich relativ neu, auch wenn ich aufgrund meiner Tätigkeit als Präsident des Rittner Fußballklubs bereits ein wenig Ahnung von ehrenamtlichen Tätigkeiten hatte.

Wie war für Sie die Umstellung von einer Profit- zu einer Non-Profit-Organisation?

Für mich war die neue Position eine große Umstellung. Ich musste selbst erst lernen, wie man mit den Mitarbeitern umzugehen hat. Auch die Ziele sind andere: Im Mittelpunkt steht nicht der Umsatz, sondern die Mitarbeiter. Das ist unser Leitfaden, wir wollen die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung und psychischen Erkrankungen durch die Arbeit steigern, wollen sie selbstständiger machen und ihnen eine sinnerfüllte Tätigkeit bieten.

Als was versteht sich die GWB?

Wir verstehen uns als ein etwas spezielles Unternehmen. Aber wir sind ein kleines Unternehmen und wollen auch als solches wahrgenommen werden. Das ist auch für unsere Mitarbeiter wichtig – so haben sie eine eindeutige Struktur und können auch stolz sein auf das, was sie machen.

Das heißt, Sie sind ein soziales Unternehmen, das aber durchaus wirtschaftlich agiert?



Edel, ästhetisch, einzigartig: Die Weinboxen der GWB

Genau. Wir möchten noch mehr Teil des Wirtschaftskreislaufes sein, logischerweise sind wir auf der anderen Seite auch limitiert: Wir können unsere Mitarbeiter nicht allzu sehr unter Druck setzen. Damit würden wir unser eigentliches Ziel verfehlen.

Wie viele Mitarbeiter hat die GWB zurzeit?

Insgesamt arbeiten bei uns zurzeit 68 Personen mit physischer oder psychischer Beeinträchtigung. Man findet bei uns viele verschiedene Beeinträchtigungen, Mitarbeiter mit Autismus, körperbehinderte Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Down-Syndrom und andere. Zwölf fix angestellte Sozialarbeiter kümmern sich um die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung.

Wie läuft es bei der GWB aktuell?

Wir haben aktuell drei Werkstätten. Unser Hauptsitz ist in der Mayr-Nusser-Straße in Bozen, dann haben wir eine Holzwerkstatt im Kampill-Center und eine Werkstatt in Meran. Bekannt sind vor allem unsere Holzarbeiten wie zum Beispiel unsere Weinboxen,

auf die wir ein Patent haben und die nur wir herstellen. Abgesehen von unseren Produktionen aus Holz nehmen wir auch Aufträge von Firmen an, etwa für das Etikettieren, Montieren oder Kommissionieren.

Wie wichtig sind Ihnen solche Aufträge?

Aufträge sind für uns sehr wichtig. Wobei wir nicht darauf abzielen, wirtschaftlich Rekordzahlen zu liefern, sondern vor allem, unsere Mitarbeiter beschäftigen zu können. Anfang letzten Jahres musste ich teilweise Leute nach einem halben Tag nachhause schicken – das ist eine Katastrophe.

Wieso ist das so ein großes Problem?

Gesunde Menschen wissen sich eventuell zu beschäftigen, Leuten mit Beeinträchtigung kann jedoch das soziale Umfeld fehlen, sie bleiben dann zuhause, essen zu viel, bewegen sich zu wenig. Unsere Arbeit ist sehr abhängig von Unternehmen bzw. unseren Partnern. Unser Tätigkeitsfeld, also was wir alles machen können und wie gut, wird oft leider nicht gesehen und vielfach unterschätzt. Das ist zwar verständlich, wenn man im sozialen Bereich nicht „beheimatet“ ist, dennoch bin ich der Überzeugung, dass die Wirtschaft mehr beitragen kann.

Wie kann die Wirtschaft mehr beitragen?

Viele große Unternehmen haben unter Umständen Bereiche, die sie an Unternehmen wie das unsere auslagern könnten. Wir leisten qualitativ gleichwertige Arbeit und kontrollieren das Ergebnis am Ende. Es geht hier auch nicht rein um das Finanzielle, sondern um die Zusammenarbeit zwischen großen Unternehmen und uns.

Viele ihrer Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen sind nur vorübergehend bei Ihnen?

Ja, nicht alle Arbeiter bleiben fix bei uns, aber einige schon. Teilweise haben die Personen nicht die Voraussetzung für eine Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt. Andere wiederum sind bei uns einfach sehr zufrieden und wollen nicht weggehen. Bei uns bekommen die Beeinträchtigten erste Arbeitserfahrungen in einem Umfeld, das sehr dem einer normalen Arbeit ähnelt – allerdings im geschützten, begleiteten Raum. Diese Inklusions-Vorbereitung ist sehr wichtig.

Wieso?

Inklusion ist in aller Munde, aber eigentlich ist sie sehr komplex. Ein Standort- oder ein Arbeitswechsel mag für uns einfach wirken, für eine Person mit Beeinträchtigung ist das jedoch ein Riesenschritt. Dafür muss man sie begleiten und trainieren. Wir bieten zum Beispiel auch Arbeitstrainings in Betrieben an.

Wie geht das vonstatten?

Betriebe können sich an uns wenden, wenn sie einen Mitarbeiter mit Beeinträchtigung aufnehmen wollen. Das heißt, unser Mitarbeiter wird auf die neue Stelle vorbereitet und kann dort ohne Druck beginnen – falls es nicht klappt, kann er zu uns zurück. Das Problem am Wechsel ist, dass Personen mit Beeinträchtigungen oft



Dietmar Larcher, Geschäftsführer der Sozialgenossenschaft GWB

Bezugspersonen und Ansprechpartner benötigen. Wir können es uns jedoch nicht leisten, die Personen wochenlang in den neuen Arbeitsstätten zu begleiten, diese Ressourcen haben wir nicht. Generell ist der Vorgang, Personen mit Beeinträchtigungen in neue Arbeitsplätze einzugliedern, sehr komplex und schwierig. Ich erhoffe mir hierbei auch einen Eingriff vonseiten der Politik.

Inwiefern?

Laut Gesetz müssen in Südtirol Unternehmen pro 15 Mitarbeiter einen Mitarbeiter mit Beeinträchtigung einstellen, sonst muss man Strafe zahlen. Es wäre erstrebenswert, dass es in eine Richtung geht wie in anderen Regionen, in denen ein Unternehmen Aufträge an Sozialgenossenschaften wie die unsere erteilen kann, um diese Quote zu erfüllen. Das würde uns auch helfen, weil wir so mehr Aufträge bekommen und immer genügend Beschäftigung für unsere Mitarbeiter haben.

Nutzen Sie den QR-Code um das vollständige Interview zu lesen:



LA COOPERATIVA SOCIALE

Impresa autentica, ma diversa dalle altre.

di Alberto Stenico

Cos'è veramente una cooperativa sociale? Sappiamo quanto sia difficile farlo comprendere al largo pubblico, ma anche agli specialisti. A volte addirittura anche a chi nelle cooperative sociali ci lavora. La difficoltà nasce dal dover dimostrare che lo spirito dell'impresa economica e quello della solidarietà sociale possono convivere nello stesso soggetto, la cooperativa sociale, appunto.

La convinzione prevalente nella nostra società è quella di una netta distinzione tra "logica del profitto" di ogni impresa privata di capitali, da una parte, e le attività assistenziali svolte dallo Stato e dalla Provincia oltre che dalle associazioni caritative, dall'altra.

La cooperazione sociale, nata negli ultimi trent'anni, scombina questo schema e assume la sfida di perseguire obiettivi di solidarietà attraverso, però, una efficiente attività economica. Una sfida che ha funzionato se è vero che il modello si è sempre più diffuso e consolidato e che ci viene copiato come una delle migliori innovazioni socio/economiche "made in Italy". Oltre 100.000 cooperative sociali con quasi mezzo milione di addetti: numeri veramente importanti. Rimane purtroppo però un forte ritardo nel riconoscimento da parte degli interlocutori pubblici e privati della specificità di questo settore, ed è qui che le centrali cooperative, in primo luogo Coopbund, devono intensificare l'azione.

Il nodo irrisolto rimane quello del tipo di rapporto di collaborazione con l'Ente Pubblico, dove la Cooperazione sociale mette a disposizione dei cittadini servizi essenziali altrimenti scoperti. E qui non ci siamo. **Le cooperative non possono essere trattate e considerate come un qualsiasi fornitore, assoggettate alla logica di appalti, spesso al massimo ribasso.** È indispensabile adottare un metodo di "co-progettazione" valorizzando appieno le potenzialità dell'impresa cooperativa altrimenti mortificate dalla pura logica economica.

L'altro elemento critico per il settore è quello dei rapporti contrattuali e del trattamento dei soci-lavoratori e dei dipendenti. Non esiste una sufficiente consapevolezza nelle parti sociali circa la particolarità dell'impresa cooperativa. Si tende a trattarla come fosse una ordinaria società di capitali, dimenticandosi dei numerosi e importanti vincoli sociali cui la stessa è soggetta e che la rendono insostituibile nel panorama dell'economia. Le cooperative sociali non possono e non vogliono essere un "contenitore" di lavoro a basso prezzo per i servizi della Pubblica Amministrazione e nemmeno il ricovero per tutte le problematiche sociali che il resto della società non vuole affrontare. Solo rimanendo impresa autosufficiente essa può inserirsi efficacemente nella filiera dei servizi ai cittadini.

LE COOPERATIVE SOCIALI NON POSSONO E NON VOGLIONO ESSERE UN "CONTENITORE" DI LAVORO A BASSO PREZZO PER I SERVIZI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E NEMMENO IL RICOVERO PER TUTTE LE PROBLEMATICHE SOCIALI CHE IL RESTO DELLA SOCIETÀ NON VUOLE AFFRONTARE.

Anche i Sindacati non possono, nel caso della cooperazione sociale, seguire esclusivamente la bussola che li orienta nel conflitto tra Capitale e Lavoro. Le cooperative sono imprese autogestite, formate da soci-lavoratori oltre che da dipendenti. **Il Capitale e il Lavoro sono nelle stesse mani** e le soluzioni dei problemi del lavoro devono essere trovate considerando questo contesto del tutto particolare. Non si può semplicemente estendere la logica conflittuale e contrattuale di altri settori, all'interno della cooperativa sociale. Abbiamo bisogno finalmente di relazioni sindacali frutto del confronto e adatte al nostro mondo. Non per fare o avere sconti, ma per poter condividere contratti e farli aderire alle esigenze reali delle cooperative. Non c'è niente di più ingiusto che trattare nello stesso modo realtà così profondamente diverse tra di loro.



Un'immagine della cooperativa sociale Città Azzurra in cui sono presenti gli operatori e alcuni ospiti della comunità protetta Il Girasole impegnati in una delle attività del centro.

IL DIFFICILE EQUILIBRIO

tra salari adeguati e sostenibilità delle cooperative. La cooperazione sociale ha bisogno di un forte riconoscimento sociale e politico.

di Alex Baldo

Il 2023 è stato un anno importante per le numerose trattative svolte nell'ambito del contratto collettivo delle cooperative sociali. La complessità delle tematiche che hanno occupato il tavolo di contrattazione, rappresentato dalle Centrali cooperative locali e dalle organizzazioni sindacali, ha comportato un insieme di difficoltà che ha reso necessario un complesso lavoro di bilanciamento di pesi e contrappesi in capo agli attori coinvolti.

Pesi e contrappesi poiché la tematica che riguarda l'aumento dei salari è caratterizzata da una dinamica duale che vede da un lato il diritto del lavoratore a ricevere un salario dignitoso e dall'altro la tenuta economica della cooperativa.

Le complesse trattative hanno portato all'accordo del 17 marzo 2023 che ha introdotto un elemento territoriale per tutti i livelli dei dipendenti delle cooperative sociali. La necessità di adeguare gli stipendi al costo della vita in Provincia di Bolzano e il bisogno di garantire la permanenza dei lavoratori nelle imprese cooperative, insieme a numerosi altri fattori esterni, ha portato alla sottoscrizione dell'accordo.

Le Centrali cooperative si sono immediatamente prospettate il rischio che tale elemento territoriale potesse essere un problema di stabilità economica per molte cooperative sociali data anche la situazione economica contingente. Questa presa di posizione, unitamente alla preziosa collaborazione delle cooperative associate, ha permesso alla trattativa di riprendere il suo corso grazie anche alla preziosa partecipazione delle organizzazioni sindacali.

Queste ultime hanno in particolare riconosciuto il fatto che il nuovo elemento territoriale potesse effettivamente costituire un problema per molte realtà.

Il percorso di questa seconda contrattazione ha portato ad una lunga serie di incontri che si sono conclusi in settembre 2023 con importanti adeguamenti in senso favorevole per molte cooperative sociali. Oltre a questo, le parti al tavolo hanno predisposto per la prima volta un'importante disciplina normativa all'interno del contratto territoriale della cooperazione sociale.

Durante questi mesi il tavolo di contrattazione ha riscontrato alcuni fattori determinanti che prescindono dall'aumento del salario ma che devono essere necessariamente messi al centro dell'attenzione nel lavoro delle associazioni di rappresentanza per un sano sviluppo della cooperazione sociale.

È infatti innegabile **la rilevanza dell'impatto sociale generato dalle attività delle cooperative sociali sul territorio**. Basti pensare alle cooperative sociali di tipo B che creano posti di lavoro per

persone che altrimenti non riuscirebbero a trovare un impiego sul mercato ordinario, così come alle numerose cooperative di tipo A che offrono servizi sociali, socio assistenziali, educativi e formativi. Queste attività sono il più delle volte messe in atto al posto della Pubblica amministrazione che si vede in questo modo sgravata dell'onere di gestire tali servizi.

Ciò premesso, risulta di fondamentale importanza **il riconoscimento politico e amministrativo nei confronti della cooperazione sociale** affinché possa essere supportata non solo attraverso contributi economici, ma anche con **gare di appalto riservate** e attraverso l'introduzione sempre più forte di strumenti di progettazione alternativa come la **co-progettazione** e la **co-programmazione**.

Il ruolo delle cooperative sociali e il lavoro da esse svolto vanno non solo riconosciuti, ma anche rispettati in ogni loro forma.

Solo in questo modo potremo dire che l'aumento retributivo sia servito davvero alle lavoratrici e ai lavoratori della cooperazione sociale per svolgere le attività in un settore che non può e non deve risultare ai margini della società.

IL RUOLO DELLE COOPERATIVE
SOCIALI E IL LAVORO DA ESSE SVOLTO
VANNO NON SOLO
RICONOSCIUTI, MA ANCHE
RISPETTATI IN OGNI LORO FORMA.



Conferenza stampa di Coopbund e dei sindacati per sensibilizzare l'opinione pubblica sul ruolo delle cooperative sociali nei confronti della società e per fare un appello alle istituzioni.

“BACKSTAGE COOP”

Dietro le quinte della cooperazione

di Lorenza Troian

QUANTO SAPPIAMO VERAMENTE DELLE COOPERATIVE SOCIALI? SULLA BASE DI QUALI INFORMAZIONI SI È COSTRUITA LA NOSTRA VISIONE DI CHI NE FA PARTE E DEL SERVIZIO OFFERTO?



Davide Monti, presidente della cooperativa sociale River Equipe.



Davide Monti e Paolo Savio durante le riprese di Backstage Coop.

Nella speranza di rendere giustizia a un grande lavoro che rimane spesso nascosto, abbiamo voluto aprire per voi, metaforicamente, le quinte della cooperazione, incontrando alcuni dei volti che la rappresentano e ascoltandone le voci.

Come quella di Davide Monti, presidente della cooperativa River Equipe, pensata inizialmente come un doposcuola e sviluppata, a partire dal 2004, fino a divenire un punto di riferimento imprescindibile, in Alto Adige, per quanto riguarda i fenomeni di emarginazione grave.

“Da oltre vent’anni ci dedichiamo alle persone fragili, ai vulnerabili: accogliamo famiglie, donne, minori stranieri non accompagnati, richiedenti asilo, senza dimora”, racconta Davide Monti.

Un’inclusività concreta che, nel tempo, ha saputo organizzarsi sempre meglio, arrivando a creare dei modelli riconosciuti anche a livello internazionale.

“Il nostro centro di accoglienza straordinaria di Laives per richiedenti asilo è stato proposto a una commissione dell’Unione Europea qualche anno fa come modello virtuoso; l’anno scorso siamo arrivati in finale al premio europeo per il servizio sociale, per due categorie, con un progetto legato all’abitare; mentre poco tempo fa sono arrivate in Alto Adige cinque commissioni provenienti da Bulgaria, Ungheria, Grecia, Olanda e Spagna per approfondire il nostro modello di accoglienza di minori stranieri non accompagnati”.

In un momento in cui, in Alto Adige, la propensione a intraprendere un percorso professionale orientato all’aiuto alle persone è in crisi, River Equipe contribuisce a ritessere i fili del tessuto sociale che sarà chiamato a prendersi cura anche di noi, in un prossimo futuro. Una piccola comunità - quella cooperativa - a favore della comunità. “River Equipe ha circa una cinquantina di dipendenti, ma se la consideriamo all’interno del gruppo cooperativo paritetico di cui è parte - il Gruppo Volontarius - raggiunge i 150 dipendenti e 350 volontari: una vera e propria massa critica, ricca di cultura e di competenze. Tra chi lavora con noi ci sono infatti anche persone con un percorso complesso, magari in ambito migratorio: sono proprio loro a farci crescere più velocemente, tenendo conto che ci occupiamo di migrazione. In questo senso noi leggiamo la comunità che si prende cura della comunità”.

Non sempre, però, l’impatto sociale di una realtà come quella di River Equipe sembra essere tenuto nella giusta considerazione.

“Una cooperativa sociale come la nostra si muove quasi esclusivamente su contributi pubblici - River Equipe lavora su mandato dell’ente pubblico - ma i fondi diminuiscono e le richieste aumenta-



no sempre di più, anche in termini di complessità. Il rischio forte è quello di semplificare, mentre la complessità deve essere gestita e per farlo servono risorse. Da parte nostra mettiamo le competenze, le idee, sviluppiamo progetti - anche per conto dell'ente pubblico - perché abbiamo esperienza e agiamo tempestivamente. Al tempo stesso, bisogna dire che la politica oggi ci considera non solo una risorsa spendibile ma anche un interlocutore capace, coerente e credibile. E questo è uno tra gli obiettivi più ambiziosi che sentiamo di aver raggiunto”.

Ma le soddisfazioni non vengono solo dal confronto con le istituzioni: talvolta è un incontro casuale a farsi portavoce della riuscita di un percorso migratorio partito da presupposti non esattamente favorevoli.

“È particolarmente gratificante entrare in un esercizio commerciale, un'impresa edile, un ristorante, incontrare le persone che inizialmente si erano affidate a noi - all'epoca ragazzi di 15-16 anni - avendo bisogno di tutto, e vederle parte del tessuto economico della città. È proprio bello, glielo leggi negli occhi come la loro vita sia cambiata”.

Una gioia evidente, quella di Davide, che ne illumina i tratti permettendoci di cogliere per un istante, oltre il profilo del presidente che è, il giovane volontario che è stato: un ragazzo timido, particolarmente introverso ma con una spiccata sensibilità verso la relazione, che aveva appena deciso che quell'esperienza temporanea in cooperativa sarebbe diventata una scelta di vita.

La cooperativa sociale RIVER EQUIPE, in qualità di ente capofila del Gruppo Cooperativo Paritetico Volontarius, realizza interventi socio-educativi, sanitari e assistenziali nell'area dell'emarginazione sociale (persone senza tetto/senza dimora, lotta allo sfruttamento, richiedenti asilo, migranti, minori stranieri non accompagnati, dipendenze, ecc.).

Nello specifico, l'offerta del Gruppo - che include servizi residenziali, semiresidenziali, di sportello e d'intervento su strada - si articola in:

Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS) per persone richiedenti protezione internazionale

Ricoveri notturni per senza dimora

Centri di accoglienza in emergenza per vulnerabili

Servizio di accoglienza per persone senza tetto e richiedenti asilo in situazione di convalescenza sanitaria

Progetti di streetworking

Servizio di Pronto Intervento Sociale Provinciale 24H

Distribuzione vitto

Servizi di orientamento e assistenza INFOPOINT

Progetto di lotta alla tratta e sfruttamento sessuale e lavorativo

Centri di Pronta Accoglienza (e seconda accoglienza) per Minori stranieri non accompagnati

Ambulatorio Medico Mobile

Progetti volti all'Accompagnamento all'abitare di soggetti in condizione di estrema vulnerabilità sociale

RIVER EQUIPE è impegnata inoltre nella sensibilizzazione rispetto al disagio sociale attraverso attività di comunicazione e prevenzione; si occupa attivamente di promozione e sviluppo del volontariato (servizio civile adulti, Servizio volontariato europeo, volontariato locale, messa alla prova, lavori socialmente utili, ecc.); recupera, conserva e distribuisce obsolescenze alimentari, abbigliamento, farmaci, mobili, attrezzature e oggetti di uso comune; contrasta la povertà educativa e promuove l'educazione alla cittadinanza e ai diritti umani.

Contatti: +39 0471.40.23.38 - info@volontarius.it

20 JAHRE SINFOTEL



Ein Eindruck von der 20-Jahr-Feier. Im Foto der Verwaltungsrat von Sinfotel, von links nach rechts, Irmgard Pfattner Verwaltungsrätin, Erna Unterthiner Verwaltungsrätin, Brigitte Brunner Präsidentin, Nadia Brunner Vizepräsidentin.

Die Arbeitsgenossenschaft Sinfotel feiert heuer ihr 20jähriges Betriebsjubiläum. Salto.bz hat die Präsidentin des Verwaltungsrates Brigitte Brunner zum Gespräch geladen.

„Wer wagt, gewinnt“, lautet das Motto der Genossenschaft Sinfotel, die im September 2023 im Feldthurner Gemeindezentrum Castanum ihr 20jähriges Jubiläum gefeiert hat. Die Genossenschaft bietet vor allem Frauen und Müttern einen attraktiven Arbeitsplatz, um Familie und Beruf miteinander verbinden zu können und wurde für ihre familienfreundliche Personalpolitik schon mehrfach ausgezeichnet.

Salto hat Gründungsmitglied und Präsidentin des Verwaltungsrates Brigitte Brunner getroffen, um mit ihr über die Vergangenheit und Zukunft zu sprechen.

Was macht die Genossenschaft Sinfotel?

Brigitte Brunner: Gerne! Sinfotel ist ein Servicecenter. Wir bieten verschiedene Dienstleistungen für Betriebe an, vor allem im Bereich Inbound und Backoffice. Das heißt, wir verwalten Telefonzentralen, Service Nummern, bearbeiten E-Mails und kümmern uns um das Reklamationsmanagement. Daneben betreiben wir auch Interessengewinnung und Terminvereinbarung. Im Backoffice-Bereich bearbeiten wir Anfragen, die über die Websites unserer Kunden

hereinkommen. Wir betreuen Kund/innen im In- und Ausland, aus dem privaten, öffentlichen und halböffentlichen Sektor.

Erzählen Sie uns kurz die Geschichte des Unternehmens!

Die Genossenschaft ist 2003 aus einem ESF-Projekt heraus entstanden. 13 Frauen haben sich zusammengetan und haben die Arbeitsgenossenschaft Sinfotel gegründet. Am Anfang war es recht schwierig, denn vor 20 Jahren waren Contact Center in Südtirol noch nicht so geläufig. Wir mussten daher erst einmal viel Arbeit investieren, um überhaupt bekannt zu werden und zu erklären, welche Dienstleistungen wir anbieten. Dazu kommt, dass wir 13 Frauen alles Quereinsteigerinnen waren, die zuvor in ganz anderen Branchen gearbeitet haben. Zum Glück hatten wir mit Beatriz May eine Referentin, die uns die ersten drei Jahre begleitet hat, uns geholfen hat die Firma zu strukturieren und die Aufgabenbereiche zu verteilen. Mit viel Einsatz und Engagement ist es uns gelungen Kund/innen zu finden, für einige davon arbeiten wir heute noch und das freut uns sehr.

War die Entscheidung für die Genossenschaft als Unternehmensform bewusst, oder hat sich das so ergeben?

Wir Frauen wollten etwas Eigenes auf die Beine stellen, Arbeitsplätze für Frauen in der Peripherie schaffen und Müttern den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt mit gezielten Schulungen ermögli-

chen. Viele von uns hatten damals kleine Kinder und wir haben nach einer Möglichkeit gesucht, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Daher war es uns wichtig, in Teilzeit arbeiten zu können. Sowie in der Nähe zum Wohnort, damit lange Fahrtzeiten vermieden werden konnten. Das war unser grundlegender Gründungsgedanke, den wir weiter- und fortführen.

Sinfotel stellt fast nur Frauen an. War auch das eine bewusste Entscheidung?

Nein, wir stellen auch Männer ein, sie sind bei uns auf jeden Fall herzlich willkommen. Im Moment arbeiten 26 Frauen und 4 Männer in Sinfotel. Wir sind ein gutes Team und können uns aufeinander verlassen. Unsere Arbeit und die Teilzeitmodelle sind für Frauen sehr attraktiv und Sinfotel ist natürlich bestrebt, das Frauenunternehmertum zu fördern. Aus diesem Grund erhalten wir meistens Bewerbungen von Frauen, welche in Teilzeit arbeiten möchten. Viele unserer Mitarbeiter/innen sind mittlerweile Genossenschaftsmitglieder, sie sind ein wichtiger Teil des Ganzen und die Mitarbeiter/innen identifizieren sich mit unserem Unternehmen.

Sinfotel wurde mehrmals ausgezeichnet, unter anderem vom Audit familieundberuf.

Wir haben mehrere Auszeichnungen erhalten. Die erste bereits 2006. Das war ein Wettbewerb für familienfreundliche Unterneh-

men und dafür haben wir den 1. Preis in der Kategorie 3-10 Mitarbeiter bekommen. 2009 haben wir mit dem Audit familieundberuf angefangen und 2019 das letzte Zertifikat „Audit Dialogverfahren“ erhalten. Wir haben 2018 das erste Zertifikat der ISO 9001:2015 erhalten, diese zeichnet uns für die Qualitätssicherung aus. Zudem lassen wir durch die externe Firma test.eu.com Kundenzufriedenheitsbefragung durchführen und schneiden auch dort immer wieder sehr gut und mit Auszeichnung ab.

Heuer gab es die 20-Jahr-Feier. Wie war's?

Es war eine sehr schöne Feier, ein gemütliches Zusammensein mit unseren Mitarbeiter/innen, Mitgliedern der Genossenschaft, den Gründungsmitgliedern, sowie Kunden/innen und Geschäftspartner/innen. Konrad Messner, Bürgermeister von Feldthurns, Harald Steier von der Firma Ewico, damaliger Projektleiter, Maria Gasser Fink, ehemalige Bürgermeisterin von Klausen, haben Grußworte überbracht. Monica Devilli, Vorsitzende von Coopbund hat eine Bildnachricht mit den Glückwünschen für die Genossenschaft geschickt.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft des Unternehmens?

Dass wir unseren Gründungsgedanken und die Firmenphilosophie beibehalten und uns immer für die Belange der Frauen einsetzen können und natürlich, weiterhin so erfolgreich sind.



LA REVISIONE COOPERATIVA

nasce dal passato ma con un'identità rivolta al futuro.

di Mirco Introvigne

Credo sia doveroso fare una premessa storica, fondamentale, per sottolineare l'importanza della revisione cooperativa e le sue peculiarità sia in Italia che nella nostra Provincia.

La cooperativa, in Italia oggi, è l'unica forma di società, di persone o capitali, profit e non profit, che è obbligata fino dalla sua costituzione, ad essere sottoposta ad un controllo (vigilanza) da parte di terzi, appunto la revisione cooperativa. Le origini di tale obbligo risiedono all'interno non solo di leggi e decreti emanati nel corso degli anni dai governi che si sono succeduti ma dalla Carta Costituzionale dove è stato dedicato uno specifico articolo e che ritengo fondamentale riportare:

Art.45

“LA REPUBBLICA RICONOSCE LA FUNZIONE SOCIALE DELLA COOPERAZIONE A CARATTERE DI MUTUALITÀ E SENZA FINI DI SPECULAZIONE PRIVATA.

LA LEGGE NE PROMUOVE E FAVORISCE L'INCREMENTO CON I MEZZI PIÙ IDONEI E NE ASSICURA, CON GLI OPPORTUNI CONTROLLI, IL CARATTERE E LE FINALITÀ”.

Facendo un passo in avanti negli anni, nella nostra Regione, all'interno dello Statuto di Autonomia del 1972, l'art.4, paragrafo 9, elencava tra le materie fondamentali per cui la regione rivendicava la potestà legislativa lo “sviluppo della cooperazione e la vigilanza sulle cooperative”.

Proseguendo con la nostra linea temporale, il decreto legislativo n.220 del 2002 ha voluto riordinare e regolamentare la vigilanza cooperativa, a fronte anche della riforma societaria del 2003, introducendo anche la figura importante del socio lavoratore e del suo ruolo all'interno della cooperativa.

In seguito la Legge regionale del 2008 n.5 e successive modifiche, ha voluto nella piena applicazione dello Statuto di autonomia, disciplinare la vigilanza sugli enti cooperativi ulteriormente rispetto a quanto stabilito dall'ordinamento italiano, declinando alcuni aspetti peculiari della nostra regione.

L'importanza della premessa era doverosa per far comprendere al lettore, la volontà da parte dei legislatori di dedicare alla forma cooperativa specifiche norme e attenzione da parte di soggetti terzi al fine di preservarne le caratteristiche uniche e peculiari. Se scorriamo il decreto lgs. 2002, che viene ripreso anche nella nostra legge regionale del 2008, è facile notare come sia attuale oggi più di allora, e con valori lungimiranti. Infatti l'art.4 stabilisce che la revisione cooperativa è finalizzata a:

FORNIRE agli organi di direzione e di amministrazione delle cooperative suggerimenti e consigli per migliorare la gestione ed il livello di democrazia interna, al fine di promuovere la reale partecipazione dei soci alla vita sociale;

ACCERTARE, anche attraverso una verifica della gestione amministrativo-contabile, la natura mutualistica della cooperativa, l'effettività della base sociale, l'effettiva partecipazione dei soci alla vita sociale e allo scambio mutualistico e l'assenza di finalità lucrative nei limiti della legge sulla cooperazione;

VERIFICARE la consistenza dello stato patrimoniale della cooperativa e la correttezza e la conformità alle norme vigenti dei contratti associativi e dei rapporti di lavoro instaurati con i soci lavoratori.

Spostandoci di due decenni, Il Codice della crisi d'impresa che sostituisce la legge fallimentare, emanato in data 16 marzo 2019 ed entrato in vigore definitivamente nel 2022 ha previsto per tutti gli imprenditori, che operino in forma societaria o collettiva, il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alla dimensione dell'impresa.

Non entrando nello specifico della norma e dei suoi dettagli, è comunque importante sottolineare come già nel 2002 il legislatore volesse evidenziare l'importanza per la cooperativa di dotarsi di strumenti di controllo interni e chiedere a terzi (il revisore) di verificare tali aspetti.

Ritengo quindi oggi più che mai, che la vigilanza, ormai quasi ottantenne, ricopra un ruolo fondamentale per la crescita delle cooperative in un mercato sempre più complesso e incerto sia dal punto di vista economico-finanziario che politico e ambientale.

Infine è doveroso aprire una piccola parentesi sulla figura del socio lavoratore presente nel decreto legislativo n.220 del 2002. Il socio lavoratore di cooperativa è allo stesso tempo sia un socio, che un lavoratore della cooperativa. Si distingue tradizionalmente dalle altre forme societarie e dal lavoratore subordinato perché ha anche un ruolo attivo nella gestione della cooperativa in quanto partecipa alla sua organizzazione e alle decisioni principali che i soci devono prendere nel corso della vita sociale della cooperativa.

Nel 2001, con la legge 142, questa doppia posizione è stata sancita espressamente con una norma che obbliga tutte le cooperative che intrattengono rapporti di lavoro con i soci di approvare il Regolamento socio lavoratori, il quale oltre a regolamentare tutte le tipologie e i rapporti di lavoro instaurati elenca anche tutti i vantaggi del rapporto associativo del lavoratore, tra cui principalmente il ristorno.

L'intento del legislatore con questa norma è quello di stimolare le cooperative affinché i lavoratori entrino a far parte della compagi-

ne sociale. Coopbund è al fianco delle proprie associate per dare supporto e fornire ai collaboratori le informazioni necessarie e aumentare la loro consapevolezza e motivazione di far parte di una cooperativa. A questo scopo siamo anche disponibili ad organizzare degli incontri su cosa comporta diventare socio di una cooperativa.



Da sinistra: Letizia Dotti, Mirco Introvigne, Roberta Reich

Con decreto ministeriale del 20.09.2023 **la dottoressa Letizia Dotti, dipendente Coopbund e la dottoressa Roberta Reich, professionista collaboratrice esterna, hanno conseguito l'abilitazione all'esercizio di revisori cooperativi**, dopo aver frequentato un corso organizzato dal reparto vigilanza di Legacoop nazionale. Durante le tre settimane di formazione Letizia e Roberta, assistendo alle lezioni di professionisti tra i più esperti e competenti a livello nazionale, hanno acquisito e ampliato le loro conoscenze in merito alla mutualità, ai principi contabili specifici per le cooperative e alle leggi e ai regolamenti cooperativi. Le candidate hanno avuto la possibilità di confrontarsi con molti altri aspiranti revisori, differenti tra loro sia per provenienza geografica che per formazione, creando un ottimo team di lavoro e di confronto sulle tematiche affrontate e un'importante rete di possibili future occasioni di collaborazione. Da ottobre 2023, visto l'aumento delle cooperative aderenti a Coopbund, **le nuove revisore affiancano il responsabile dell'area vigilanza, dottor Mirco Introvigne**, nell'attività di controllo e di supporto delle cooperative aderenti alla nostra centrale di rappresentanza.

IN RICORDO DI ENZO DELLANTONIO

Precursore e idealista, leader carismatico e combattivo per le cause in cui credeva. Ha lasciato in eredità a independent L. una solida base per continuare sulla strada dell'inclusione di tutte le persone con disabilità nei vari ambiti di vita.

Il 17 gennaio 2023 ci ha lasciato il presidente e socio fondatore della cooperativa sociale independent L., Enzo Dellantonio, che ha raggiunto la sua amata moglie Tiziana Aguiari, altra personalità di spicco dell'associazionismo sociale locale, deceduta pochi mesi prima.

Dopo la laurea in lingue e letterature straniere moderne a Bologna, Enzo Dellantonio partecipa e vince il concorso per una cattedra alle scuole medie e superiori, divenendone presto vicepreside.

A 32 anni il tragico episodio che lo costringe, tetraplegico, in sedia a rotelle, cui fa seguito una riabilitazione di 9 mesi presso il Centro di Bad Häring, il ritorno a Merano e il reinserimento al lavoro, non più come insegnante bensì come bibliotecario, esperienza che Enzo ricordava come cruciale, poiché segnata dalla necessità di assistenza – veniva infatti portato per le scale a braccia – e dall'isolamento.

Nell'aprile del 1997 Enzo decide infatti che quella non è la strada giusta per sé, dà le dimissioni e, qualche mese dopo, nel novembre dello stesso anno, costituisce assieme ad una decina di persone in sedia a rotelle la cooperativa sociale independent L.

Enzo amava raccontare così i suoi esordi: "All'inizio in ufficio eravamo solo Martin Telser, anche lui in sedia a rotelle, quella che allora era la mia compagna, Tiziana, poi diventata moglie – fonte di coraggio per il mio "nuovo inizio" – oltre a due consulenti sociali, un programmatore e una segretaria-contabile. L'obiettivo era quello di diventare un punto di riferimento a livello provinciale per tutte le persone che, a causa di una disabilità acquisita, avevano dovuto cambiare radicalmente la loro vita. Oltre a proporci come centro di consulenza, volevamo offrire la possibilità di una riqualificazione professionale, soprattutto nel campo dell'informatica e dell'amministrazione aziendale, per il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità motorie e sensibilizzare la popolazione tutta in vista di una società più inclusiva".

Fin dall'inizio, Enzo intuisce il potenziale delle tecnologie informatiche e della comunicazione per aumentare le autonomie della persona con limitazioni motorie in diversi ambiti di vita.

Nel corso degli anni, Enzo ha costruito una fitta rete di collaborazioni con enti pubblici, università, istituti di ricerca, in Italia e all'estero. Ha organizzato innumerevoli iniziative di sensibilizzazione e

realizzato ricerche di carattere scientifico su tematiche legate al mondo delle disabilità. Ha dato il suo contributo, personale non meno che professionale, al miglioramento dell'impianto normativo e dei servizi locali a tutela delle persone con disabilità. Si è speso per sradicare pregiudizi diffusi. Ha visto riconosciute alcune delle iniziative da lui realizzate come best practice a livello europeo. In tutto ciò, non ha mai smesso di spostare un po' più in là il limite di ciò che si poteva fare, di spiazzare e provocare i suoi interlocutori per cambiarne lo sguardo sul mondo delle disabilità.

Nel 2019 il suo impegno viene riconosciuto: Enzo è insignito infatti della Medaglia al Merito Tirolese per il suo lavoro volontario al servizio del bene comune.

Appena un mese prima della morte del suo Presidente, independent L. aveva celebrato il quarto di secolo di attività – cooperativa che oggi conta 24 collaboratori interni, una pluralità di collaboratori esterni e oltre 3.000 utenti dei servizi. Durante la cerimonia, Enzo aveva profilato i 25 anni di impegno con alcune parole che oggi fanno di testamento morale e allo stesso tempo di indirizzo per il futuro: "Come cooperativa sociale di tipo B, independent L. promuove sin dalla sua costituzione la vita indipendente e autodeterminata soprattutto attraverso l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità".



Enzo Dellantonio ha lavorato per decenni per le persone con disabilità, dedicandosi alla loro inclusione sociale, promuovendone l'autonomia concreta e materiale e, soprattutto, la libertà di scelta.

IN ERINNERUNG AN ARMIN BERNHARD

Visionär, dem es im Obervinschgau gelang, die Bürgerinnen und Bürger der Umgebung einzubinden, indem er die erste Bürgergenossenschaft Südtirols ins Leben gerufen hat und somit den Weg für eine aktive Bürgerschaft des gesamten Landes ebnete.

Von Elisabeth Prugger



Armin Bernhard war Bildungswissenschaftler, Gastprofessor an verschiedenen Universitäten und Mitbegründer der Bürgergenossenschaft Obervinschgau.

Mit Armin Bernhard ist am 8. Januar 2023 nicht nur ein Freund von uns gegangen, sondern auch ein Mutmacher, ein Mensch, der an eine Zukunft glaubte, eine, in der viele Welten Platz haben, vor allem viele lebenswerte Welten.

Mit Armin Bernhard haben wir auch eine bedeutsame Gründungsfigur der Bürgergenossenschaft Obervinschgau - da - verloren. Er hat die Genossenschaft nicht nur mitgegründet, sondern sie in den letzten 6 Jahren, als ihr Präsident, maßgeblich gestaltet. Armin hat der Bürgergenossenschaft nicht nur verholten Form anzunehmen, sondern sich auch in der nachhaltigen Regionalentwicklung im oberen Vinschgau einen Namen zu machen. Zu Anfang war die Bürgergenossenschaft die Einzige in ganz Südtirol und musste daher ihre Wirkungsbereiche, ihre Möglichkeiten und ihre Mitstreiter: innen erst finden und entwickeln. Es gab keine Scheu vor Herausforderungen und die

Tätigkeitsfelder haben sich dabei stetig erweitert.

Dazu zählt der Wiederaufbau der Dorfsennerei in Prad, in der seit 2019 die Ziegenmilch von 3 Höfen rund um Prad zu biologischem Ziegenkäse verarbeitet wird. Auch der Aufbau eines Wandermarktstandes gehört dazu, mit dem wir über die Sommermonate auf verschiedenen Bauernmärkten und Jahrmärkten in ganz Südtirol unterwegs sind. Dort werden nicht nur die verarbeiteten Produkte der Dorfsennerei verkauft, sondern auch die Erzeugnisse von mittlerweile rund 30 Höfen, die Mitglieder in der Bürgergenossenschaft geworden sind. Zu den Tätigkeiten zählen nicht zuletzt eine Vielzahl an Kulturfesten, Veranstaltungen und Vernetzungstreffen. Sie wurden in den letzten Jahren organisiert, um Initiativen und Mitstreiter: innen besser zu vernetzen und die Kraft des gemeinschaftlichen Handelns hervorzuheben. Das letzte Projekt, dass zusammen mit Armin verwirklicht wurde, war für ihn ein Herzensprojekt. Das Kulturcafé Salina in Glurns, das unter den Lauben im vergangenen Sommer seine Türen öffnete. Zusammen mit dem Cafébetrieb ist es Ort an dem viele Ideen, die in den letzten Jahren Form annahmen, spürbar und erlebbar werden. Ein gemeinsamer Platz für ein gemeinsames Nachdenken über die Zukunft der Region, aber auch über die Kreisläufe in der Gastronomie und im Tourismus - mal kritisch, mal heiter, mal düster, mal verheißungsvoll, jedenfalls immer den Blick auf eine lebens- und lebenswerte Welt gerichtet. Dank Armins vielschichtiges und weit verzweigtes Netzwerk verbreitet sich mittlerweile die Idee und das den Bürgergenossenschaften innewohnende Potential über das ganze Land und darüber hinaus.

Von Armin haben wir viel gelernt und hätten noch viel mehr lernen können. Der Tod von Armin wiegt schwer, betrübt und hinterlässt viele Zweifel, oft auch Mutlosigkeit. Zugleich hinterlässt er aber auch eine Ahnung für Lösungen in verzwickten Situationen. Eine Ahnung von möglichen Veränderungen, von gangbaren Wegen und auch von Zuversicht. Armin, wir bedanken uns dafür, ein Stück weit mit dir gegangen zu sein und halten die Erinnerung an dich wach, durch unser Tun.



coopbund
ALTO ADIGE SÜDTIROL
www.coopbund.coop