



Registrazione Tribunale di Roma n° 190/2011 del 17/06/2011

Agricoltura in genere

Parliamo di

7

Donne rurali: storia, modelli, dati e sfide all'orizzonte. L'agricoltura delle donne si racconta tra eccellenze e approcci di genere

Punti di vista

37

Quanto corrispondono i dati statistici alla realtà complessa delle donne nel settore agricolo? Rispondono le associazioni femminili di settore

Esperienze

44

Esempi di storie femminili sul territorio che raccontano impegno e tenacia attraverso progetti legati alla qualità e alla sostenibilità

RRN MAGAZINE

Rivista della Rete Rurale Nazionale

13

Pianeta PSR e RRN Magazine sono prodotti editoriali della Rete Rurale Nazionale.
RRN Magazine è il quadrimestrale di approfondimento dei temi di interesse della Politica di Sviluppo rurale.
Il progetto è finanziato dal Mipaaf attraverso il FEASR (Fondo Europeo per l'Agricoltura e lo Sviluppo Rurale) per il periodo 2014-2020.

Direttore Responsabile:

Matteo Tagliapietra

Coordinamento Pianeta PSR e RRN Magazine:

Paolo Ammassari, Paola Gonnelli, Alessandro Monteleone, Milena Verrascina, Paola Lionetti, Vincenzo Carè, Claudio Federici, Federica D'Aprile, Giovanna Maria Ferrari, Andrea Festuccia

RRN Magazine

Numero 13- 30 aprile 2021

Redazione e progettazione editoriale:

Milena Verrascina (Responsabile), Alessandro Monteleone, Barbara Zanetti, Annalisa Del Prete, Serena Tarangioli, Manuela Cicerchia, Antonio Papaleo, Danilo Marandola, Micaela Conterio, Barbara Forcina, Filiberto Altobelli, Roberta Ruberto, Sofia Mannozi, Mario Cariello

Supporto redazionale e revisione dei testi:

Fabiola Fagnani, Laura Guidarelli, Anna Lapoli

Progetto grafico e impaginazione:

Sofia Mannozi, Roberta Ruberto

Supporto alla gestione e distribuzione:

Roberto Lampisti, Ettore Torrente, Angelo Rossi

Cura del Numero:

Catia Zumpano, Annalisa Del Prete

Foto:

Archivio CREA o come riportato nella didascalia

I contributi pubblicati sono stati sottoposti a referaggio del Gruppo di lavoro dedicato CREA



Questo numero è dedicato ad Agitu Ideo Guteda, in ricordo della sua intelligenza, tenacia, solarità e del suo sconfinato amore per il mestiere di pastora.

#nonunadimeno

Editoriale

- 5 Donne rurali, un percorso di consapevolezza e autodeterminazione

Parliamo di

- 7 L'agricoltura delle donne. La terra fra necessità e scelta. La faticosa emancipazione delle donne contadine
- 11 Donne e sviluppo sostenibile: la misurazione statistica
- 14 I servizi di sostituzione come strumento per favorire l'imprenditorialità femminile in agricoltura
- 16 Parità di genere e agricoltura, il modello è la multifunzionalità
- 20 Ma LEADER contribuisce alla parità di genere? Reti, azioni collettive e beni comuni per superare la disparità
- 25 Le imprenditrici agricole, una fotografia dai dati RICA
- 29 Donne rurali "Eccellenti" Storie di casi aziendali di successo
- 33 L'approccio di genere nella programmazione dei fondi strutturali: affrontare le nuove sfide

Contenuti

Punti di vista

- 37 La voce corale delle agricoltrici
- 42 La parità di genere negli obiettivi di Agenda 2030: le attività del Gruppo 5 dell'ASviS

Esperienze

- 44 Donne e aree marginali. Tre voci dalla strategia nazionale per le aree interne
- 48 Is barrosas: cooperare al femminile
- 51 Allevare ovicapri in Piemonte, imprenditrici con traiettorie diverse
- 55 Grazia Sandra Invidiata passione e temperamento di una allevatrice madonita
- 57 Il Borgo delle Oche
- 60 Morigerati, il borgo delle donne
- 63 Assunta Perilli una storia di trame, filati e tessuto sociale

Intervista

- 65 Pastore italiane: sostantivo femminile, rurale
- 70 I fabbisogni delle donne rurali e la Politica: una sensibilità ancora da coltivare

Saper fare, fare sapere

- 73 FORAGRI e la formazione delle lavoratrici in agricoltura
- 76 Progetto BRIGHT: metodologie e tecniche di ascolto delle braccianti migranti
- 79 Confronto diretto con le braccianti comunitarie nell'Arco Ionico. Suggerimenti per la politica
- 82 Global Thinking Foundation e il "Progetto Donne al Quadrato". Un impegno quotidiano per contrastare la violenza economica e per valorizzare le donne e le loro competenze



In Europa/nel Mondo

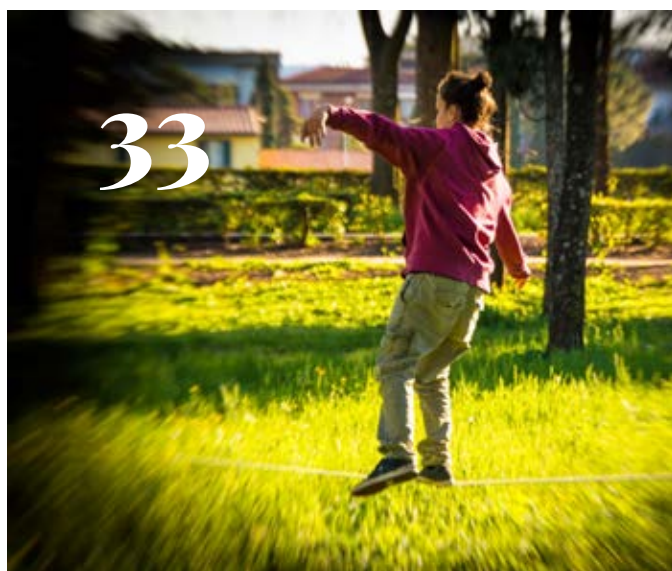
- 84 Investing in rural women to build inclusive and resilient agri-food systems
- 86 Un corso internazionale dedicato a "Femmes et territoires ruraux en Europe"
- 87 REWARD: imprenditoria multifunzionale e formazione per le donne

What's up

- 88 a cura della Redazione

Abstract

- 89 Rural women, the way to awareness and self-determination



Edicola



*Numero 1
"Suolo e non solo"*



*Numero 7
"Rivoluzione silenziosa della zappa"*



*Numero 2
"Il valore del benessere animale"*



*Numero 8
"I love turismo rurale"*



*Numero 3
"Terreni di integrazione"*



*Numero 9
"Agricoltura intelligente"*



*Numero 4
"Capitale naturale:
l'economia invisibile"*



*Numero 10
"Bee cool!"*



*Numero 5
"Cibo è agricoltura"*



*Numero 11
"L'economia della
condivisione"*



*Numero 6
"L'innovazione entra in
campo"*



*Numero 12
"Green Deal"
+ Speciale Covid*



Tutti i numeri di RRNmagazine sono scaricabili al seguente link:
www.pianetapsr.it/magazine



NEL PROSSIMO NUMERO SI PARLERÀ DI
"AGRICOLTURA E DIETA MEDITERRANEA"

DONNE RURALI, UN PERCORSO DI CONSAPEVOLEZZA E AUTODETERMINAZIONE



Catia Zumpano, Annalisa Del Prete
CREA – Centro Politiche e Bioeconomia

“Gambe di lepre, ventre di formica e schiena d’asino” (proverbio cit. in Wilson P., 2011)¹, erano questi i requisiti che, nei secoli scorsi, doveva possedere la donna ideale nelle campagne italiane; requisiti che

“Le donne hanno ormai acquisito piena consapevolezza delle proprie potenzialità, della carica innovativa che le movimenta, linfa vitale per innescare processi di crescita e di cambiamento collettivo”

si traducevano in una posizione subordinata in seno alla propria famiglia di origine, ma anche in quella acquisita del marito, pochissime interazioni con il mondo esterno e poco svago, orari di lavoro quasi disumani, remunerazione più bassa rispetto agli uomini (legittimata anche a livello normativo, vedi Legge Serpieri), forza lavoro flessibile e sempre pronta a intervenire all’occorrenza. L’apporto delle nostre donne all’economia familiare è ben

sintetizzato da Perry Wilson: *“Lontano dall’essere una forza di appoggio (co-adiuvante), le donne assumevano un lavoro continuo e fornivano un contributo essenziale*

per l’economia rurale e la sopravvivenza della famiglia rurale”.

Peccato, però, che non gli fosse appunto riconosciuto e che dovranno passare molti decenni (diversi conflitti mondiali e anni di lotte di emancipazione) prima che la loro posizione possa acquisire maggiore visibilità e, soprattutto, possa essere letta come il risultato di una libera e consapevole autodeterminazione.

Pur se permangono ancora delle sfumature di grigio (i pregiudizi culturali sono duri a morire), possiamo affermare che le donne hanno ormai acquisito piena consapevolezza delle proprie potenzialità, della carica innovativa che le movimenta, linfa vitale per innescare processi di crescita e di cambiamento collettivo a livello locale. Ed è proprio attorno a questa carica creativa e tenace che si sviluppa il presente numero di Magazine RRN che vede protagoniste, appunto, le donne che vivono e lavorano nelle aree rurali italiane, con riferimento particolare all’universo femminile impegnato nel settore agricolo. In esso abbiamo dato voce alle testimonianze più diversificate al fine di far emergere la varietà e la ricchezza che contraddistinguono le esperienze che raccontano il mondo rurale delle donne, tenendo traccia anche delle principali tappe che ne hanno caratterizzato le trasformazioni nel corso degli anni.

¹ Wilson P. (2011), *Italiane. Biografia del Novecento*, Ed. Laterza, Bari



*"Una
emancipazione
che passa dalla
ruralità"*

Alla base del successo delle protagoniste delle storie raccontate in questo Numero c'è un connubio di formazione e passione, impegno per l'innovazione e rispetto dell'identità di luoghi e persone. Dall'agricoltura all'allevamento, passando per l'artigianato e l'accoglienza, queste donne hanno saputo ritagliarsi un ruolo, emancipandosi dalla posizione di coadiuvante per prendere in mano le redini dell'azienda di famiglia o della propria vita, affermando la propria autonomia e identità. Le loro esperienze raccontano di relazioni tra persone ma anche tra culture, generazioni ed economie, facendosi portavoce di un percorso di sostenibilità, di promozione del territorio e talvolta di ricostruzione del tessuto sociale. Le nostre protagoniste parlano di un percorso costellato di sfide, della fatica di porsi in maniera competitiva in universi dominati dalla tradizione maschile, della difficoltà di accedere ai capitali, dell'impegno profuso per dimostrare di essere in grado di svolgere tutte le mansioni. Che si tratti di donne che hanno scelto di trasformarsi in imprenditrici o di figlie/mogli/madri che si sono fatte carico di un'azienda o di appassionate cultrici che si sono dedicate all'ambiente, all'arte o alla cultura, in ognuna di queste esperienze c'è una storia di tenacia, di versatilità e di cura, intesa come "responsabilità che deriva dall'osservazione". La consapevolezza di svolgere un ruolo e di essere, consciamente, parte

attiva del cambiamento accomuna le protagoniste delle nostre testimonianze restituendoci una panoramica delle trasformazioni in atto nel mondo rurale, in cui i successi sono ad oggi numerosi ma dove risulta ancora gravoso il fardello della disuguaglianza di genere. Così, in alcuni contributi, è posta l'attenzione sui diritti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, al persistere di forme di sfruttamento lavorativo, al mancato riconoscimento formale del ruolo svolto, ai retaggi culturali che tendono a sminuire il contributo delle donne all'economia locale, condizionandone l'accesso al credito, alla terra, alle cariche elettive. C'è anche un altro fattore limitante richiamato in molte delle testimonianze raccolte e riguarda la carenza di infrastrutture sociali, sanitarie e di mobilità nelle aree rurali, che rendono faticosa la conciliazione fra i tempi di lavoro e di cura. Da parte delle donne e delle loro rappresentanti emerge la richiesta di una maggiore attenzione verso i loro fabbisogni, soprattutto in questa fase in cui, anche per fronteggiare la crisi epidemiologica, si stanno per varare una serie di programmi e piani. Richiesta che ben si sintetizza con quanto rivendicato dalle imprenditrici agricole in un incontro con rappresentanti del Parlamento: "Se siamo il 30% delle imprese, ci spettano il 30% delle risorse, ma ci servono anche asili nido, trasporti, una rete che funzioni".

Parliamo di

L'AGRICOLTURA DELLE DONNE

*La terra fra necessità e scelta.
La faticosa emancipazione
delle donne contadine*

Valentina Iacoponi

PhD Storia contemporanea, Funzionaria Arsial

«Nel Delta, l'Ente vuol avere rapporti solo con gli uomini, alle donne è assegnata il 60% della terra che viene assegnata all'uomo e molte volte [...] ci siamo sentite deridere con il linguaggio e la mentalità di chi pensa che la donna deve stare in casa asservita all'uomo [...] È giusto ciò, no. È anticostituzionale».

Era il 1956, e questo era l'intervento di una delegata del Delta Padano durante un'assemblea provinciale delle coltivatrici dirette. La rappresentante parlava a nome delle beneficiarie dei poderi di recente formazione assegnati con la legge Stralcio del 1950. Le "assegnatarie", forti dell'esperienza di lotte sindacali all'interno del bracciantato agricolo, si erano presentate da subito tra le più attive e organizzate a livello

nazionale. Con l'assegnazione delle terre avvenuta in seguito all'applicazione delle leggi di riforma, erano divenute proprietarie, o meglio, mogli di proprietari, ma il nuovo status non le aveva messe a tacere, perché per certi versi, la loro condizione era peggiorata: da salariate erano diventate coadiuvanti e non si capiva più quale fosse il loro lavoro. Lavoravano in casa, in famiglia, nei campi, nell'orto, nella stalla e, se avanzava tempo, lavoravano per le manifatture a domicilio. Le difficoltà di insediamento, la mancanza di infrastrutture e servizi pesavano enormemente sulla vita quotidiana dell'intera famiglia e, in particolare, sulla loro. Erano problematiche riscontrate in tutti i centri di colonizzazione, dalla Sardegna alla Maremma, dalla Puglia alla Sicilia. Nei contesti in cui, dal 1950, si andavano applicando le leggi Sila e Stral-



cio – varate con l'intento di espropriare e frazionare latifondi mal coltivati o abbandonati dalla grande possidenza agraria – le assegnatarie denunciavano l'attualità di questioni che già erano state al centro delle rivendicazioni di mezzadre, colone e affittuarie sin dall'immediato secondo dopoguerra, ai tempi della Costituente della terra: case malsane e sprovviste d'acqua, strade impraticabili, isolamento, mancanza di scuole e asili, assistenza medica carente, senza dimenticare l'assenza di tutele per la maternità. Le rivendicazioni di cosiddetta "civiltà" avevano stretto attorno a organizzazioni come l'Unione Donne Italiane (UDI) e i sindacati di categoria, migliaia di contadine, che, così, avevano iniziato la loro alfabetizzazione politica. Oltre a ciò, si discuteva di questioni inerenti il miglioramento dei contratti, dell'esercizio dei propri diritti, dell'abolizione delle regalie e in prospettiva, di parità di salario. Erano i primi frutti della partecipazione attiva delle donne alla Resistenza, dell'allargamento del diritto di voto e dell'interesse che i grandi partiti di massa cominciarono a rivolgere alle nuove potenzialità elettriche che si contavano a milioni nelle aree rurali.

Il percorso di emancipazione delle donne contadine, in particolare delle coltivatrici dirette, prende avvio in questi primi anni Cinquanta quando, oltre a testimoniare i disagi della vita rurale, emergono nuove istanze che puntano al riconoscimento del lavoro produttivo erogato nell'azienda a conduzione familiare. Queste necessità erano il riflesso di fenomeni economici e sociali che stavano imponendo un nuovo volto al settore agricolo: l'emigrazione, la meccanizzazione, le scelte colturali orientante al mercato da un lato e dall'altro, l'urgenza di trovare voce e rappresentanza nei contesti pubblici e all'interno del nucleo familiare. Con l'emigrazione degli uomini all'estero o in città, molte contadine si erano, di fatto, trovate a capo di un'azienda, ma senza un riconoscimento formale del loro ruolo produttivo, come d'altronde era sempre accaduto prima di allora. Persino durante la Prima guerra mondiale, l'apporto alla produzione agricola delle donne era stato considerato come un fatto eccezionale dovuto alla contingenza, mentre durante il fascismo, il tesseramento di migliaia di "massaie

rurali" aveva avuto per lo più finalità di organizzare il consenso e di arginare fenomeni di inurbamento. Nessuno aveva mai pensato di quantificare il valore generato dalle attività accessorie svolte dalle donne o pensato al fatto che quel lavoro fosse ricompensato. Gli stessi Enti di riforma basavano la loro azione su un modello di agricoltura incentrato sulla piccola azienda familiare che, attraverso le cooperative e i consorzi, avrebbero sostenuto l'avvento di una nuova e moderna agricoltura. La modernità però riguardava le sementi, i concimi, i macchinari, le tecniche, ma non l'istituzione familiare all'interno della quale

le donne e i giovani continuavano a trovarsi in posizione subordinata. Alle "donne della riforma" era infatti destinato un ruolo importantissimo in casa, nella gestione della piccola economia della dispensa, nella cura e nell'istruzione dei figli; allo stesso tempo, era affidata loro una funzione produttiva nelle attività complementari: cura degli animali, orto, raccolta, trasformazione. Il problema però era che di questo impegno non vi fosse alcun riconoscimento individuale in termini economici. Paradossalmente, l'attività delle associazioni femminili di massa e dei sindacati di categoria, insieme al continuo scambio con la città, la diffusione di riviste e la pubblicità, avevano portato, sì, nelle campagne idee di emancipazione, che però dovevano fare i conti con le istanze delle contadine, frutto di una realtà inassimilabile a quella delle lavoratrici degli altri settori.

Le donne rurali, in particolare le coltivatrici dirette, infatti, non trovavano nell'occupazione agricola né libertà né autonomia, perché il loro lavoro produttivo non era quantificato né pagato, non aveva orario, non era svolto in un ambito definito e non era qualificato. Gli Enti prevedevano per le donne corsi di economia domestica, di pollicoltura, sartoria, quando in realtà già da più parti emergeva la richiesta di una formazione professionale, in grado di consentire anche alle ragazze di apprendere le basi per la gestione di un'azienda, dalla contabilità alle scelte agronomiche. Non erano questioni di poco conto, anzi, secondo l'UDI e l'Alleanza nazionale dei contadini, proprio l'impossibilità di riconoscere il lavoro delle donne e dei più giovani all'interno della famiglia coltivatrice stava contribuendo alla crisi pro-



Fenomeni economici e sociali stavano imponendo un nuovo volto al settore agricolo: l'emigrazione; la meccanizzazione; le scelte colturali orientante al mercato da un lato e dall'altro, l'urgenza di trovare voce e rappresentanza nei contesti pubblici e all'interno del nucleo familiare

La “femminilizzazione delle campagne”, come venne definita dall’Istituto di sociologia rurale in quegli anni, era dunque un fenomeno sempre più evidente che anche le statistiche ufficiali cominciavano a registrare. Quella definizione, però, intendeva segnalare un processo di sostituzione in un settore sempre più marginale e che anche le donne stavano abbandonando, solo più lentamente

fonda dell’agricoltura, che in quegli anni si stava affacciando al mercato europeo. Il miracolo economico e lo spopolamento delle campagne aveva, invece, messo a nudo la fragilità di un sistema che si reggeva proprio su di loro.

Che le donne si ritrovassero da sole a lavorare la terra, insieme agli anziani e ai bambini, non era un fatto nuovo, ma affondava le radici in sistemi di divisione di ruoli per genere sin dall’antico regime e il fenomeno aveva coinvolto generazioni di contadini e contadine, soprattutto nelle aree rurali soggette a flussi migratori di breve o lungo raggio. Il pendolarismo, le migrazioni stagionali e di mestiere, erano stati per secoli alla base dei sistemi di sussistenza e conservazione delle micro-proprietà contadine in montagna e in collina, ma lo scenario socioeconomico avviato dopo il secondo conflitto mondiale stava rapidamente imponendo un cambio di passo a tutto il settore agricolo, di fronte al quale le vecchie strategie familiari risultavano insufficienti. L’impossibilità di riconoscere alle donne il diritto di contrattare i mutui, discutere di prezzi, votare nelle assemblee di cooperativa, rendeva per loro impossibile difendere gli interessi dell’azienda e di conseguenza, della famiglia. Ove invece le mogli e le figlie rimanevano coadiuvanti, non vi era possibilità di far pesare le proprie opinioni riguardo gli investimenti o la ripartizione degli utili perché subivano il pregiudizio rispetto alle loro capacità imprenditoriali.

La “femminilizzazione delle campagne”, come venne definita dall’Istituto di sociologia rurale in quegli anni, era dunque un fenomeno sempre più evidente che anche le statistiche ufficiali cominciavano a registrare. Quella definizione, però, intendeva segnalare un processo di sostituzione in un settore sempre più marginale e che anche le donne stavano abbandonando, solo più lentamente. Erano più restie a separarsi dalla terra o non avevano la possibilità di farlo? La seconda ipotesi è forse la più plausibile e già le prime indagini dell’epoca, mostrano come le madri



incoraggiassero le figlie a lasciare la campagna per risparmiar loro quella che per generazioni era stata vissuta come una condanna.

A partire dalla metà degli anni Cinquanta e per tutto il decennio successivo, il riconoscimento del lavoro delle donne all’interno delle aziende a conduzione familiare rimase un tema cardine per l’azione di alcune organizzazioni di categoria per scongiurare l’abbandono del settore agricolo, alla cui elaborazione contribuì in modo sostanziale il movimento di emancipazione femminile. Attraverso il riconoscimento di un ruolo professionale, si puntava a ristabilire i rapporti all’interno della famiglia e allo stesso tempo dell’azienda, garantendo a tutti i suoi componenti la possibilità di ricevere reddito dall’impresa contadina secondo il proprio contributo. L’autosfruttamento e la subordinazione dei soggetti meno garantiti, tra cui giovani e donne, andava scongiurato. Proprio queste considerazioni portarono l’UDI e altre organizzazioni di massa a sostenere una lunga campagna per l’abolizione del coefficiente Serpieri, ovvero di una tabella nata negli anni Trenta del ‘900 per confrontare il carico di lavoro nelle aziende mezzadrili, ma che veniva

applicata in molti altri contesti. La tabella indicava il lavoro di una donna come pari a 0,60 rispetto a una unità uomo nella stessa fascia di età e rappresentava una violazione sistematica di quel principio di parità salariale sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana. Per abolire il coefficiente Serpieri ci vollero quasi dieci anni di battaglie, interrogazioni parlamentari, convegni e assemblee molto partecipate in tutte le province italiane, che culminarono nel 1962 con la raccolta di oltre 50 mila firme per una proposta di legge di iniziativa popolare. I frutti di una simile mobilitazione vennero raccolti due anni dopo, nel 1964, con la riforma dei patti agrari e la fine della mezzadria.

Era oltretutto chiaro, sin dalla fine anni Cinquanta che, senza una revisione dei rapporti interni alla famiglia-azienda, le imprese a conduzione familiare non avrebbero avuto scampo, così come il sistema agricolo che si poggiava su di esse. Sulla scorta di queste considerazioni, nel 1964, Emilio Sereni propose in Senato una legge in materia di famiglia coltivatrice per modificare l'assetto giuridico della famiglia-azienda. L'intento era di offrire una cornice legislativa in grado di liberare le famiglie rurali da rapporti tradizionali anacronistici e deleteri sotto l'aspetto economico e sociale. Secondo il senatore comunista, se non si fossero assicurati ai giovani e alle donne condizioni ambientali nuove, una giusta remunerazione e un livello sufficiente di vita, l'amore per la terra sarebbe rimasto un'amara espressione retorica. La proposta cadde nel vuoto, ma molti suoi principi vennero recuperati nel nuovo codice di famiglia varato soltanto nel 1975.

La storia di quelle donne che hanno combattuto sin dai primi anni Cinquanta affinché fosse riconosciuto il loro ruolo nel settore agricolo può sembrare lontana. Oggi le capo azienda sono spesso presentate all'opinione pubblica come imprenditrici di successo, capaci di investire, innovare o saper interpretare al meglio i paradigmi della multifunzionalità. Molto è stato scritto anche a livello accademico soprattutto per valutare gli esiti delle politiche comunitarie di settore come sull'applicazione del mainstreaming di genere e non va poi sottovalutata la presenza di donne più o meno giovani che decidono di avviare

un'impresa a proprio nome, sostenute dai compagni, secondo una divisione di ruoli e mansioni basata sulle competenze, le passioni e la collaborazione. L'agricoltura delle donne non è quindi più ridotta esclusivamente a una mera occupazione di spazi vuoti ma, al contrario, una scelta consapevole. Inoltre, è stata sottolineata da più parti, l'importanza delle attività svolte dalle aziende a conduzione femminile in aree marginali o di montagna, ovvero in territori che se da un lato conservano un grande pregio ambientale, dall'altro sono rimasti tali proprio per le difficoltà che presentavano alla "moderna agricoltura". Ma è proprio dalla volontà di scegliere o di restare in queste aree, che scaturisce la necessità, diventata virtù, di orientarsi verso la sostenibilità, le azioni di presidio, la conservazione della biodiversità agricola. Indirizzi precisi e scelte che non possono prescindere da chiare visioni imprenditoriali e di vita

per sé e per la propria famiglia. Di nuovo però, se si ascoltano le donne che si fanno chiamare con orgoglio contadine, racconteranno ancora di carenze strutturali, di strade e scuole che non ci sono, di difficoltà nell'accesso al credito e alla terra, di scarsa rappresentanza e di tutti quei pregiudizi sulle loro capacità così duri a morire.



PER APPROFONDIRE:

Corti Paola (a cura di), Società rurale e ruoli femminili in Italia tra Ottocento e Novecento, Annali Istituto Alcide Cervi, 12, 1990.

Corti Paola (a cura di), Le donne nelle campagne italiane del Novecento, Annali Istituto Alcide Cervi, 13, 1991.

De Feo Alessandro, La donna nell'impresa contadina, Editori Riuniti, Roma 1964.

Iaconi Valentina, Nuove contadine. Tra emancipazione e riforma agraria, Edizioni Istituto Alcide Cervi, Gattatico 2019.

Unione donne italiane (a cura di), La nuova posizione della donna lavoratrice nell'agricoltura italiana di oggi, Udi, Roma 1961.

DONNE E SVILUPPO SOSTENIBILE: LA MISURAZIONE STATISTICA

Angela Ferruzza

Dirigente del Servizio Ambiente, Territorio e Registro dei luoghi - ISTAT



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile rappresenta il Piano di azione globale delle Nazioni Unite (NU) per il conseguimento di una trasformazione sostenibile della società, dell'economia e dell'ambiente entro il 2030. L'Agenda è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel settembre 2015. Nello stesso anno, in coerenza con l'Agenda 2030, sono stati adottati anche il Paris Climate Agreement (UN decision 1/CP.21, adoption of the Paris Agreement) e il Sendai Framework for Disaster Risk Reduction (adottato al Third UN World Conference on Disaster Risk Reduction in Sendai, Giappone), che

prevedono obiettivi ed azioni strettamente interrelate con lo sviluppo sostenibile.

I 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) e i relativi 169 target specifici in cui essi sono declinati (Cfr. Rapporto SDGs Istat 2019, https://www.istat.it/it/files//2019/04/SDGs_2019.pdf), bilanciano le dimensioni dello sviluppo sostenibile considerando insieme i domini sociale, economico, ambientale e istituzionale. Gli obiettivi devono tener conto delle specifiche realtà territoriali e sono potenzialmente applicabili a livello globale, nazionale e locale (re-

gionale e/o urbano). Numerosi sono i riferimenti al benessere delle persone e ad un'equa distribuzione dei benefici dello sviluppo, intragenerazionale e intergenerazionale.

L'Agenda 2030 ha proposto una vera e propria rivoluzione siglata e condivisa da tutti i Paesi, perché propone che gli obiettivi economici, sociali, ambientali e istituzionali si sviluppino in maniera integrata, per il benessere di tutti e ricorrendo alle molteplici forme di partnerships possibili, in un'ottica inclusiva dal globale al locale. "No one left behind" (Non lasciare

grazione, interconnessione, interazioni sono parole chiavi. La pandemia dovuta al Covid ha messo ancor di più in evidenza tutto ciò.

L'Agenda 2030, inoltre, presenta un richiamo preciso e continuo alla concretezza e alle misure statistiche. L'ultima revisione 2020 ha individuato 231 indicatori; tra questi, 81 indicatori quali misure statistiche hanno impatto specifico sulle politiche di genere, di cui 14 riconducibili direttamente al Goal 5 dedicato alla parità di genere e, gli altri 67, distribuiti fra gli altri Goals, mettendo in evidenza come una delle

Figura 1 - Indicatori statistici per monitorare gli SDGs in relazione alle differenze di genere



Fonte: Sistema Informativo Istat SDGs

indietro nessuno) è uno dei principi chiave. Obiettivi e target devono essere considerati in maniera integrata, tenendo conto dei processi che li possono accompagnare e favorire in maniera sostenibile. Sostenibilità e Benessere delle persone e dei territori possono e devono andare insieme e, quindi, inte-

questioni poste maggiormente all'attenzione è l'interconnessione tra le questioni legate alle disuguaglianze di genere ai diversi domini quali, ad esempio, Salute e benessere (15 indicatori), Istruzione (10 indicatori), Pace e sicurezza (12 indicatori), ma anche Lavoro (8), Povertà (7), Malnutrizione e Agricoltura

(5) e altri quali Acqua, Energia, Ricerca e Innovazione, Diseguaglianze, Città, Consumo e produzione sostenibili, Clima, Partnership.

Agenda 2030 e agricoltura

Relativamente all'agricoltura, le misure statistiche dedicate, si riferiscono, ad esempio, a questioni relative alla sicurezza alimentare, ai redditi di piccoli produttori anche in relazione alla differenza di genere, al rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli, alla proprietà agricola. Come spesso avviene, in molte di queste dimensioni la questione di genere viene considerata come elemento per valutare i progressi e lo sviluppo sociale ed economico dei contesti esaminati.

A livello nazionale, l'Istat coordina l'offerta di statistica ufficiale relativa agli indicatori SDGs prodotta dai diversi attori istituzionali appartenenti al Sistema statistico nazionale (Sistan), rispettando le indicazioni strategiche delineate dalla comunità internazionale: soddisfare la domanda informativa globale, europea e nazionale relativa alla sostenibilità. A partire dal 2016, l'Istat ha concretamente applicato il principio della Partnership coinvolgendo tutti gli enti del Sistan nella costruzione della Piattaforma Istat Sistan attualmente in uso. Il Mapping degli indicatori è, quindi, stato condiviso e si è lavorato insieme al fine di incrementare le misure statistiche. La Piattaforma prevede un aggiornamento continuo e l'inserimento di nuove misure eventualmente determinate da avanzamenti metodologici.

Le misure statistiche nazionali per il monitoraggio degli SDGs sono, quindi, rese disponibili progressivamente nella Piattaforma informativa Istat dedicata (<https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilita/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile/gli-indicatori-istat>). Nel rispetto del principio "No one left behind", una particolare attenzione si è data alle disaggregazioni, ed in particolare a quelle territoriali, con misure statistiche disponibili non solo a livello nazionale ma anche a livello regionale.

Il modo programmatico di affrontare concretamente queste questioni è, quindi, quello di migliorare progressivamente la misurazione statistica e di considerare l'analisi delle interrelazioni, e questo perché le misurazioni statistiche siano strumenti per analizzare rischi e vulnerabilità del sistema sociale, economico, ambientale ed istituzionale e perché può essere opportuno misurare la connessione in maniera sistematica ed esplicitare sinergie e trade off.

Misure statistiche di genere

Considerando, ad esempio, le misure statistiche disaggregate per genere o che riportano la parola "donna" se ne possono individuare 124, trasversali a tutte le altre che riguardano diversi SdGs: (Goal 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 17). Come è evidente nella figura che sintetizza gli indicatori statistici disponi-

bili nel Sistema informativo Istat SDGs relativi alle differenze di genere, molte interessano i Goal 3,4, 5 e 16, ma, come anticipato, sono in realtà trasversali per numerosi obiettivi e consentono sviluppi analitici legati allo studio delle relative interconnessioni.

La lettura integrata di obiettivi e indicatori di monitoraggio e l'analisi delle loro interrelazioni è stata senz'altro d'aiuto nelle analisi effettuate nei Rapporti Istat annuali dedicati agli SDGs. I Rapporti presentano una sintesi relativa ai progressi nella direzione di uno sviluppo sostenibile, l'analisi regionale, l'analisi dei processi internazionali e nazionali nei sistemi informativi SDGs, l'analisi dei possibili interlinkage dedicata a temi specifici (pandemia, cambiamenti climatici, disabilità, solo per citare alcuni esempi). Per ogni singolo Goal, è poi dedicato un approfondimento analitico e si presenta l'elenco delle misure statistiche, la sua tassonomia rispetto agli indicatori UN-IAEG-SDGs, e le variazioni rispetto all'anno precedente e a dieci anni prima, segnalando i miglioramenti, la stabilità, i peggioramenti; si traccia quindi una narrativa sulla base di analisi comparative globali, europee, ma anche regionali degli indicatori disponibili. Per il Goal 5, le misure statistiche diffuse dall'Istat sono sedici, riferite a sette indicatori UN-IAEG-SDGs. Ad esempio, nell'ultimo Rapporto, si fa riferimento al fatto che nel 2019, tra le donne di 25-49 anni con figli in età scolare (0-5 anni) poco più di una su due è occupata, mentre lo sono tre donne senza figli su quattro. Oppure nell'attuale legislatura, sono sette le Regioni in cui la rappresentanza regionale nel Parlamento italiano esprime una quota femminile superiore al 40% del totale degli eletti, mentre raggiunge il 20% in quasi tutte le altre.

Per il prossimo futuro, la lettura in termini delle interconnessioni possibili e di genere sembra irrinunciabile, soprattutto nella situazione attuale fortemente influenzata dalla Pandemia, ma anche dalle scelte in termini di sostenibilità della politica europea: proseguirà, quindi, l'arricchimento al riguardo del mosaico informativo già disponibile.



https://www.istat.it/it/files//2020/05/SDGs_2020.pdf

I servizi di sostituzione come strumento per favorire l'imprenditorialità femminile in agricoltura



Francesco Piras

ISMEA- Istituto per i Servizi del Mercato Agricolo e Alimentare

Negli ultimi anni, l'attenzione verso l'imprenditoria femminile è in forte aumento. Da un lato, le politiche di genere hanno acquisito una rilevanza crescente nelle agende internazionali e nazionali, dall'altro, si assiste ad un notevole aumento della presenza di donne imprenditrici in molti settori economici, tra cui quello agricolo.

Le donne in agricoltura svolgono un ruolo fondamentale per lo sviluppo socioeconomico delle aree rurali che va ben oltre il dato numerico ed è riconducibile agli aspetti qualitativi e sociali associati alla loro presenza nel settore (Sassi, 2001¹).

I diversi contributi femminili all'interno dell'azienda, legati ai molteplici ruoli coperti nella quotidianità, non sono sempre riconoscibili in termini di titolarità dei diritti, di responsabilità gestionali e di garanzie accordate loro in termini giuridici.

L'affermazione della condizione femminile in agricoltura incontra tuttora alcuni ostacoli il cui superamento richiede un rinnovato impegno politico-istituzionale, che può essere di gran rilievo attraverso l'introduzione di azioni mirate alla soluzione delle principali criticità e a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Una sicura ed urgente area d'intervento riguarda l'attuazione di non più procrastinabili politiche di conciliazione, che agevolino le imprenditrici agricole nell'assolvere i molteplici impegni in ambito familiare. Il ruolo di madre e le conseguenti difficoltà di conciliazione, incontrate durante il periodo di maternità, vengono indicate dalle stesse imprenditrici agricole come una delle maggiori criticità nell'attività imprenditoriale².

¹ Sassi, M., Evoluzione degli studi di genere nell'economia agraria, M. Sassi (a cura di), Università di Pavia e studi di genere: i contributi disciplinari della Facoltà di Economia, Università di Pavia - Facoltà di Economia, Serie WP, n. 4, settembre 2001

² Indagine DOXA per Groupon, condotta nel 2018 su un campione di circa 800 imprese partner

A questo proposito, i servizi di sostituzione svolgono un importante ruolo sociale, nonché economico-finanziario, nel sostenere la donna durante il periodo di assenza in azienda, sostituendola con un'ideale figura professionale, senza un aggravio di costi per il bilancio aziendale, favorendo concretamente la tutela dei nascituri e, al tempo stesso, la possibilità di una continuazione delle attività in azienda. Per le lavoratrici dipendenti la tutela della maternità è profondamente normata ed in continua evoluzione, mentre è sottodimensionata per quanto riguarda le lavoratrici autonome e le imprenditrici, che, spesso, sono costrette a proseguire la propria attività anche durante il periodo di maternità, quando invece le lavoratrici dipendenti si trovano sotto tutela legislativa e possono assentarsi dal lavoro.

Il Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014-2020 poteva essere lo strumento idoneo all'implementazione dei servizi di sostituzione attraverso il ricorso alla Misura 2 - Servizi di consulenza, di sostituzione e di assistenza alla gestione delle aziende agricole. All'interno dei Piani di Sviluppo Rurale, infatti, il sostegno all'imprenditoria femminile è spesso indicato tra gli obiettivi da raggiungere nell'arco della programmazione. A fronte del dichiarato obiettivo di promuovere l'imprenditoria femminile, tuttavia, non vengono attivate misure o interventi direttamente rivolti a centrare tale obiettivo. La disamina, effettuata dalla RRN (2017)³ per comprendere l'orientamento della programmazione di sviluppo rurale nel periodo 2014-2020 a sostegno dell'imprenditoria femminile in Italia, denota la mancanza di una politica esplicita su questo crinale. La non attivazione del pacchetto

<https://www.bva-doxa.com/donne-imprenditrici-giovani-preparate-e-innamorate-del-proprio-lavoro/>

³ Madau F., Piras F., La partecipazione femminile nella politica di sviluppo rurale, RRN, Luglio 2018

Donne in campo. Misure a favore dell'imprenditoria femminile in agricoltura

La misura Donne in campo, a sostegno all'imprenditoria femminile in agricoltura, è stata introdotta dalla legge di Bilancio 2020, con una dotazione di 15 milioni di euro e rifinanziata dalla Manovra 2021 con altri 15 milioni.

La sua gestione, regolamentata dal Decreto Mipaaf del 9 luglio 2020 (GU n.212 del 26-8-2020) è stata affidata all'Ismea, l'Istituto di Servizi per il Mercato Agricolo Alimentare del Mipaaf, che ha dedicato appositamente un portale per la presentazione delle domande di ammissione alle agevolazioni previste: <https://strumenti.ismea.it/>.

Di seguito si richiamano i principali elementi caratterizzanti, rimandando al portale ISMEA per eventuali approfondimenti.

A cosa serve: Favorire lo sviluppo ed il consolidamento di aziende agricole condotte e amministrate da donne.

A chi si rivolge: Ad aziende micro, piccole e medie condotte e amministrate da donne, in forma singola o associata.

Caratteristiche dell'intervento: mutui fino a 300.000 euro, della durata variabile da 5 a 15 anni

Agevolazioni: mutuo agevolato, a tasso zero, per un importo non superiore al 95% delle spese ammissibili

Cosa finanzia: Progetti di sviluppo che perseguano obiettivi di miglioramento del rendimento e della sostenibilità dell'azienda, miglioramento delle condizioni agronomiche e ambientali, di igiene e benessere degli animali e/o la realizzazione e il miglioramento di infrastrutture connesse allo sviluppo e alla modernizzazione dell'agricoltura.

Spese ammissibili:

- la spesa per lo studio di fattibilità, nella misura massima del 2% del valore complessivo dell'investimento da realizzare
- le spese relative alle opere agronomiche, alle opere edilizie e agli oneri per il rilascio delle relative concessioni
- le spese relative all'acquisto di macchinari, attrezzature e realizzazione impianti
- le spese per l'acquisto di beni pluriennali
- la spesa per l'acquisto di terreni, in misura non superiore al 10% dell'investimento da realizzare
- le spese per i servizi di progettazione, la cui somma, unitamente alle spese per la redazione dello studio di fattibilità, non può superare il 12% dell'investimento da realizzare
- le spese per la formazione specialistica dei soci e dei dipendenti dell'azienda beneficiaria, funzionali al progetto proposto.

“Donne nelle aree rurali” previsto dalla regolamentazione comunitaria come possibilità di attivare un complesso di politiche direttamente rivolte all'imprenditorialità femminile, la poca incisività, per lo meno su un piano formale, delle misure a sostegno della nuova imprenditoria nei confronti della dimensione femminile e, più in generale, l'assenza di misure espressamente rivolte alla questione, suggeriscono che vi sia poco interesse da parte dei soggetti programmatori per il tema.

La Misura 2 dei Programmi di Sviluppo Rurale, con la sottomisura 2.2, avrebbe permesso di introdurre un sostegno per finanziare forme di sostituzione a vantaggio di imprenditori e imprenditrici agricole con problemi a far fronte alle operazioni aziendali quotidiane a causa di problemi di salute o motivate assenze prolungate. L'attivazione di un sostegno alla sostituzione per i periodi di maternità sarebbe stato un concreto aiuto a favore dell'imprenditorialità femminile. Va constatato, però, che durante la programmazione 2007-2013 e 2014-2020, la sottomisura 2.2 non ha trovato alcuna applicazione in Italia.

Con il D.M. 2066 del 13/12/2008 e successivo D.M. 12767, il Mipaaf aveva istituito un regime di aiuto, in base al quale veniva previsto un sostegno economico ai giovani imprenditori agricoli che si trovano nelle condizioni di usufruire del servizio di sostituzione, prevedendo esplicitamente la possibilità per le imprenditrici di beneficiare del contributo a copertura del periodo di maternità. Tale dispositivo ha cessato di essere attivo nel febbraio 2014 senza essere più rinnovato.

Altri Stati Membri hanno da tempo dei rodati sistemi di sostituzione. L'analisi dei Sistemi di Sostituzione di Francia e Belgio⁴, nel caso specifico in Vallonia, mettono in evidenza come i loro impianti, basati su un approccio economico-sociale solidale, creino indiscussi e notevoli vantaggi anche in caso di maternità delle imprenditrici agricole. Ad ogni modo, in entrambi i sistemi, nonostante alcune differenze sostanziali in termini di operatività, ciò che colpisce è l'attenzione posta alla salute delle imprenditrici e degli imprenditori agricoli. I due Paesi sono consapevoli dell'importante e peculiare ruolo coperto dalla componente agricola e dell'enorme sforzo che la stessa quotidianamente nel condurre aziende agricole in zone rurali. Il servizio di sostituzione per maternità è considerato come uno dei servizi imprescindibili per garantire un concreto sostegno alle imprenditrici agricole a vantaggio delle intere comunità rurali.

È auspicabile che i decisori politici italiani prendano in considerazione la possibilità di implementare strumenti di sostituzione anche per motivi legati alla maternità già a partire dalla prossima programmazione 2023-2027, includendo la realizzazione dei Servizi di Sostituzione negli interventi per la definizione del budget del futuro Piano Strategico Nazionale.

⁴ Per un'analisi dettagliata dei sistemi di sostituzione operanti in Francia e Belgio (Vallonia) si rimanda al documento della RRN a cura di Piras e Calentini, “I Servizi di Sostituzione come strumento per favorire l'imprenditorialità femminile in agricoltura”, RRN, 2020.

<https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/21480>

PARITÀ DI GENERE E AGRICOLTURA, IL MODELLO È LA MULTIFUNZIONALITÀ

Umberto Selmi

ISMEA- Istituto per i Servizi del Mercato Agricolo e Alimentare



Il tema della parità di genere, negli ultimi mesi, è entrato con forza a far parte delle priorità dell'agenda politica nazionale con l'impegno a destinare una parte significativa del Recovery Fund per sostenere, in particolare, il lavoro femminile e contribuire a ridurre il divario occupazionale tra uomini e donne, soprattutto nelle aree del Paese in cui esso è maggiore.

L'emergenza sanitaria in atto sembra aver enfatizzato le condizioni di svantaggio in cui versa, in Italia, la categoria delle lavoratrici che è stata particolarmente colpita, anche perché più spesso le donne occupano posizioni lavorative meno tutelate, per giunta nei tipi di impresa che sono stati investiti più duramente dalla crisi. Nella media dei primi tre trimestri del 2020 la caduta del tasso di occupazione è stata quasi doppia tra le donne rispetto agli uomini (-1,3 contro -0,7 punti percentuali) a motivo della loro maggiore concentrazione nel terziario, in particolare nei settori per i quali il periodo di lockdown è stato più prolungato. Complessivamente in Italia il tasso di occupazione delle donne è di oltre il 18% più basso di quello degli uomini, uno dei divari più alti a livello europeo. Il lavoro part time riguarda ben il 73,2% delle donne ed è involontario nel 60,4% dei casi. I redditi complessivi conseguiti dalle donne sul mercato del lavoro sono in media del 25% inferiori rispetto a quelli degli uomini e il gap retributivo di genere nel nostro Paese fa sì che, in termini di retribuzione oraria mediana, le donne guadagnino il 7,4% in meno rispetto agli uomini¹. Anche la contrazione delle posizioni lavorative dipendenti al 30 settembre 2020, rispetto all'anno precedente, ha interessato maggiormente le donne: il saldo annualizzato degli uomini risultava in crescita di 15 mila posizioni contro il calo di 38 mila posizioni registrato per la componente femminile².

L'occupazione femminile, che faticosamente aveva raggiunto il 50% prima del Covid-19, è tornata oggi al 48,5% (con un divario di circa 13,5% rispetto alla media europea) e al Sud è addirittura di poco superiore al 30%. Ancor più grave è la situazione per le giovani italiane (25-29 anni) categoria per cui l'Italia registra il tasso di occupazione più basso d'Europa.

Gli ultimi dati ISTAT disponibili sulle forze lavoro (anno 2019) ci consentono di prendere in considerazione l'andamento, per area geografica, del tasso di occupazione femminile che registra l'ampliamento, in continuità con i dati dell'ultimo decennio, del gap tra il Mezzogiorno e il resto del Paese, raggiungendo il 26,9 % rispetto al Nord e il 23,3 rispetto al Centro. (Tab. 1)

Nel 2019, le donne occupate nel settore primario erano 235mila, circa 30mila in meno rispetto al dato del 2008; l'incidenza del lavoro femminile nel

settore si è ridotta progressivamente nel corso degli anni passando dal 30,8% del 2008 al 25,9% del 2019. Detto in altre parole, la ripresa dell'occupazione agricola negli anni 2014-2019 ha riguardato in maniera molto più contenuta le lavoratrici: a fronte del +13,7% del totale nell'ultimo quinquennio, per le donne la variazione positiva è stata solo del +4,2%. Anche il dato molto positivo del 2019 (+4,2% in un solo anno per gli occupati agricoli totali) non è stato alimentato dall'occupazione femminile, rimasta praticamente stabile (+0,4% rispetto al 2018). (Fig.1)

Anche l'analisi dello stock di imprese registrate presso le Camere di Commercio mostra come la quota di imprese femminili sia pari a solo il 22% per il totale economia e al 28% per quelle agricole. E se la crescita complessiva del numero di imprese nel periodo 2014-20 è riconducibile quasi esclusivamente alla componente femminile (+2,6%), al contrario,

nel settore primario, nello stesso periodo si sono perse circa 12mila imprese femminili con un calo pari al 5,5% contro il 3,4 di quelle maschili. (Tab. 2)

È interessante notare come la riduzione del numero di imprese agricole condotte da donne nel periodo 2014-20 si sia concentrata al Nord (-11,9%) e al Centro (-7,1%) mentre nel Mezzogiorno, dove pure è presente il 51,5% delle aziende, il calo è stato molto contenuto (-0,7%).

Ma se i dati relativi alla componente rosa dell'agricoltura non sono molto incoraggianti c'è un comparto in cui la quota femminile è di tutto rispetto e in continua crescita: quello della multifunzionalità agricola e in particolare dell'agriturismo e delle fattorie didattiche e sociali.

Nel 2019 le 8.500 le aziende agrituristiche condotte da donne a livello nazionale rappresentavano ben più di un terzo di quelle totali (34,9%), quota che sale al 37,9% nel Centro e addirittura al 43,2% nel Mezzogiorno. E se il tasso di crescita degli agriturismi femminili in Italia dal 2010 al 2019 è stato di 3 punti percentuali superiore a quello degli agriturismi condotti da uomini (+25,1% contro +22%), nel Mezzogiorno tale incremento è stato doppio (+22,9% contro +11,4%), nel Nord ancora maggiore (+32,6% contro +13,2%). La regione con la percentuale maggiore di donne a capo di un agriturismo è la Basilicata (49,8%) seguita da Liguria (48,6%) e Campania (48,4%), ma sono ben 12 le regioni italiane con oltre il 40%. (Tab. 3)

E una delle caratteristiche innovative degli agriturismi è sicuramente la didattica; nel 2019 erano 1.715 gli agriturismi-fattoria didattica (pari al 7% del totale).

¹ Rapporto Annuale 2020 Istat: <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf>

² Rapporto il mercato del lavoro 2020: https://www.istat.it/files//2021/02/Nota-stampa_Rapporto-Mercato-del-lavoro_2020_def.pdf

Di questi agriturismi ben il 40,2% è gestito da donne. E anche nell'ultimo decennio, se complessivamente gli agriturismi con fattorie didattiche sono aumentati del 53%, quelli gestiti da donne sono cresciuti del 56%³.

Addirittura, relativamente alle fattorie sociali, alla guida delle imprese si registra una maggiore presenza di donne (54%) rispetto agli uomini (46%). L'agricoltura sociale si conferma inclusiva a partire dalla propria organizzazione interna, non tralasciando in questo nemmeno la questione di genere⁴.

Tabella 1 - Tasso di occupazione femminile in Italia per regione nella fascia 15-64 anni

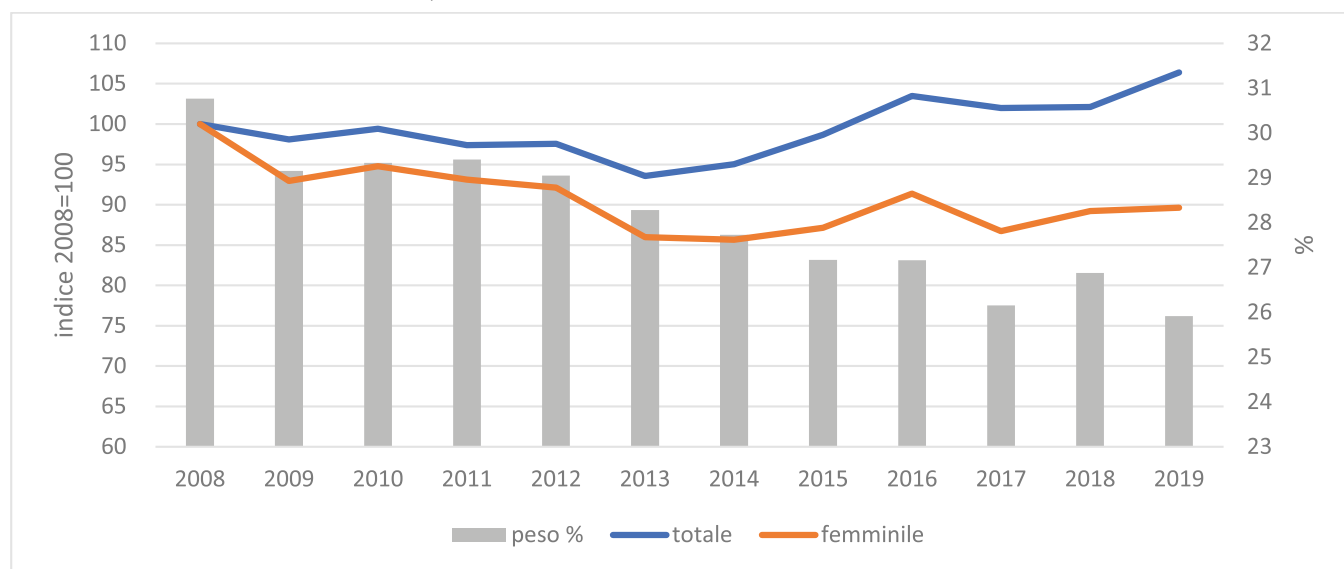
Territorio	2010	2019	Var. 2010-19
Italia	46,1%	50,1%	4,0%
Nord	56,2%	60,4%	4,3%
Centro	51,8%	56,5%	4,7%
Mezzogiorno	30,5%	33,2%	2,7%

Fonte: elaborazioni Ismea su dati Istat, rilevazione sulle forze di lavoro

³ Istat, Report Le aziende agrituristiche in Italia nel 2019, 2020

⁴ La vera agricoltura sociale fa bene all'Italia. 1° Rapporto Col-diretti sull'agricoltura sociale

Figura 1 - Andamento dell'occupazione in agricoltura totale e femminile (indici 2008=100) e incidenza percentuale della femminile sul totale)



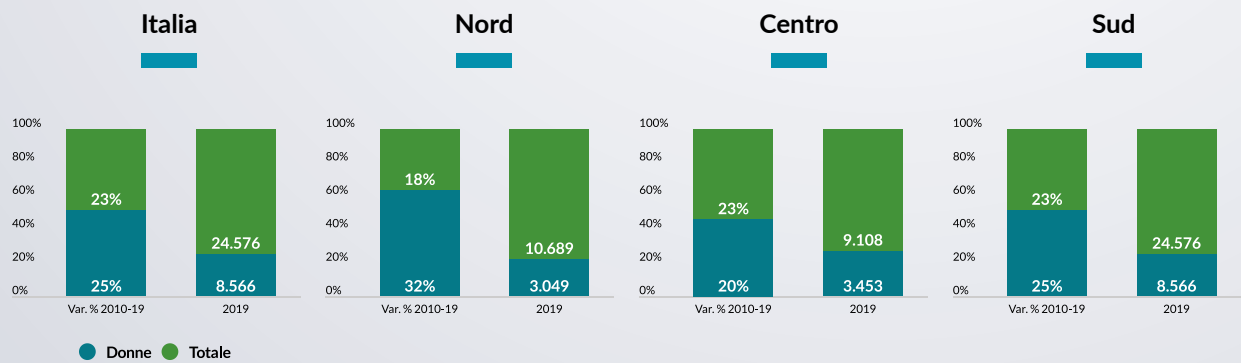
Fonte: elaborazioni Ismea su dati Istat, rilevazione sulle forze di lavoro

Tabella 2 - Stock di imprese agricole registrate presso le camere di commercio

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. % 2014-20
TOTALE IMPRESE	Totali	6.041.187	6.057.647	6.073.763	6.090.481	6.099.672	6.091.971	6.078.031	0,6%
	Femminili	1.302.054	1.312.451	1.321.862	1.331.367	1.337.359	1.340.134	1.336.227	2,6%
	Maschili	4.739.133	4.745.196	4.751.901	4.759.114	4.762.313	4.751.837	4.741.804	0,1%
IMPRESE AGRICOLE	Totali	766.256	758.953	756.457	753.833	750.115	740.990	735.466	-4,0%
	Femminili	219.990	218.365	217.361	216.009	214.052	210.402	207.991	-5,5%
	Maschili	546.266	540.588	539.096	537.824	536.063	530.588	527.475	-3,4%

Fonte: elaborazioni Ismea su dati Camere di Commercio

Tabella 3 - Aziende agrituristiche in Italia: peso delle conduttrici nel 2019 e variazione % 2010-2019



Fonte: elaborazioni Ismea su dati Istat

MA LEADER CONTRIBUISCE ALLA PARITÀ DI GENERE?

RETI, AZIONI COLLETTIVE E BENI COMUNI PER SUPERARE LA DISPARITÀ

Raffaella Di Napoli e Emilia Reda
CREA - Centro Politiche e Bioeconomia



Foto: courtesy of Franco Mantino

La recente Strategia dell'UE per la parità di genere del 21 gennaio 2021 (2019/2169(INI)), evidenzia la necessità di favorire una maggiore partecipazione del genere femminile ai Gruppi di Azione Locale e nei partenariati locali nell'ambito del programma LEADER. Non si tratta solo di un richiamo agli attori ad una maggiore attenzione alla parità di genere. Implicitamente viene individuato il LEADER, lo strumento più importante per il sostegno allo sviluppo locale della politica agricola e di sviluppo rurale, come una opportunità per favorire una partecipazione attiva delle donne ai processi di governance locale. Effettivamente, LEADER, oltre ad essere un approccio ampiamente diffuso e consolidato in tutto il territorio europeo, è l'unico strumento capace di attivare tutte (o quasi) le rappresentanze pubbliche e private locali. In Italia, lo dimostrano i 13.420 partner degli attuali 200 GAL che afferiscono a tutti i settori

dell'economia e della società locale. LEADER è anche il dispositivo che sta sfruttando maggiormente le opportunità di sviluppo legate proprio a quei settori che hanno favorito l'inserimento occupazionale delle donne nelle zone rurali: turismo, diversificazione agricola, commercio, trasformazione delle produzioni alimentari. Inoltre, agisce in maniera positiva per migliorare i servizi per la popolazione, decisamente scarsi in questi territori. Ad esempio, in base ai dati di attuazione elaborati dalla RRN-ReteLeader (<https://www.reterurale.it/leader20142020>) presenti nei sistemi informativi degli Organismi Pagatori e in OpenCUP (<http://opencup.gov.it/>), il 25 % delle oltre 17mila domande di aiuto presentate da beneficiari locali (al 30 gennaio 2021) mirano alla creazione di servizi locali con tipologie di investimento piuttosto diversificate: dai servizi collettivi e servizi essenziali ai dispositivi e strumenti a supporto della formazione,

alle applicazioni informatiche e digitalizzazione, all'agricoltura sociale, gli agri-nidi, ecc.

Insomma, LEADER sembra essere un innovatore economico, sociale e dei processi di governance. Eppure, anche in questo caso, parlando di parità di genere, i conti non tornano. Osservando 151 GAL (su 200 selezionati), fra i 2.166 componenti dei Consigli di Amministrazione e degli staff tecnici, troviamo appena 601 donne (tab. 1). Inoltre, il personale femminile svolge prevalentemente una funzione tecnica e gestionale ed è quasi assente fra le cariche di rappresentanza quali la Presidenza e Vicepresidenza dei GAL e rappresenta appena il 18% dei consiglieri.

Migliore il rapporto fra il personale tecnico a partire dai direttori alle altre figure (responsabili amministrativi, animatori, ecc.).

Non solo, a dispetto delle politiche di incentivazione e/o promozione della parità, rispetto ad un paio di programmazioni fa, la proporzione fra i generi, sia per funzioni di rappresentanza sia per quelle operative, è rimasta invariata se non migliorata a favore del genere maschile (tab. 2).

Che le donne abbiano subito maggiormente gli effetti della crisi economica negli anni precedenti è evidente ma non spiega del tutto tale andamento,

Tab. 1 - Le risorse umane impegnate nella gestione politica-tecnica dei GAL (n.)

	Donne	Uomini	Totale
Consigliere c.d.a	181	778	959
Presidente	14	137	151
Vice-Presidente	18	133	151
Direttrice tecnica/coordinatrice	43	77	119
Altro personale tecnico dei GAL	345	440	785
Totale	601	1.565	2.166

Fonte: ns. elaborazione su informazioni pubblicate nei siti di 151 GAL

Tab. 2 - Le risorse umane impegnate nella gestione politica-tecnica dei GAL (%)

	2000-2006			2014-2020		
	Donne	uomini	Totale	donne	uomini	totale
Nord	33	67	100	34	66	100
Centro	28	72	100	26	74	100
sud	30	70	100	25	75	100
Totale	30	70	100	28	72	100

Fonte: ns. elaborazione su informazioni pubblicate nei siti di 151 GAL

Tab. 3 - Parità di genere e criteri di selezione dei Bandi di selezione dei GAL

Regioni	Criteri	Punteggi
Bolzano	Componente femminile del GAL superiore ad 1/3 dei membri	5 (punti) - su 160 punti totali
Campania	Presenza nell'organo decisionale di diversamente abili, giovani e donne, purché dotati di esperienza e competenza	> del 40% (2 punti), > 20% , < 40% (1 punto), < 20% (0 punti) - su 100 punti totali
Emilia-Romagna	Presidente del GAL donna	5 punti - su 160 totali
Emilia-Romagna	Percentuale di donne nel CdA	< 15% (1 punto), ≥ 15% e ≤ 30% (2 punti), ≥ 30% (5 punti) - su 160 totali
Molise	Composizione del gruppo tecnico di gestione del GAL con presenza di almeno il 30% di donne ed il 30% di giovani sotto i 40 anni	10 punti - su 150 punti totali

Fonte: ns. elaborazione sui criteri dei bandi di selezione dei GAL e delle Strategie Locali Leader (2014-2020)

specie se consideriamo che complessivamente gli impiegati nei GAL (soprattutto le unità dei CdA) sono aumentati di oltre il 20%.

È indubbio che l'inserimento di LEADER nell'ambito dei Programmi di Sviluppo Rurale abbia richiamato l'attenzione delle rappresentanze più agricole dove probabilmente le donne faticano maggiormente a trovare spazio. Al di là di questa notazione, tale dinamica su una minore presenza delle donne sembra essere il frutto di una disattenzione generale al tema. Ad esempio, anche nell'azione di incentivo che le Strategie di Sviluppo Locale LEADER dovrebbero svolgere a favore dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile si avverte una battuta di arresto. La stessa CE, che fino alla programmazione 2007-2013, richiedeva annualmente con le relazioni sullo stato di attuazione finanziaria anche informazioni in tal senso, ha smesso di monitorare i risultati degli investimenti sul numero di nuove occupate e/o imprese femminili create.

Da una indagine condotta dal CREA nell'ambito delle attività della Rete Rurale Nazionale, attraverso un questionario on line compilato da 68 Gruppi di Azione Locale e un focus group con le rappresentanti femminili di 22 GAL (Presidenti, Vicepresidenti, Direttrici, ecc.)¹, è emerso che, rispetto alla programmazione 2007-2013, la spinta per sostenere una maggiore parità, sia nelle posizioni apicali dei GAL sia fra i beneficiari, sembra affievolita.

Solamente 4 Regioni hanno inserito criteri specifici in occasione della selezione dei GAL (tab.3) e nel 95% dei casi osservati (68 GAL su 200, distribuiti in tutte le Regioni italiane) negli statuti e/o regolamenti del GAL non sono stati inseriti orientamenti specifici, se non generici richiami alla normativa vigente.

Anche l'impulso delle Strategie Locali per l'inserimento occupazionale e/o l'avvio di imprese condotte da donne è piuttosto sommerso: solo nel 48% dei casi (contro il 68% della programmazione 2007-2013)² sono state pianificate/realizzate azioni ad hoc.

Le motivazioni che hanno portato a queste scelte sono differenti. In primo luogo, i GAL ritenevano il proprio territorio pronto alla parità anche senza criteri preferenziali per il genere femminile. Tale con-

*per il genere femminile,
il raggiungimento
di posizioni di
rappresentanza o di
direzione così come
l'avvio di impresa,
continua ad essere un
percorso con ostacoli*

siderazione sembra trovare un pallido riscontro se consideriamo che, le domande di aiuto presentate da donne in questa programmazione (2014-2020), con particolare riferimento al sostegno per le imprese, rappresentano fra il 30 e il 50% di quelle totali. Pallido riscontro perché si tratta di richieste di sostegno in risposta ai bandi emessi dai GAL volti a favorire la diversificazione nelle aziende agricole (agriturismo, B&B, ristorazione in azienda, vendita diretta dei prodotti). Sono settori che, già da molti anni, accolgono il lavoro femminile nella posizione di coadiuvante nell'attività agricola contribuendo sia all'introduzione di nuove forme di gestione aziendale sia a consolidare il reddito di impresa rendendole economicamente sostenibili.

Un aspetto interessante da osservare è che in altre tipologie di bandi, ad esempio volti a favorire le startup agricole ed extra-agricole o la creazione di servizi culturali, è evidente l'assenza di punteggi favorevoli al genere femminile³. In altri termini, le

donne sembrano essere ancora confinate verso le attività di diversificazione agricola più tradizionali e "in casa".

È sulla base di considerazioni vicine a quanto fino ad ora descritto e anche sulla scia della lunga esperienza maturata dalle donne nella diversificazione agricola che, alcuni GAL, stanno tentando di favorire una maggiore presenza femminile in settori innovativi.

Tale orientamento è presente nell'iniziativa del GAL Valle d'Itria che con il ciclo di incontri "Economia Circolare: Prospettive ed opportunità per l'imprenditoria ed il lavoro femminile", mira a sostenere una maggiore innovazione del lavoro femminile puntando all'economia circolare agricola. L'auspicio è che nascano startup per e nuove imprenditrici che, come avvenuto negli anni passati con la diversificazione delle attività agricole, possano stimolare un'economia rurale innovativa alla luce dei nuovi scenari di sostenibilità.

In questa direzione, si è mosso anche il GAL Sulcis Iglesiente collegando premialità nei bandi, per l'avvio di imprese e startup, a quei beneficiari/e che avessero partecipato ad iniziative formative attivate con il Fondo Sociale Europeo per cui era previsto che almeno il 50% dei partecipanti fossero donne. Il risultato è stato l'avvio di 22 progetti di impresa femminili su 28 totali presentati in seguito al bando del GAL per il sostegno di investimenti nelle attività extra-agricole. Invece, per rafforzare la capacità di impresa femmini-

¹ Al Focus Group "Il Contributo di Leader per la parità di genere: scenari attuali e futuri" (16 Aprile 2021) hanno partecipato le rappresentanti dei GAL: Delta 2000, Valle d'Itria, Torre Natissone, Genovese Agenzia di Sviluppo, Valle Brembana, Colli di Bergamo e del Canto Alto, Piceno, Langhe e Roero, Tradizione delle Terre Occitane, Laghi e Monti del Verbano Cusio Ossola, Terre del Primitivo, Alta Gallura, Sulcis Iglesiente Capoterra e Campidano di Cagliari, Media Valle del Tevere, Oltre Po pavese, Terras de Olia, Appennino Aretino, Valle D'Aosta, Alto bellunese, Adige, Baldo Lessinia, Oglio Po.

² ns. elaborazione su dati RAE - Relazioni Annuali di Esecuzione 2007-2013.

³ L'analisi è stata condotta su 80 bandi dei GAL volti a sostenere interventi legati all'avviamento di startup, microimprese e delle piccole e medie imprese per attività extra agricole innovative, l'introduzione di innovazioni nelle imprese agricole, la creazione di servizi culturali.



le il GAL Daunia Rurale ha favorito la creazione di reti di imprese come la rete "DONNE DAUNE: incontro di mani e terra" che vede coinvolte attività appartenenti a realtà produttive diverse: agricole, extra-agricole e dei servizi.

Queste tre esperienze attivate nell'ambito di Leader, sono una spinta verso una maggiore innovazione nell'occupazione e attività di impresa, attraverso azioni formative ed incentivi, che potrebbero aiutare a migliorare anche il posizionamento del genere femminile fra le cosiddette "ruling class" al fine di raggiungere un posto rilevante nella vita sociale, culturale, economica e politica di un territorio.

Una seconda motivazione, per la mancata/ridotta introduzione di criteri premianti le progettualità femminili, è attribuita alla difficoltà di trovare la quadra fra disposizioni normative per la parità di genere e quelle per la libera concorrenza. Una situazione paradossale che rende necessaria la verifica di eventuali contraddizioni fra le normative vigenti.

Inoltre, nella maggior parte dei casi è stato segnalato, che pur in presenza di priorità di genere, la difficoltà di accesso al credito ha mortificato l'iniziativa femminile. Ci troviamo di fronte ad un annoso problema riconducibile alla disponibilità dei fattori produttivi per il genere femminile. È noto che, soprattutto nelle zone rurali, le garanzie reali come la proprietà dei fondi, dei beni mobili e immobili sono collegate soprattutto al genere maschile.

Insomma, per il genere femminile, il raggiungimento di posizioni di rappresentanza o di direzione così come l'avvio di impresa, continua ad essere un percorso con ostacoli sociali e culturali, gap formativi, indisponibilità di strumenti finanziari, quadri normativi scoraggianti.

Ma allora il LEADER può veramente fare qualche cosa per rafforzare la presenza delle donne nelle posizioni apicali, aumentare l'occupazione e l'imprenditoria femminile? Probabilmente sì ma ponendo attenzione ad alcune condizioni.

Ad esempio, già in fase di selezione dei GAL, la previsione di alcuni indirizzi nella composizione dei CdA aiuta significativamente, soprattutto, se viene rafforzata a favore del genere femminile la capacità di animazione nelle fasi di attivazione dei partenariati locali. In occasione del focus group "Il contributo di LEADER per la parità di genere" (16 aprile 2021) le partecipanti hanno sottolineato la difficoltà di coinvolgimento delle donne anche nelle fasi di consultazione degli attori locali per la costruzione delle Strategie di Sviluppo e inoltre quella di candidarsi/essere candidate per le cariche di rappresentanza.

Per quanto riguarda il sostegno all'occupazione e alla creazione di impresa è essenziale attivare percorsi

informativi, formativi e servizi di consulenza ad hoc verso settori maggiormente innovativi e prevedere strumenti finanziari specifici per le startup promosse da donne.

Inoltre, una ulteriore strada viene individuata nella possibilità di favorire azioni collettive attraverso la creazione di reti di impresa, imprese di comunità (multisetoriali e multiservizi) e favorendo il comodatod'uso, anche in forma condivisa, di aree, beni e strutture di proprietà pubblica e/o private non utilizzate. In questa maniera si potrebbe incrementare lo stock dei fattori produttivi per le imprese femmi-

nili e realizzare luoghi per il coworking, l'incubazione di impresa, ecc. Azioni specifiche dovrebbero essere attivate sia per favorire il superamento degli stereotipi culturali e affrontare le criticità nel rispetto dei diritti delle donne anche in materia di sicurezza sociale sia per aumentare i servizi di supporto alla genitorialità, allo smart working e per la

mobilità locale. Infine, rendere obbligatorio il monitoraggio e la valutazione di impatto delle politiche di sostegno anche in termini di parità di genere potrebbe essere un elemento incentivante per tale aspetto. Alla fine di questo breve racconto, quanto indicato dalla Strategia UE di gennaio 2021, sembra una "tirata d'orecchie" agli attori delle politiche di sviluppo per le zone rurali che dovrebbero riprendere ad affrontare la questione della parità di genere con maggiore incisività.

Bibliografia e web utile

Rete Rurale Nazionale, Leader, <https://www.reterurale.it/leader20142020>

Programmi di Sviluppo Rurale e Strategie di Sviluppo Locale 2014-2020, <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/16645>

Strategia dell'UE per la parità di genere, Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere (2019/2169(INI))

PSRHUB n°6, LEADER nei Programmi di Sviluppo Rurale 2014-2020, Ottobre 2019, <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/20218>

LAG Support to Women in Fisheries and Aquaculture, novembre 2018, https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/cms/farnet2/library/technical-report/flag-support-women-fisheries-and-aquaculture_en

LE IMPRENDITRICI AGRICOLE, UNA FOTOGRAFIA DAI DATI RICA



*Antonio Giampaolo, Alfonso Scardera e Vincenzo Carè
CREA - Centro Politiche e Bioeconomia*

Più di un'azienda su quattro condotta da donne (26,5%), un'età media compresa tra i 40 e i 65 anni (63%), una concentrazione territoriale più alta (31%) nel Centro-Sud Italia rispetto al Nord (18%), con le migliori performance produttive, in termini di ricavi totali, nel settore zootecnico ed orto-floricolo ed una dimensione economica, in termini di Produzione Standard, pari a 50 mila euro. Presenti nella quasi totalità delle aziende agricole censite (99,7%), distribuite fra le componenti del nucleo familiare o parentale, le dipendenti o le stagionali. Significativo,

inoltre, il peso delle giovani conduttrici (<25 anni) rispetto all'incidenza dei corrispondenti giovani conduttori (fig. 5).

È questa l'immagine del ruolo delle donne imprenditrici in agricoltura scattata dalla Rete d'Informazione Contabile Agricola (RICA), l'indagine campionaria annuale istituita dalla Commissione Economica Europea e che dal 1965 rappresenta una fonte informativa fondamentale per comprendere l'andamento economico e strutturale delle aziende agricole e supportare le scelte programmatiche, comprese quelle a

Immagine 1 - Le aziende condotte da donne



sostegno del volto femminile dell'agricoltura italiana. Un'analisi dei dati evidenzia come sia ancora presente un gap di produttività delle aziende guidate dalle donne rispetto al totale aziende, con maggior divario, in termini di produttività del lavoro, espressa in termini di Valore Aggiunto per Unità di Lavoro (VA/UL), in quelle miste ed ortofloricole (meno 30%, mentre per le specializzate in olivicoltura e nei seminativi i valori sono più vicini al dato medio. La superficie agricola media è di 14 ettari contro i 18 della media totale, con il 40% di SAU in affitto e il 16% irrigata. Oltre i tre quarti (77%) delle aziende sono specializzate nelle coltivazioni e solo il 15% è specializzato negli allevamenti. Le aziende con erbivori condotte da donne si basano su una zootecnica estensiva con un carico di Unità di Bestiame (UBA) ad ettaro inferiore a 1,4 unità (0,9 con l'esclusione dei granivori). Poche sono le aziende familiari (il 19%), mentre circa 8 aziende su 10 sono ditte individuali, mentre il 6,7% è costituito in forma di società. Poco più del 3% delle agricoltrici è laureata, in linea con il dato medio nazionale.

Le aziende più redditizie (in termini di RN/UL) sono quelle con vacche da latte, le granivore e quelle vitivinicole, che sono poi gli Ordinamenti Tecnico Economici (OTE) più importanti sia in termini di numero di aziende, che di valore aggiunto. La produttività oraria è superiore ai 10 euro, con valori significativi per

Fig. 1 - Dati medi delle aziende condotte da donne

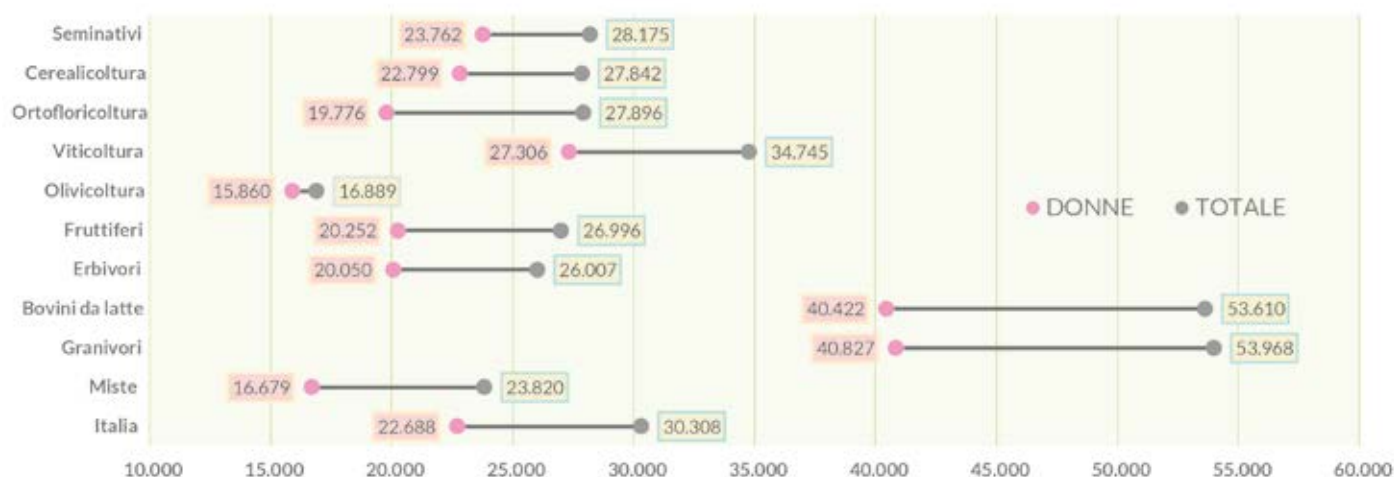
OTE	sau ettari	sau % affitto	Ore nr.	Ricavi (RTA) euro	Aiuti euro	Costi Correnti euro	Valore Aggiunto (VA) euro	Reddito Netto (RN) euro	VA/UL euro	RN/UL euro	AIUTI/RN
Seminativi	22,87	42,3	2.294	42.410	10.755	17.462	24.948	14.795	23.762	14.091	72,7
Cerealicoltura	23,77	31,9	1.866	36.916	9.777	17.680	19.236	10.329	22.799	12.242	94,7
Ortofloricoltura	7,02	51,2	3.568	55.720	4.031	21.425	34.295	18.397	19.776	10.608	21,9
Viticoltura	7,29	31,9	2.317	41.486	3.614	12.384	29.101	20.879	27.306	19.591	17,3
Olivicoltura	9,90	33,0	2.305	25.785	8.735	8.521	17.264	9.531	15.860	8.755	91,7
Fruttiferi	8,09	32,2	2.833	37.794	4.870	10.361	27.432	15.865	20.252	11.712	30,7
Erbivori	30,98	46,8	2.697	42.403	10.115	18.568	23.835	16.861	20.050	14.184	60,0
Bovini da latte	25,19	61,3	3.976	126.664	13.217	54.971	71.694	52.913	40.422	29.834	25,0
Granivori	15,94	51,0	4.954	193.110	6.765	103.395	89.715	59.859	40.827	27.240	11,3
Miste	13,26	34,3	2.632	31.242	5.366	11.621	19.621	10.689	16.679	9.086	50,2
TOTALE	14,37	39,3	2.606	43.370	6.716	16.036	27.334	17.250	22.688	14.318	38,9

Fonte: RICA Italiana 2018

le aziende con granivori e con vacche da latte e per quelle vitivinicole. Le donne imprenditrici presentano, rispetto alla media totale, una migliore gestione dei costi, con una incidenza del 37% sui ricavi totali aziendali (RTA) rispetto al 40% della media totale. L'intensità del lavoro, come numero di ore impiegate per ettaro di SAU, risulta superiore alla media nelle aziende ortofloricole (510 ore/ha), frutticole (350 ore/ha) e in quelle viticole (318 ore/ha).

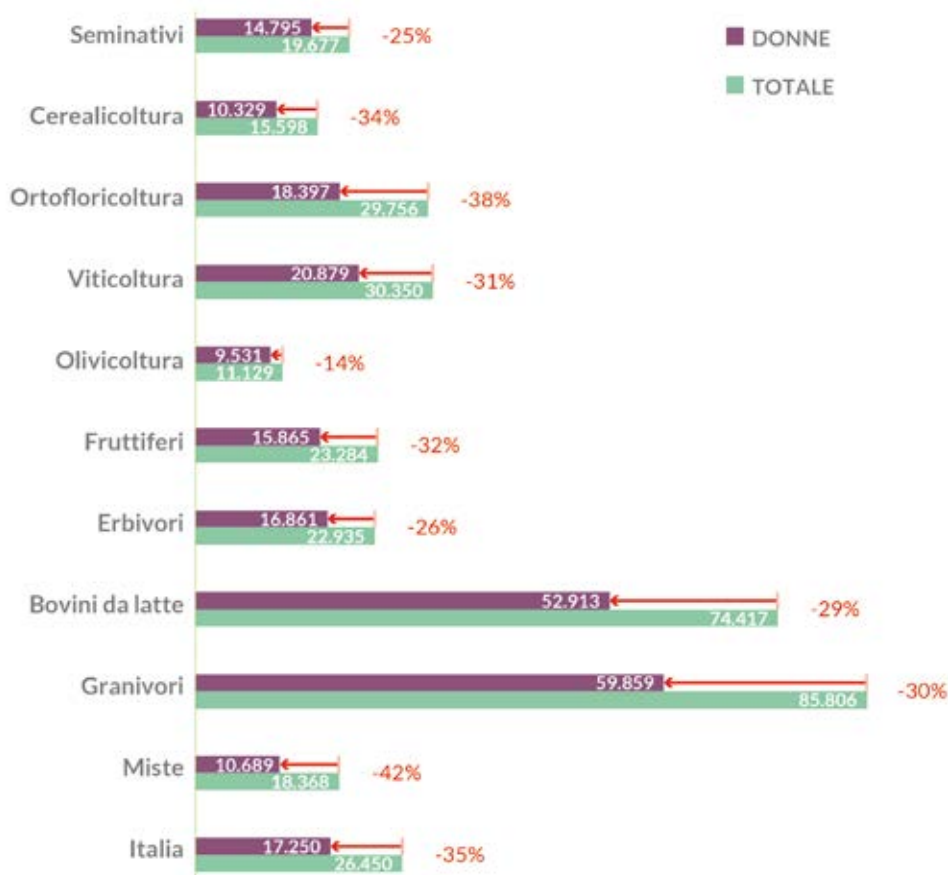
Rispetto ai dati medi, le aziende guidate dalle donne presentano risultati economici generalmente più bassi, con differenze più o meno marcate a livello di ordinamento produttivo. Il maggior divario, in termini di produttività del lavoro (VA/UL), si evidenzia nelle aziende miste e nelle ortofloricole (meno 30%), mentre per le specializzate in olivicoltura e nei seminativi i valori sono più vicini al dato medio di tutte le aziende. Da sottolineare il contenimento dei co-

Fig. 2 - Produttività del lavoro a confronto



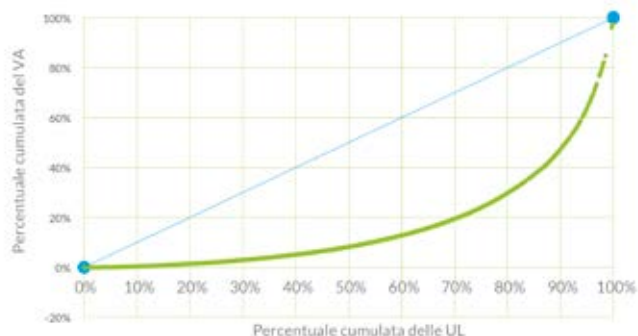
Fonte: RICA Italiana 2018

Fig. 3 - Reddito Netto medio aziendale



Fonte: RICA Italiana 2018

Fig. 4 - Curva di Lorenz della distribuzione del Valore Aggiunto tra le Unità di Lavoro



Fonte: RICA Italiana 2018

sti correnti rilevato nelle ortofloricole e nei granivori (circa il 40% in meno di costi variabili rispetto alla media totale). Le aziende olivicole, a differenza delle miste, sono quelle che presentano valori prossimi ai risultati medi di tutte le aziende. Le aziende cerealicole e quelle zootecniche presentano differenze comprese tra il 70 e il 90 per cento rispetto ai dati medi totali. Le aziende con granivori e con i bovini da latte tendono a dominare in tutti gli indicatori economici analizzati (in forma assoluta o di indice).

Le aziende condotte da donne di età inferiore ai 39 anni raggiungono una redditività di 23.000 euro a fronte dei 15.000 euro delle aziende condotte da donne di età superiore ai 65 anni (+53%). L'ampiezza della variabilità dei redditi si riscontra in tutte le classi di età, segno di un effetto significativo dell'età della conduttrice sui risultati reddituali aziendali.

Il Valore Aggiunto generato dalle aziende condotte

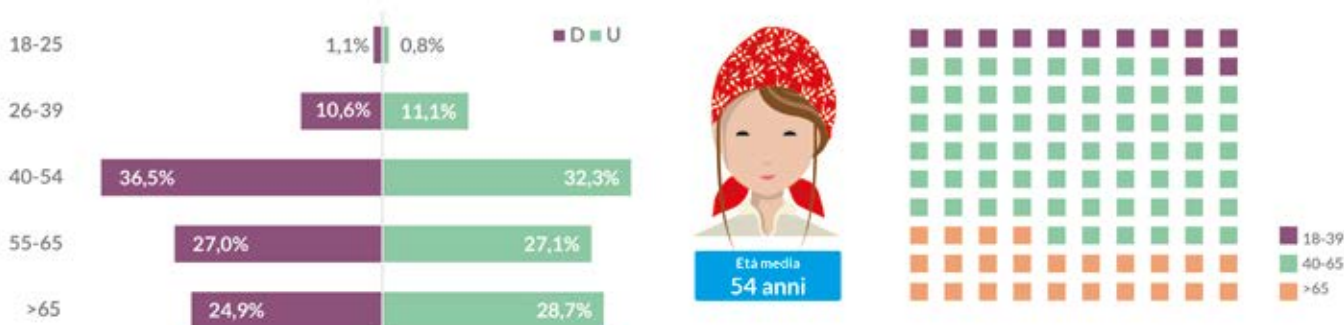
da donne rappresenta il 18% del VA totale stimato con i dati RICA. Le aziende specializzate nelle coltivazioni, erbacee ed arboree, rappresentano il 76% delle aziende e il 75% del Valore Aggiunto. Le aziende con allevamenti sono il 15% e producono il 19% del Valore Aggiunto complessivo.

Le agricoltrici si posizionano, in termini di produttività del lavoro, sopra la media totale, negli OTE cerealicolo (26%), olivicolo (31%), erbivoro (23%) e granivoro (26%). Anche per le aziende condotte da donne si riscontra quanto avviene per il resto della realtà agricola nazionale: i quattro quinti del Valore Aggiunto viene prodotto da meno di un terzo delle unità di lavoro impiegate (curva di Lorenz), quale effetto del ruolo assunto dalle aziende di maggiori dimensioni, anche in termini fisici.

Nel campione RICA, rispetto alle più recenti indagini sulle strutture produttive agricole dell'Istat, si riscontra una maggiore incidenza della terza classe (40-54) e una minore presenza di aziende nella classe >65 anni. La migliore performance delle aziende condotte da giovani donne è confermata dal valore della mediana del Box-plot riportato nella Fig. 5.

Le aziende gestite da donne sono, generalmente, di dimensioni più piccole (il 60% del totale), gruppo questo che presenta una differenza, in termini di redditività del lavoro (RN/UL) sulla media totale, più contenuta (-16%) rispetto al gruppo delle medio-grandi (-20%). Le aziende piccole contribuiscono per il 27% alla formazione del Valore Aggiunto prodotto da tutte le aziende condotte da donne. Quasi il 40% delle aziende di grandi dimensioni ha realizzato nuovi investimenti, rispetto al 19% delle aziende piccole. Anche per le aziende condotte da donne si conferma la forte relazione tra la dimensione economica e il livello medio di reddito generato.

Fig. 5 - Distribuzione delle aziende per classe di età e genere dei conduttori



Fonte: RICA Italiana 2018



Storie di casi aziendali di successo

Antonio Papaleo
CREA - Centro Politiche e Bioeconomia

Eccellenze Rurali è uno progetto che nasce nel quadro delle attività della Rete Rurale Nazionale con l'obiettivo di documentare come la politica di sviluppo rurale si realizzi e "prenda vita" nelle aziende e sul territorio. Si propone di raccontare esperienze, storie di imprese, di territori, di beneficiari che, utilizzando cofinanziamenti pubblici, hanno realizzato miglioramenti delle loro attività e del loro territorio.

Per "Eccellenza rurale", infatti, si intende la capacità di aziende e territori di migliorare le proprie performance, attivare processi di sviluppo o di introdurre innovazione. Le esperienze raccontate fanno riferimento agli obiettivi della Politica di sviluppo rurale e si configurano come esempi dell'utilizzo efficace dei fondi pubblici (FEASR e risorse pubbliche nazionali e

regionali) e come espressione della collaborazione tra politiche e iniziativa personale.

Gli oltre 130 casi raccolti e raccontati fino ad ora, rappresentano, pertanto, uno spaccato "eccellente" dell'agricoltura italiana. Le esperienze mostrano, in particolare, un'agricoltura vissuta non solo come un'opportunità economica-produttiva, ma soprattutto come scelta consapevole. Un'agricoltura in grado di garantire sostenibilità ambientale e sociale, attenta e capace di rispondere alle nuove esigenze di territori e società; capace di tutelare, recuperare e valorizzare l'ambiente e il paesaggio, riscoprire e promuovere le tradizioni rurali e culturali. È un approccio resiliente, alla ricerca di soluzioni innovative per la cui realizzazione i



Queste esperienze mettono in evidenza un profondo cambiamento in atto nel settore primario, anche di tipo culturale, che svincola il mondo agricolo e rurale dagli antichi stereotipi della visione bucolica e del modello imprenditoriale maschile

protagonisti hanno compiuto scelte imprenditoriali e personali coraggiose. È il caso soprattutto di giovani imprenditrici e imprenditori che hanno scelto di dedicarsi all'agricoltura o che hanno rilevato l'azienda di famiglia pur avendo background professionali e personali completamente differenti.

Queste esperienze mettono in evidenza un profondo cambiamento in atto nel settore primario, anche di tipo culturale, che svincola il mondo agricolo e rurale dagli antichi stereotipi della visione bucolica e del modello imprenditoriale maschile e lo riscatta dal concetto di arretratezza e chiusura ad esso collegato, che oggi vedono, tra gli altri, un progressivo "riscatto" dell'agricoltura e del mondo rurale.

In questo senso, i casi raccolti raccontano come la donna in agricoltura e nei territori rurali, rivesta sempre più un ruolo centrale divenendo attrice del cambiamento in atto.

Quasi tutte le esperienze raccontate vedono la presenza e la partecipazione attiva di una donna nelle diverse fasi organizzative-gestionali e lavorative dell'impresa. In circa 40 di esse, è invece la protagonista principale del caso. Si tratta, in genere, di imprenditrici che operano in attività rivolte alla produzione di beni e servizi in ambito agricolo, ma anche di donne che si fanno promotrici di iniziative di sviluppo sociale ed economico delle aree rurali. Sono storie che raccontano realtà imprenditoriali eterogenee che si concretizzano in contesti socio-territoriali altrettanto variegati.

Ricondurre ognuna delle sopra citate 40 esperienze ad un unico elemento che le caratterizzi, risulta un esercizio riduttivo; sono molteplici, infatti, gli elementi di "eccellenza" che, in maniera trasversale emergono dalla lettura dei singoli casi, così come i settori interessati dalle aziende. Altrettanto limitativo sarebbe evidenziare le caratteristiche che sono notoriamente associate al genere femminile, come i concetti di sostenibilità e multifunzionalità che, pur essendo diffusi tra le pratiche agricole delle impen-

ditrici, rischiano di rendere l'analisi retorica e stereotipata.

Per tali motivi, tra le iniziative, abbiamo scelto 5 esperienze che testimoniano l'importanza dell'iniziativa femminile nei processi di cambiamento, evidenziando il valore aggiunto del loro intervento nei contesti agricoli e rurali di riferimento.

In Friuli-Venezia Giulia, **Alessia Berra**, a conclusione del percorso di laurea in Scienze Naturali e dei diversi corsi di specializzazione post-lauream, ha scelto di abbandonare la sua occupazione e fare ritorno al suo paese di origine per avviare un'attività propria. La famiglia di origine di Alessia non appartiene al mondo agricolo, pertanto la sua scelta è avvenuta in maniera convinta e consapevole, ma del tutto scevra da condizionamenti. Alessia si è, quindi, trasferita in un'area di montagna, impervia e a rischio di spopolamento per realizzare un'azienda per l'allevamento di capre - Camosciata delle Alpi - il cui latte è trasformato e venduto direttamente in azienda.

La sua attività è diventata pian piano punto di riferimento per la popolazione locale e non; è un'azienda tutta al femminile, gestita a tempo pieno da Alessia con l'aiuto di 2 giovani collaboratrici che la assistono in tutte le fasi della produzione, dalla gestione degli animali in stalla e al pascolo, alle attività di trasformazione nel caseificio alla vendita diretta dei prodotti. Si tratta di un'esperienza che testimonia passione, tenacia, legame con il territorio.

Spostandoci dalla montagna friulana alla pianura emiliana, raccontiamo la storia di **Federica Frattini**, che, dopo aver affiancato per alcuni anni la nonna nella gestione dell'azienda familiare, ha deciso di prenderne in mano le redini e di farne un progetto di vita. Il Podere San Giuliano a partire dal vecchio adagio "fare di necessità virtù" si è trasformato ben presto in un'iniziativa di integrazione e collaborazione con il territorio.

Al Podere San Giuliano, infatti, Federica ha dovuto lavorare molto per adeguare caratteri tipici del mondo agricolo - conservatore e tradizionalista - al proprio progetto imprenditoriale. Ha rinnovato e trasformato le attività dell'azienda, introdotto elementi innovativi puntando alla valorizzazione del lavoro e dei prodotti dell'agricoltura. Le attività sviluppate da Federica contribuiscono, infatti, a comunicare e valorizzare il territorio, in una visione etica del fare agricoltura, sia sotto l'aspetto sociale sia ambientale. Coniugare la valorizzazione dell'azienda con la condivisione dei propri valori è il principio che sottende le numerose iniziative imprenditoriali, portate avanti da Federica, attraverso un modello di integrazione tra sapere e sapore, tradizione e innovazione. L'accoglienza e la trasmissione delle conoscenze e dei valori della campagna trovano, infatti, piena espressione nelle collaborazioni attivate a livello locale. Come, ad esempio, avviene con l'iniziativa "Orto dello chef", dove sono gli stessi chef ad occuparsi dell'orto nel quale viene realizzata la materia prima che utilizzeranno in cucina; in tal modo, il Podere si impegna a colmare il gap tra la produzione agricola e la trasformazione dei prodotti in cibo, collegando agricoltura, etica e cultura. La stessa filosofia di integrazione sottende i percorsi di Agricoltura Sociale per l'inclusione socio lavorativa di soggetti svantaggiati realizzati presso l'azienda. All'aspetto sociale viene associato il ruolo educativo del lavoro nei confronti della società, come nel Woofing. In questo progetto, infatti, la formazione sul campo dei partecipanti è intesa sia come integrazione che come crescita personale.

Dedicata al recupero ed alla trasmissione dei saperi e antichi valori del mondo contadino, è anche uno degli elementi che caratterizzano l'attività avviata da **Stefania Maffei** in Toscana, che ha dato vita a "Corte Gloria", un'azienda iscritta all'"Albo degli antichi mestieri" della Regione Toscana. Si tratta di una realtà produttiva che ha riportato a nuova vita l'allevamento dei bachi da seta, in un territorio - quello della Lucchesia - conosciuto fin dal Medioevo per la particolare vocazione verso la manifattura serica.

Il progetto imprenditoriale è nato dal legame che l'imprenditrice ha con il territorio, con la sua storia e con il suo patrimonio culturale; per poter ricostruire la filologia della lavorazione della seta nelle epoche passate Stefania si è dedicata per lungo tempo a studi e ricerche fino a decidere di abbandonare, dopo 23 anni il suo lavoro presso un ufficio commerciale. La passione per le sue origini per cultura del territorio e la riscoperta di antichi valori, l'hanno spinta a recuperare un mestiere, diffuso in tutte le aree rurali d'Italia e fondamentale per l'economia agricola fino al secondo dopoguerra, rimasto vivo solo nei ricordi delle generazioni più anziane. L'azione di recupero non si limita al lavoro in azienda, ma si concretizza nella realizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione. Stefania, infatti, organizza attività didattiche e partecipa a mercatini e manifestazioni regionali portando con sé un prototipo in miniatura - da lei stesso realizzato - dei macchinari per la lavorazione della seta, così da mostrare dal vivo ai partecipanti le tecniche di lavorazione: estrazione della seta dai

bozzoli, raccolta in matasse (aspo) e lavorazione dei fili (torcitoio e telaio).

Inoltre, Stefania realizza manufatti artigianali di "seta non violenta" (organic peace-silk o seta ahimsa, come chiamata in India); si tratta di una particolare tecnica secondo la quale i bozzoli non vengono messi a bollire (con dentro ancora il baco) come avviene a livello industriale, ma rispettando il loro ciclo di vita naturale. Questo processo prevede, infatti che i bachi completino naturalmente la metamorfosi (sfarfallamento) volando via sotto forma di farfalle.

Sempre in Toscana troviamo l'azienda Pianta Officinali San Marco, una realtà imprenditoriale innovativa pensata, progettata e realizzata da **Federica Zurli** impegnata, per l'appunto, nella coltivazione delle piante aromatiche e officinali con lo scopo di trovare alternative



valide alle coltivazioni “tradizionali” e prevalenti del contesto produttivo locale, quelle cerealicole. Grazie all'azione di recupero delle piante aromatiche e officinali autoctone, il progetto ha consentito di portare a nuova luce e rivalutare alcune specie rurali ormai dimenticate nell'area delle “Crete Senesi”. Si tratta di un territorio di alto valore paesaggistico ed ambientale della Toscana, spesso definito “lunare” per il caratteristico colore grigio-azzurro e conosciuto sin dal Medioevo con il nome “Deserto di Accona”. Dalle ricerche di Federica si è scoperto che in quest'area, un tempo, era ampiamente diffusa la coltivazione delle piante aromatiche che avevano il merito di conferire un particolare aroma al latte degli ovini. L'azienda

le scelte di carattere produttivo, Federica è “parte attiva” nella custodia della biodiversità, facendo parte, della rete di agricoltori toscani per la custodia del germoplasma di specie vegetali a rischio di estinzione genetica. Un appezzamento di terreno all'interno dell'azienda è, infatti, dedicato alla conservazione in situ dell'*Iris Florentina*, varietà a rischio di estinzione genetica, i cui semi vengono ceduti annualmente alla Banca del Germoplasma della Regione Toscana.

Le esperienze fin qui descritte raccontano le storie di “donne eccellenti”, che hanno dimostrato di poter differenziare le proprie aziende per innovazione, cura per l'ambiente e la tutela della biodiversità, miglioramento della qualità della vita e crescita socia-



Piante Officinali, quindi, è il racconto di una attività produttiva che si lega in maniera forte con la storia e il patrimonio rurale e culturale del territorio e che è in grado di coniugarsi efficacemente con la tutela e il rispetto dell'ambiente, della biodiversità e del paesaggio.

Parte della superficie aziendale, ricade, infatti, in area Rete NATURA 2000 all'interno del Sito di interesse comunitario (SIC) “Crete di Camposodo e Crete di Leonina”.

La propensione alla salvaguardia dell'ambiente e la biodiversità dell'azienda, legata indubbiamente al particolare sito in cui essa opera, ma anche all'attivo interesse che l'imprenditrice ha per la tutela e valorizzazione del patrimonio naturale. In linea con

le e territoriale. Si tratta di imprenditrici che hanno operato per il recupero e la valorizzazione delle tradizioni rafforzando il senso di appartenenza al territorio; queste aziende non sono solo esempi di agricoltura, ma di multifunzionalità e integrazione nonché di collaborazione. Le protagoniste delle esperienze di “Eccellenze rurali” sono imprenditrici consapevoli del loro ruolo, della funzione della propria attività e dei benefici essa porta al territorio; sono donne che si sono distinte per uno spiccato dinamismo e che, in molti casi, hanno avuto la capacità di comprendere e anticipare i cambiamenti in atto nella società, evidenziando un impegno costante alla ricerca dell'innovazione e alla sostenibilità, elementi sempre presenti nelle scelte strategiche aziendali al femminile.



L'approccio di genere nella programmazione dei fondi strutturali: affrontare le nuove sfide

Silvia Ciampi - ANPAL

La spinta europea nel disegnare e orientare le politiche cofinanziate dai fondi strutturali verso il principio di *gender mainstreaming* è stata sempre molto sostenuta.

A partire dal ciclo di programmazione dei fondi europei 1994-99, il principio di pari opportunità è trasversale a tutte le azioni previste all'interno dei programmi europei cofinanziati, con tutto ciò che comporta a livello attuativo questo genere di premessa. Soprattutto, attraverso il FSE – Fondo Sociale Europeo (lo strumento attraverso il quale la UE si impegna a prevenire e combattere la disoccupazione, a sviluppare le risorse umane e promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro), nella programmazione 2000-2006, il tema trova una sua rilevante collocazione sia come principio trasversale da considerare nella programmazione, attuazione e valutazione de-

gli interventi, sia come asse di intervento specifico con risorse dedicate (attraverso il cosiddetto “doppio binario”, che combina politiche dirette e indirette).

È sempre in questo periodo che vengono sviluppati metodi e dispositivi per la valutazione delle politiche in chiave di genere, che viene richiesta dalla CE alle autorità responsabili dei Programmi Operativi. Tale impostazione viene ribadita nel ciclo di programmazione 2007-13, con l'attenzione che si sposta anche ai temi dell'inclusione sociale e della non discriminazione. Il Regolamento (CE) n. 1081/2006 relativo al FSE indica chiaramente gli ambiti della promozione della parità, sia con l'integrazione della dimensione di genere in tutte le azioni, sia con azioni specifiche per promuovere la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, ma il peso attribuito al tema si riduce rispetto agli anni precedenti poiché non vi è più uno

ambito di *policy* espressamente dedicato e il tema, libero da vincoli finanziari, diventa parte integrante della programmazione anche se questo assetto, a nostro parere, ne diminuisce di fatto il grado di incisività.

La programmazione 2014-2020 conferma l'impianto del ciclo programmatorio precedente, promuovendo come centrali il valore della promozione della parità fra uomini e donne e della non discriminazione in maniera trasversale all'intero assetto programmatorio.

L'Accordo di Partenariato, predisposto dall'Italia come cornice dei Programmi Operativi della Politica di Coesione per il periodo 2014-2020, comprende l'attuazione del principio di uguaglianza di genere e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, sia attraverso un approccio trasversale che attraverso la previsione di azioni positive di supporto ai cosiddetti target vulnerabili. L'approccio trasversale viene richiesto all'interno di tutti i Programmi Operativi *"in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione"*. Gli effetti attesi dovranno riguardare innanzitutto:

- il miglioramento della qualità della vita,
- l'avanzamento dell'istruzione e della formazione,
- il potenziamento dell'accessibilità al mercato del lavoro,
- l'aumento dell'occupazione e il miglioramento delle condizioni lavorative,
- il sostegno all'autoimprenditorialità.

Nel marzo 2020 è stata presentata dalla Commissione europea la Strategia per la parità di genere in Europa 2020-2025¹, i cui principi dovranno trovare una loro operatività nella programmazione 2021-27 che sta prendendo le mosse in questo periodo e che deve fare i conti con la più ampia crisi economica e sociale dettata dalla pandemia da Covid-19. Malgrado l'UE sia un leader globale nella parità di genere, i fenomeni legati alla discriminazione di genere nei vari ambiti della vita sociale ed economica persistono, dalla violenza agli stereotipi di genere: una donna su tre nell'UE ha subito violenze fisiche e/o sessuali; le laureate superano numericamente i laureati, ma guadagnano in media il 16% in meno degli uomini; le donne rappresentano appena l'8% degli Amministratori Delegati nelle principali imprese dell'UE. Per affrontare questo problema, la Strategia per la parità di genere 2020-2025 delinea le azioni principali da intraprendere nei prossimi 5 anni e la Commissione si impegna a garantire che una prospettiva di uguaglianza sia prevista in tutti i settori di azione dell'UE. Oltre a ribadire l'impegno su ambiti già noti nei periodi precedenti (sostegno all'occupazione femmini-

le, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza contro le donne, ecc.) e su aspetti di metodo già sperimentati (ad esempio il "doppio binario") vi sono aspetti innovativi che vale la pena segnalare².

Sul piano del metodo, l'integrazione tra azioni positive e *gender mainstreaming* sarà perseguita utilizzando il "principio trasversale dell'intersezionalità", vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Colmare i divari della partecipazione femminile nel mercato del lavoro rimane un pilastro della strategia, poiché le differenze restano in termini di partecipazione vera e propria, così come restano le difficoltà di accesso e di permanenza. Una enfasi particolare è posta sul sostegno all'imprenditoria femminile. L'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro deve passare anche attraverso la possibilità di affermazione dell'imprenditoria femminile, strumento, questo, che in tal modo acquisisce una rinnovata centralità rispetto al passato, sull'onda del dibattito, in corso, sulle forme di lavoro da promuovere con più forza quali autoimpiego, microimprenditorialità e imprenditorialità. Le iniziative in questo ambito sono articolate. Nell'ambito del Consiglio europeo per l'innovazione, istituito dal programma Orizzonte Europa, *"si definiranno misure mirate volte a promuovere la partecipazione delle donne all'innovazione, tra cui, un progetto pilota diretto a promuovere le start-up e le piccole e medie imprese innovative guidate da donne. La Commissione promuoverà inoltre la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali dei fondi di private equity e venture capital e sosterrà i fondi che, con portafogli diversificati in base al genere, effettueranno investimenti nel quadro del programma InvestEU mirante a mobilitare investimenti pubblici e privati in Europa per una crescita più sostenibile, inclusiva e innovativa"* (Strategia 2020-25, p.10). Vi saranno, inoltre, opportunità di finanziamento per aumentare le conoscenze imprenditoriali e la partecipazione delle donne nello sviluppo di servizi di base nelle zone rurali nell'ambito della politica agricola comune.

L'importanza della sfida legata al genere la si può leggere anche attraverso l'esame della proposta di Regolamento recante disposizioni comuni³, che prevede "condizioni abilitanti" specifiche, che impongono a uno Stato membro di disporre di un quadro strategico nazionale per la parità di genere quale presup-

² Sul fronte interno, vale la pena segnalare la volontà della Commissione di integrare la prospettiva di genere in tutte le sue principali iniziative nel corso dell'attuale mandato, agevolata dalla nomina della prima Commissaria per l'Uguaglianza, con portafoglio autonomo, anche attraverso la creazione di una task force per la parità, composta da rappresentanti di tutti i suoi servizi e del Servizio europeo per l'azione esterna, che garantirà l'attuazione, a livello sia operativo che tecnico, dell'integrazione della dimensione paritaria, compresa la parità di genere.

³ COM/2018/375 final.

¹ Bruxelles 5.3.2020 COM(2020) 152 final. Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025



posto essenziale per l'utilizzo dei Fondi nel quadro degli investimenti miranti a migliorare l'equilibrio di genere nel mercato del lavoro, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare o le infrastrutture per l'infanzia.

Altro aspetto di rilievo è che la strategia risponde all'obiettivo di sviluppo sostenibile sulla parità di genere (OSS 5) e alla volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile⁴.

Se a livello europeo le sfide legate al genere sono molteplici, sul fronte interno italiano il livello di occupazione delle donne rimane uno dei più bassi dell'UE (48,5 % contro una media europea di 64,5%, dati 2020). La pandemia ha colpito duramente il lavoro femminile e l'Istat segnala che dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, il 70% è costituito da donne. Il motivo di tale crollo occupazionale è da collegare alla natura stessa del lavoro femminile. Le donne sono impiegate soprattutto nei settori che più di tutti stanno vivendo la crisi, come quello dei servizi e quello domestico, spesso con contratti che danno poca sicurezza e stabilità. Per questo motivo, nemmeno il blocco dei licenziamenti stabilito dal Governo è riuscito a mettere un freno a tale fenomeno. Una delle sfide principali rimane pertanto proprio quella del sostegno all'occupazione

femminile. Le strade per far fronte a tale sfida con i fondi InvestEU sono tracciate e derivano dal più (e meno) recente dibattito che nel nostro Paese si è man mano sviluppato, ma che non sempre ha trovato un riscontro tra le priorità delle agende politiche dei governi. Si tratta di intervenire:

- nella rimozione degli ostacoli all'accesso al lavoro legato agli stereotipi di genere e ai *gap* formativi dei ragazzi e delle ragazze, soprattutto in relazione alle materie scientifiche;
- nella rimozione degli ostacoli all'accesso, alla permanenza nel mercato del lavoro delle donne, ostacoli che derivano dal sovraccarico di lavoro familiare sulle donne (quindi gli investimenti nelle infrastrutture sociali sono fondamentali);
- nell'investimento sull'imprenditoria femminile, con agevolazioni all'accesso al credito, incentivi, orientamento, formazione, accompagnamento nei primi anni di vita dell'azienda.

⁴ https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.



interventi

COLDIRETTI DONNE-IMPRESA

Nel 1976 nasce come movimento di categoria autogestito per sostenere l'attività delle imprenditrici in agricoltura e presente in organismi che operano in ambito nazionale ed europeo.

CONFAGRICOLTURA DONNA

Associazione che riunisce le imprenditrici del sistema confederale con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e delle pari opportunità nel settore agricolo, nella società e in economia.

DONNE IN CAMPO-CIA

Nata nel 1999, l'associazione opera per l'integrazione di genere nel settore agricolo ed è presente nel territorio italiano con gruppi attivi di imprenditrici.

Punti di vista

La voce corale delle agricoltrici

Catia Zumpano

CREA - Centro Politiche e Bioeconomia

Durante gli anni ho maturato una forte convinzione nella necessità di essere caute nel descrivere il mondo delle agricoltrici, soprattutto se ci si appoggia alle statistiche ufficiali. I numeri, infatti, non sempre descrivono correttamente e appieno il contributo che le donne danno, quotidianamente, all'agricoltura italiana. Il loro è un universo composito e complesso, dinamico e colorato che, però, presenta anche qualche pennellata di grigio, che ne sfuma alcuni ruoli. Persistono ancora retaggi culturali che tendono a rallentare il passo delle agricoltrici, ma loro sono caparbie, hanno lottato per acquisire la giusta visibilità e continuano a farlo, con l'impegno quotidiano sul campo (nel significato agronomo del termine!), per garantire a tutti noi cibo sano, di qualità e rispettoso dell'ambiente. Nelle loro battaglie non sono sole, ma trovano sostegno nelle associazioni femminili del setto-

re che, in modo corale, fanno da cassa di risonanza alle loro istanze. Nel corso degli anni, le loro rappresentanti si sono spese nelle lotte per l'emancipazione femminile in Italia, sono riuscite a creare al loro interno luoghi e occasioni propizi alle donne che volevano impegnarsi in agricoltura. Ed è, quindi, a queste Associazioni che abbiamo rivolto un invito perché ci raccontassero del loro mondo, delineandone i tratti salienti e le attività svolte, e traducendo i fabbisogni delle loro associate in azioni di cui il mondo della politica - spesso distratto - dovrebbe farsi carico.

Hanno risposto al nostro invito Associazione Donne in Campo della CIA, Coldiretti Donne Impresa e Confagricoltura Donna che ringraziamo per la disponibilità a contribuire a questo lavoro.

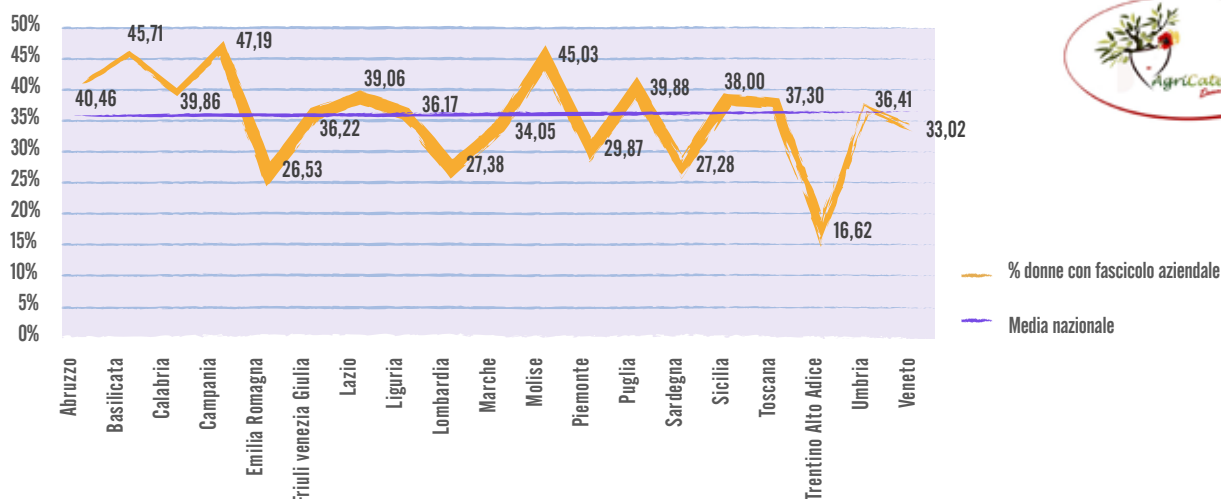
L'universo dell'associazionismo femminile in agricoltura: tratti essenziali

CIA - L'Associazione Donne in Campo è componente del Sistema CIA-Agricoltori Italiani. Questo significa che, a tutti i livelli territoriali, le Presidenti di Donne in Campo sono membri delle Giunte della CIA, dove portano le istanze, le esigenze e indicazioni delle imprenditrici del territorio. Donne in Campo non vive in un 'ghetto', dunque, ma è parte degli organismi confederali di CIA dove porta la 'visione' dell'agricoltura e lo sguardo delle donne sul futuro. Il dato più interessante è che le donne rappresentano il 37% degli associati a CIA, e che quasi il 38% dei fascicoli aziendali di CIA riguarda imprese a titolarità femminile. È una percentuale molto al di sopra della media nazionale delle imprese femminili che si attesta al 28% (Unioncamere, 2019). Per questo possiamo affermare che CIA-Agricoltori Italiani è un'associazione che ha una solida base femminile e questo spiega l'esistenza di

un'associazione dedicata e inserita negli organismi dirigenti. Donne in Campo è costituita in quasi tutte le regioni italiane, conosciuta ed apprezzata dalla società civile e dall'opinione pubblica. L'Associazione crea 'reti' di donne sul territorio rurale, tesse relazioni tra le aziende e costruisce gruppi locali, ma per le associate CIA, rappresenta soprattutto un momento e un'opportunità per partecipare a continui scambi di idee e di pensiero anche per costruire il proprio futuro.



PERCENTUALE IMPRENDITRICI AGRICOLE TRA LE IMPRESE CIA



Coldiretti - Circa il 30 % delle imprese agricole socie di Coldiretti è guidato da donne. Organizzate in un movimento all'interno della Confederazione dei coltivatori diretti fin dal 1953, le donne imprenditrici agricole danno vita nel 1976 ad un movimento di categoria autogestito: Coldiretti Donne Impresa che nasce per offrire alle imprenditrici in agricoltura (o aspiranti tali) supporto su come fare impresa e realizzare i propri progetti. Fa parte di questa attività la proposta di continui eventi formativi dedicati a tematiche quali, per esempio, le fattorie sociali, gli agri-asilo e le fattorie didattiche. Se dovessimo tracciare, su grandi linee, il profilo delle nostre associate potremmo descriverle come donne di età compresa fra i 35 e i 64 anni (77%), diplomate (>50%), a capo di aziende piccole e medio-piccole (85%) spesso ereditate, che ricorrono alla manodopera per i lavori in azienda (78%), che hanno scelto sovente di dedicarsi alla produzione biologica o biodinamica. Coldiretti Donne Impresa fa parte di organismi che operano in ambito nazionale ed europeo come il Comitato per l'imprenditoria femminile (istituito presso il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri), il Coordinamento Donne d'Impresa, il Comitato Cabina di Regia presso Unioncamere, i Comitati per l'imprenditoria femminile istituiti presso le Camere di Commercio e presso il COPA (che rappresenta le associazioni agricole di tutti i paesi dell'Unione Europea) e presso l'OMA (Organizzazione Mondiale degli Agricoltori).

Confagricoltura - Confagricoltura Donna è l'associazione che riunisce le imprenditrici del sistema confederale Confagricoltura con l'obiettivo di favorire

lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e delle pari opportunità nel settore agricolo e, più in generale, nella società ed in economia. Costituita nel 2012 da cinque imprenditrici, è ora diffusa sul territorio con l'obiettivo di promuovere la cultura d'impresa e valorizzare il ruolo etico, economico e sociale delle imprese agricole condotte da donne. Una realtà, quella femminile, che ha tenuto meglio la crisi della pandemia dimostrando, anche durante il Covid, di saper coniugare le scelte aziendali con il mercato, il rispetto dell'ambiente e la qualità della vita. Non è un caso che un'azienda agricola su tre, in Confagricoltura, sia guidata al femminile e che fra queste siano particolarmente numerose le giovani under 35. Ad oggi



sono oltre 60 mila le imprenditrici del sistema confederale, per la maggior parte nella fascia di età tra i 30 e i 50 anni. La maggioranza è diplomata o laureata e conduce aziende di diverse tipologie anche se, a fare la parte del leone, sono le aziende agrituristiche e biologiche. Le imprenditrici appaiono, inoltre, tra le più impegnate per la sicurezza alimentare e per la tutela del territorio.

Le attività introdotte per affrontare le sfide poste dalla sostenibilità economica, sociale e ambientale delle imprese e dalla qualità delle produzioni agro-alimentari.

Confagricoltura Donna ha scelto il cambiamento climatico come tema del suo ultimo intervento pubblico ante periodo Covid in un convegno dal titolo “*Le donne guardano al futuro*”, che ha affrontato un tema di forte attualità dal punto di vista propositivo e di strategie innovative, mettendo insieme agricoltrici, scienziate, ricercatrici e parlamentari con l’obiettivo di cogliere le opportunità che si presentano al settore nel percorso di lotta e adattamento al cambiamento climatico. Nell’occasione abbiamo esaminato sia il tema del riutilizzo di sementi storiche, e quindi più resistenti ai cambiamenti repentini, sia le altre tematiche connesse con le modificazioni climatiche. Ora molte associate stanno sperimentando, in campo, le nuove soluzioni proposte e trovate dagli scienziati,

candidandosi ad essere rappresentanti naturali per costruire e realizzare la transizione sostenibile. Con l’arrivo della pandemia, Confagricoltura Donna prosegue a supportare le sue socie, con campagne per la distribuzione di prodotti attraverso il web e organizzando una formazione continua sull’utilizzo delle nuove tecnologie.

Sono le imprenditrici agricole ad insegnare a Donne in Campo la visione sostenibile e multifunzionale dell’agricoltura che esse vivono e praticano quotidianamente nelle loro aziende. Le donne a nostro avviso sono leader nella sfida della sostenibilità e oggi hanno l’ambizione di essere le più vocate a trainare il settore verso una svolta sostenibile. Con umiltà, Donne in campo prova ad interpretare e a costruire idee e messaggi dell’agricoltura al femminile, in un dialogo interno e pubblico, proponendosi come un luogo di incontro, di scambio e di gestazione di idee. Le Donne in campo credono che le idee siano potenti semi che, germogliando, portano nuova vita nelle aziende e nei territori rurali, nei tavoli politici, nella coscienza collettiva. L’Associazione ha fatto suo da molti anni il richiamo alla sostenibilità così come definito dall’ONU con i suoi tre pilastri e prende atto con soddisfazione che questo principio è divenuto oggi patrimonio comune anche nelle strategie del futuro prossimo del nostro Paese. “Donne: un patto per la terra. Dalla Riforma Agraria all’agricoltura del futuro” (<https://www.donneincampo.it/eventi/titolo/donne-un-patto-per-la-terra-dalla-riforma-agraria-allagricoltura-del-futuro>) è stato l’ultimo evento Donne in Campo, organizzato in occasione del 70° Anniversario della Riforma Agraria. Come la Riforma Agraria fu una grande rivoluzione che ha generato nel 1950 una piccola proprietà contadina, oggi siamo alle soglie di un grande cambiamento che vedrà ancora una volta le donne protagoniste, questa volta con una visione tesa a ricucire gli strappi avvenuti negli anni. Per queste ragioni l’Associazione è impegnata nelle politiche di sostegno all’impresa femminile e quindi credito, richiesta di servizi sociali, sanitari ed educativi nelle aree rurali a cominciare dalla richiesta di più Consulitori, misure di sostegno nella PAC per il periodo transitorio con un più deciso sostegno alla multifunzionalità e richiesta nel Piano nazionale di ripresa e resilienza di misure trasversali per le donne e di più impegno nelle economie circolari. Significa che le donne chiedono pari opportunità nel rispetto della loro diversità e che il loro vero valore è il cambiamento.

Al di là delle loro dimensioni, le piccole imprese associate a **Coldiretti Donne Impresa** sono caratterizzate dallo spirito dei loro fondatori. A guidarle ci sono imprenditrici coraggiose, ambiziose e resilienti, che inventano, costruiscono e progettano anche durante i periodi più incerti. La loro intraprendenza è linfa vitale per l’innovazione che fa avanzare il mondo,





perché è di questo che si nutrono. Merita di essere posta in evidenza la capacità dimostrata dalla donna imprenditrice nel saper leggere i cambiamenti economici e sociali che hanno caratterizzato, e tuttora caratterizzano, il contesto rurale. Tale capacità le ha dato la possibilità di adattare l'attività dell'impresa alle nuove necessità del territorio, contribuendo fortemente a sostenere un "nuovo" ruolo oltre a quello meramente produttivo. La scelta relativa alle attività produttive e alle altre attività connesse, infatti, pone in evidenza l'orientamento delle imprese agricole femminili verso la fornitura di servizi utili alla popolazione (fattorie sociali e didattiche, attività ricreative, accoglienza disabili, ecc.), la salvaguardia del territorio e la tutela della cultura e delle tradizioni locali. *Donne Impresa* sostiene e cerca di rafforzare questa tensione innovativa e sociale delle imprese al femminile: un esempio è l'apertura delle fattorie didattiche durante la scorsa estate come veri e propri centri estivi, che hanno accolto migliaia di bambini, rispondendo così alle difficoltà delle famiglie e delle madri lavoratrici, e diventando un riferimento per il welfare locale delle zone rurali (e non solo). Da anni *Donne Impresa* porta l'agricoltura e l'educazione ad uno stile di vita e ad una alimentazione sana nelle scuole di tutta Italia, e l'obiettivo è quello di coinvolgere sempre più bambini e adulti in un percorso di informazione e conoscenza, primo passo verso un futuro veramente sostenibile. *Donne Impresa* sostiene e supporta il lavoro femminile di qualità anche attraverso percorsi di formazione e aggiornamento rivolti alle imprenditrici e alle coordinatrici di *Donne Impresa* di tutti i territori.

Le istituzioni e la politica di fronte all'imprenditoria femminile in generale, quella agricola in particolare: azioni economiche e sociali da prendere in carico

Per **Coldiretti Donne Impresa** si può, per esempio, intervenire sulla formazione, incoraggiando bambine e ragazze ad acquisire le STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), conoscenze e competenze in scienza, tecnologia, ingegneria e matema-

Coldiretti Donna Impresa - Il profilo delle associate: i risultati di un'indagine su 1160 casi, affidata nel 2020 all'Istituto Ixé.

PROFILO PERSONALE

Il 77% delle donne che in un'azienda agricola ricoprono il ruolo di titolari, socie, rappresentanti legali o titolari di fascicolo aziendale hanno un'età compresa tra i 35 ed i 64 anni, il 15% ha meno di 35 anni.

Quasi la metà ha un diploma – in grandissima parte non ad indirizzo agrario – e il 25% è laureata (le lauree ad indirizzo agrario sono numericamente molto limitate).

Vivono in famiglie un po' più numerose della media italiana, mediamente composte da 3,2 persone (la media nazionale è del 2,7).

Il 78% delle aziende in cui operano impiega manodopera solo o prevalentemente familiare.

PROFILO AZIENDALE

Il 60% delle aziende ha scelto di dedicare tutta o parte della produzione al biologico, biodinamico e di operare senza pesticidi.

Per l'85% si tratta di aziende piccole e medio-piccole.

Oltre la metà sono ereditate, per lo più il passaggio è avvenuto dai genitori o suoceri, in misura molto minore si è saltata una generazione.

I supporti economici per lo sviluppo negli ultimi 3 anni sono arrivati principalmente, da una parte, dalla famiglia stessa e da altri redditi personali, dall'altra, dai PSR, e dall'altra ancora, da mutui e prestiti bancari. Nello specifico i finanziamenti dei PSR utilizzati sono soprattutto quelli diretti ai nuovi insediamenti.

Solo 1 azienda su 10 esporta, soprattutto nei paesi UE. Il dato medio dell'export tra i soci Coldiretti è leggermente superiore a quello dichiarato dalle donne intervistate.

Quasi la metà delle aziende si dedica ad attività extra-agricole, e ne pratica spesso più di una (media 1,7 attività); soprattutto vendita diretta (quasi 3 su 10) e agriturismo (quasi 2 su 10). Seguono la trasformazione di prodotti vegetali, le attività di fattoria didattica, sociali e ricreative. L'incidenza delle attività extra-agricole nel complesso risulta inferiore per diffusione al dato medio dei soci Coldiretti ma la pratica della vendita diretta è perfettamente in linea.

Il 45% delle imprese aderisce ad organismi associativi.

CONCILIAZIONE TEMPO DI VITA E DI LAVORO

Oltre il 90% delle intervistate non ha usufruito di forme di sostegno offerte da normative e servizi pubblici e 8 su 10 nemmeno di forme private.

Tra le forme di sostegno auspiccate ci sono quelle per l'assistenza degli anziani, un servizio cui quasi il 7% fino ad ora ha dovuto sopprimere privatamente. Il servizio di sostituzione per lavoratrici autonome è desiderato dal 24,5% delle intervistate.

Il 40% circa ha stipulato polizze integrative, ovvero 6 su 10 non hanno alcuna copertura integrativa sulla salute o di tipo pensionistico.

Per saperne di più: <https://www.coldiretti.it/servizio/donne-in-agricoltura>

tica, in modo da riuscire a superare gli stereotipi di genere. Ma anche pensare a normative destinate ad agevolare l'imprenditoria femminile in Italia. Nonostante i dati di crescita dell'imprenditoria femminile, precedenti alla crisi attuale, e i talenti delle imprenditrici emersi, persiste il *gap* di genere per le *startup* e imprese delle donne. Ci chiediamo se la crisi economica rischi di aggravare il *gap* di genere che pervade l'imprenditoria femminile o emerga un'opportunità di modificare gli attuali divari di genere per creare nuovi equilibri. C'è il rischio che lo scenario rimanga immutato o peggiori? Cosa fare? Attendere che sia lo Stato, la politica, la società, un cambiamento cultu-

rale a risolvere questa situazione o in attesa tentare comunque di affrontare delle sfide?

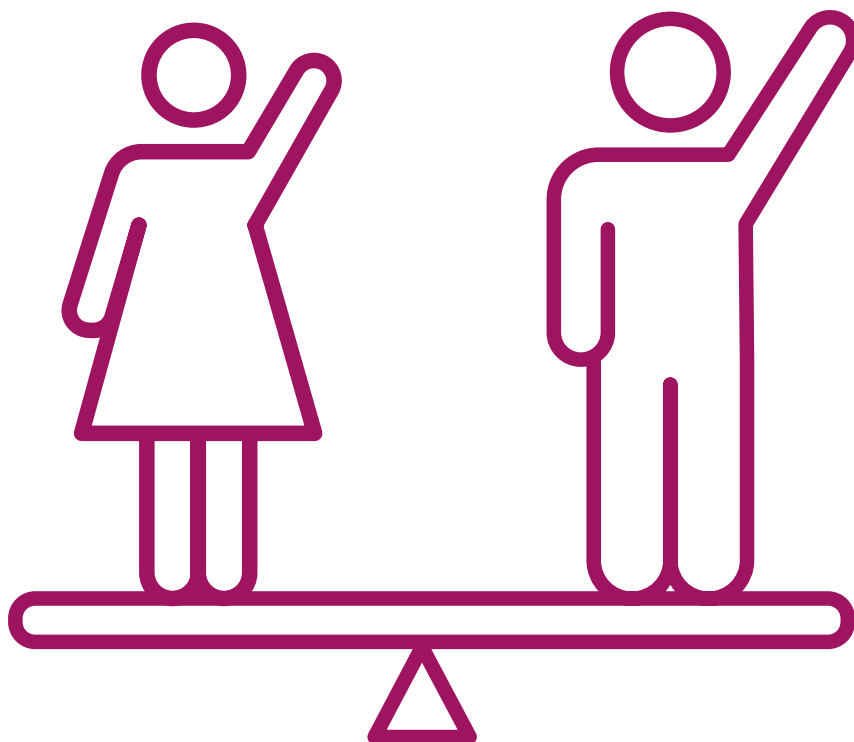
Le imprenditrici devono portare le proprie imprese fuori dalla crisi e hanno bisogno di finanziamenti, le aspiranti imprenditrici devono sviluppare idee imprenditoriali e fare progetti realistici, le donne con figli devono trovare nuove modalità di organizzazione familiare, tutte sfide non certo facili da realizzare. Tuttavia, nella consapevolezza che l'autonomia e l'indipendenza economica siano le migliori garanzie di libertà e di autorealizzazione è necessario trovare delle soluzioni. Le donne, come ampiamente riconosciuto, sono risorse essenziali per la crescita e lo sviluppo economico, benché il loro enorme potenziale faticchi ancora ad emergere, sia nel lavoro dipendente che nell'imprenditoria femminile. L'imprenditoria femminile ha bisogno di servizi, di supporto formativo, di incentivi finanziari e di investitori che diano fiducia alle startup innovative delle donne. I dati a livello nazionale ed internazionale segnalano come siano ancora troppo poche le donne che scelgono di creare un'impresa, di avviare una start up, di intraprendere studi scientifici. L'obiettivo prioritario, quindi, è quello di definire un insieme di strumenti capaci di intervenire su profili quali la nascita di imprese, l'assistenza all'attività imprenditoriale, uno specifico supporto alle start up ad elevato contenuto tecnologico, una diffusione alle azioni condotte a livello regionale. In questa direzione va letta l'istituzione, nella Legge di Bilancio 2021, di un Fondo dedicato all'imprenditoria femminile con contributi a fondo perduto, finanziamenti a tasso zero o agevolato come strumenti messi a disposizione per raggiungere questi obiettivi.

Per **Donne in campo**, andrebbe posta maggiore attenzione al principio di sostenibilità degli adempimenti burocratici per le imprese: il legislatore dovrebbe poter prevedere in anticipo il carico burocratico di nuove norme e farsi carico della sostenibilità sull'impresa. Poi, maggiore considerazione del Welfare. Non ci sono donne impegnate sul lavoro senza una rete di sostegno di aiuto all'infanzia, agli anziani, ai disabili garantita ed accessibile. In Italia, con 'Opzione donna' si consente alle donne di uscire dalla vita lavorativa qualche anno prima per svolgere gratuitamente un ruolo di *caregiver* a patto di rinunciare a quasi un terzo della pensione per tutta la vita! Al netto della retorica, siamo ancora ben lontani dal considerare la cura dei più deboli e la natalità come un grande valore collettivo e non come un problema delle donne. E ancora, il credito e l'accesso alla terra: ancora oggi vi è una pesante discriminazione sul credito per le donne. Importanti passi sono stati fatti in questi anni con il bonus Donne in Campo ma resta da fare ancora molto per rendere stabile misure di sostegno a favore delle agricoltrici. Molte misure a favore delle donne si intravedono nell'ultima Legge di bilancio; ad esempio, per le agricoltrici viene rifi-

nanziato il bonus Donne in Campo; creato un Fondo impresa femminile a favore di tutti i settori. Vi sono anche importanti misure per le lavoratrici agricole e per il sostegno alla maternità e alla famiglia in generale. Bisognerà vedere se i decreti attuativi daranno vita fino in fondo a queste misure. La PAC post periodo transitorio si affiderà molto sui Piani Strategici Nazionali e su quelli bisognerà avere uno sguardo attento sulle questioni di genere.

Come **Confagricoltura Donna** abbiamo espresso delle perplessità su alcuni aspetti che caratterizzano i Programmi che stanno per essere varati a sostegno dell'economia post Covid. Partiamo dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il quale descrive il modo in cui verranno utilizzati i fondi messi a disposizione dell'Italia dal Next-Generation EU. La proposta del PNRR approvato in Consiglio dei Ministri individua, tra le priorità trasversali, la Parità di genere. Per progredire sul piano di una effettiva e sostanziale parità di genere, è indicato l'innalzamento del tasso di occupazione femminile, sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo. In particolare, la linea di intervento dedicata all'imprenditoria femminile (con una linea finanziaria pari a 400 mila euro) richiama la sistematizzazione degli attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese a conduzione femminile, nonché all'affiancamento di misure di accompagnamento allo strumento del "Fondo a sostegno dell'imprenditoria femminile" già previsto nella legge di bilancio 2021, Fondo con una dotazione finanziaria di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022. Il Fondo ha già una dettagliata destinazione degli interventi. *Al momento, però, non è stato ancora chiarito se tutto questo è applicabile al mondo agricolo!* Inoltre, presso il Ministero dello sviluppo economico sarà istituito il «Comitato impresa donna», che farà da coordinamento anche per favorire la realizzazione dell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU, che intende raggiungere la parità di genere e l'empowerment. *Non si sa se in questo Comitato è prevista una rappresentanza agricola!*





LA PARITÀ DI GENERE NEGLI OBIETTIVI DI AGENDA 2030: LE ATTIVITÀ DEL GRUPPO 5 DELL'ASviS

Giuliana Coccia

ASviS – Associazione per lo Sviluppo Sostenibile

Sono già 5 anni che l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha approvato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, corredata da una lista di 17 Obiettivi (Sustainable Development Goals) e 169 target, che riguardano tutte le dimensioni della vita umana e del Pianeta e che dovranno essere raggiunti da tutti i Paesi del mondo entro il 2030.

Gli Obiettivi dell'Agenda 2030

L'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) è nata il 3 febbraio 2016 proprio per far crescere nella società, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per il futuro dell'Italia. È la più grande rete della società civile mai costituita in Italia ed un unicum a livello internazionale; conta più di 290 Aderenti e 240 Associati della società civile di diversa natura. L'ASviS opera in vari campi: i) dialogo istituzionale e

proposta politica; ii) informazione e sensibilizzazione sullo sviluppo sostenibile; iii) educazione allo sviluppo sostenibile; iv) ricerca e innovazione per lo sviluppo sostenibile.

Uno degli strumenti principali per le attività dell'Alleanza su Agenda 2030 è rappresentato dai "Gruppi di lavoro" (GdL), costituiti da oltre 800 esperti. I GdL hanno il compito di mettere a confronto le opinioni degli Aderenti su temi specifici, al fine di elaborare proposte comuni e favorire lo scambio delle migliori pratiche per far progredire l'Italia sul sentiero della sostenibilità.

In questo contesto ci soffermiamo sul GdL relativo all'Obiettivo 5 PARITÀ DI GENERE volto a favorire il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.

Il lavoro del GdL 5 si ispira ai nove target in cui si

Gli Obiettivi dell'Agenda 2030



articola l'Obiettivo 5 ed ha carattere di trasversalità rispetto a tutti gli altri Goals, poiché la parità di genere non è un semplice obiettivo: investe l'intera umanità, le relazioni tra uomini e donne, il rapporto con le future generazioni, le risorse economiche e la crescita demografica.

A livello operativo, il GdL Goal 5 si impegna a contribuire alla progettazione di politiche che portino l'Italia ad un cambio di paradigma verso la parità di genere, accelerando la realizzazione dell'Agenda 2030. In questa logica il GdL, ai cui lavori partecipano più di venti organizzazioni in rappresentanza del mondo della parità, si confronta per valutare l'impatto dei provvedimenti sviluppati dal Governo e per elaborare proposte concrete di politiche da sottoporre ai policy makers. Queste attività confluiscono nella pubblicazione annuale di due volumi ASviS: "L'analisi della legge di Bilancio", nella quale si esaminano i singoli commi della legge in relazione ai target di tutti gli Obiettivi; il "Rapporto Annuale" che, nella prima parte, illustra lo stato di avanzamento del nostro Paese rispetto all'attuazione dell'Agenda 2030 e, nella seconda, riporta un quadro organico di raccomandazioni di policy per segnalare gli ambiti di intervento per assicurare la sostenibilità economica, sociale e ambientale del nostro modello di sviluppo e influenzare in questo modo le strategie del Governo.

L'ASviS organizza ogni anno il Festival dello Sviluppo Sostenibile, centinaia di iniziative sull'intero territorio nazionale nell'arco di 17 giorni – tanti quanti sono gli obiettivi dell'Agenda –²⁴, proposte a un pubblico variegato per coinvolgere, includere e dare voce alla

società italiana. Nel Festival 2020 l'evento nazionale del Goal 5 ha fornito una fotografia del fenomeno della violenza economica nei diversi ambiti in cui questa si manifesta (in famiglia, nel lavoro, nell'accesso ai finanziamenti), favorendo la valutazione della sua effettiva portata e delle conseguenze che determina (una sintesi dei lavori è consultabile su <https://asvis.it/goal5/home/389-7689/evento-nazionale-goal-5-fare-della-parita-di-genere-il-pilastro-della-ripresa>).

L'attuale emergenza sanitaria rischia di amplificare le disuguaglianze di genere e rendere la società meno inclusiva. Le donne hanno pagato in maniera maggiore le conseguenze della pandemia, ma hanno dimostrato una resilienza trasformativa in grado di attivare una ripartenza del nostro sistema paese. Per tenere conto di questa possibilità il GdL Goal 5 ha individuato le priorità da affrontare in questo momento storico nel lavoro, competenze e digitalizzazione, empowerment e rappresentanza, violenza, salute sessuale e riproduttiva (cfr. [Impatto_Covid19_Goal_5_definitivo.pdf](#) (www.asvis.it)). È necessario promuovere l'impegno per migliorare le strategie che, sinora, si sono rilevate insufficienti. Tra queste il monitoraggio delle norme varate, ma non ancora applicabili, e l'adozione della "Valutazione dell'Impatto di Genere" quale prassi metodologica per la sistematica analisi ex ante/ex post di qualsiasi intervento normativo, progetto di legge, indirizzo politico utile a valutarne, in modo oggettivo e contestualizzato, il potenziale impatto in termini di divario di genere.

DONNE E AREE MARGINALI. TRE VOCI DALLA STRATEGIA NAZIONALE PER LE AREE INTERNE

Alessandra Buzzo, Alessia Zabatino e Sabrina Lucatelli

Strategia Nazionale per le Aree Interne - SNAI

Foto: courtesy of Franco Mantino



Più di 50 mila i chilometri percorsi in bus, un metodo di lavoro aperto, trasparente, basato sulla conoscenza dei numeri e un confronto continuo

Settantadue aree interne, associazioni di piccoli Comuni così definite perché lontane dai servizi alla persona. Dai piccoli Comuni del Tesino, alle meravigliose vallate del Gran Paradiso e del Gran Sasso, le tante vallate dell'osso dell'Italia, la profonda Irpinia e giù, in parte anche lungo la costa fino alla punta estrema, passando per il Pollino.

Più di 50 mila i chilometri percorsi in bus dal Comitato Tecnico Aree Interne, portando avanti un'esperienza di Amministrazione innovatrice, basata su un metodo di lavoro aperto, trasparente, basato sulla conoscenza dei numeri (più di 100 indicatori calcolati e aggiornati) ed un confronto continuo con le Comunità delle settantadue aree interne, intente a costruire una Strategia a medio lungo termine, con obiettivi di rilancio non predeterminati, ma discussi in un confronto continuo tra Sindaci, Comunità locali, Stato e Regioni.

Oltre 100 i focus group organizzati sui territori, con Amministrazioni impegnate a cercare, ma non sempre capaci di trovare, le soluzioni migliori da disegnare con e per le Comunità.

Oltre un miliardo di investimenti attivati e gradualmente resi disponibili ai territori, di cui si fatica a leggere i risultati per le lentezze e le difficoltà dell'attuazione e del monitoraggio, ma di cui molti Amministratori e le Comunità coinvolte riconoscono e difendono l'innovatività di metodo.

L'articolo racconta il ruolo delle Donne in questo meraviglioso e faticoso processo dando voce a tre delle sue protagoniste chiave: Alessandra Buzzo, ex Sindaca Referente dell'Area interna del Comelico nonché ex Presidentessa della Comunità Montana; Sabrina Lucatelli, allora Coordinatrice del Comitato Tecnico Aree Interne¹ ed Alessia Zabatino, allora giovane

progettista dedicata al lavoro di territorio di diverse aree interne.

Prima di entrare nelle testimonianze, è utile riportare qualche statistica, in quanto guardare le aree-progetto della Strategia Nazionale per le Aree Interne con una prospettiva di genere fa emergere, prima di tutto, un profondo gap nelle Amministrazioni locali. Dei 1.071 comuni che costituiscono le 72 aree-progetto della SNAI, al 2018 solo 110 sono amministrati da donne, ovvero il 10,27%. Le percentuali regionali più alte si registrano nelle aree interne del Veneto (22,22%) e dell'Emilia-Romagna (17,14%), mentre le percentuali più basse si rilevano nelle aree interne della Toscana (0%) e della Campania (2,15%)². La percentuale di sindache nei comuni delle aree-progetto della SNAI è inferiore alla media nazionale, ma non di molto: secondo l'ANCI, infatti, in tutta Italia le donne che ricoprono tale ruolo sono solo il 13% (dati aggiornati al 2019)³.

La disponibilità di questi dati permette di mettere a fuoco nel dettaglio una specifica mancanza di genere nelle aree interne, che purtroppo non è l'unico. Non ci sono, però, molti dati disponibili che permettono di quantificare altri divari di genere.

Per raccontarli abbiamo, dunque, pensato di iniziare dall'esperienza personale di noi tre autrici: tre donne che, con ruoli e formazioni diverse, osservano e vivono le aree interne del nostro Paese.

dei Ministri, è composto da rappresentanti di vari Ministeri (Agricoltura, Economia e Finanze, Beni culturali e Turismo, Istruzione, Università e Ricerca, Infrastrutture e Trasporti; Lavoro, Salute, Affari Regionali), dell'Agenzia per la coesione Territoriale, ANCI - IFEL, CREA, ISFOL, UPI.

² I dati sono stati elaborati da Alessia Zabatino sulla base degli elenchi dei comuni e dei nomi degli/delle amministratori/amministratrici locali delle 72 aree-progetto della SNAI contenuti in Lucatelli, Monaco (a cura di), 2018, "La voce dei sindaci delle aree interne".

³ <http://www.anci.it/wp-content/uploads/Dossier-donne.docx>

¹ Il Comitato Tecnico Aree Interne, coordinato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio

Alessandra Buzzo

Ex sindaca referente dell'area interna Comelico Sappada

Nel mio territorio, il Comelico, sono stata la prima donna Sindaco eletta nel 2014 e la prima Presidentessa di Unione Montana donna, per di più caparbia, tenace e sempre dalla parte degli ultimi, insofferente alle consolidate prassi ed abitudini amministrative. Il tessuto politico amministrativo e i rappresentanti di realtà locali con i quali interagivo erano quasi esclusivamente uomini.

In Comelico sono ancora presenti Enti di diritto privato millenari, proprietari dei patrimoni boschivi e non solo, nei quali alle donne non è ancora concesso il diritto di proprietà, di voto e di partecipazione alle assemblee.

Sono stata guardata con diffidenza, erano increduli sulle mie capacità amministrative. Sono stata considerata visionaria e, se possibile, tendevano a non assecondarmi.

La SNAI mi ha permesso, come amministratrice e come cittadina, di avere tempo per conoscere a tutto campo il mio territorio, cosa non banale e scontata. E l'ho fatto con la comunità locale.

Fino a quel momento erano state rare, quasi nulle, le occasioni nelle quali ci eravamo seduti intorno ad un tavolo per parlare del nostro territorio, di cos'era stato, del presente, di come immaginavamo il futuro e quali strategie intraprendere per raggiungere i nostri desiderata, cioè la possibilità di continuare a vivere nel nostro territorio vedendo garantiti i diritti fondamentali di ogni persona. Nel percorso di co-progettazione, quando si parla di bisogni ed opportunità del territorio, mi sono resa conto di come essere donna racchiuda valori e conoscenze aggiunte che possono fare la differenza. Il tema degli asili nido, l'offerta formativa, i servizi territoriali, i bisogni degli anziani, la mobilità, sono aspetti del vivere quotidiano che una donna conosce come persona o come madre o come figlia, con una sensibilità e un coraggio diversi.

Il percorso di co-progettazione della SNAI ha fatto incontrare tante persone, ha aperto tanti confronti con realtà ed esperienze simili, abbiamo scoperto che si può fare, che altri scenari sono possibili, che si può pensare ad un futuro anche per noi.

Dei bisogni emersi però, tanti non hanno trovato risposte positive, come se mancasse la reale volontà di risolverli e la comprensione delle difficoltà della vita nelle aree interne.

I tempi lunghi della SNAI sono necessari, ma spesso sfiancano e demotivano, soprattutto i cittadini già disincantati da tante promesse disattese e dalla fatica del vivere quotidiano in territori difficili.

Sento addosso il rischio e la responsabilità, nel caso della mancata attuazione della Strategia, che i cittadini si sentano per ancora una volta traditi e perdano speranza.

Sabrina Lucatelli

Ex coordinatrice del Comitato Tecnico Aree Interne

Mi porto nel cuore il tentativo di un nuovo modo di fare Amministrazione.

La Strategia ha tentato di costruire un nuovo rapporto con i territori selezionati attraverso un'Amministrazione presente, fatta di uomini e donne "dedicati" ad una causa: rimettere le aree interne al centro dell'attenzione ed accompagnarle a trovare un nuovo ruolo per il rilancio del Paese.

Coordinare una squadra tanto eterogenea, fatta di Amministratori di numerose realtà locali, esperti, cittadini e cittadine delle aree interne, implica la capacità di gestire la complessità con pazienza, ascolto, dedizione, responsabilità, intuizione e coraggio.

Tanto tempo è stato dedicato a costruire un linguaggio e delle pratiche comuni, guidati da una forte filosofia orientata alla soluzione di problemi.

A Roma avevamo costruito una squadra mista. Non c'erano differenze, se non quella tra chi aiutava a realizzare un risultato e chi si preoccupava di chiudere una procedura amministrativa.

Dei Sindaci mi porto nel cuore una forte dedizione per i propri territori, ben riassunta nelle meravigliose interviste della "Voce dei Sindaci delle Aree Interne" dove la Sindaca di Borbona racconta il suo impegno quotidiano che inizia al mattino presto, al bar del Paese, ascoltando e affrontando i problemi dei suoi cittadini.

Alla costruzione della strategia si arrivava attraverso un processo fatto di riunioni a Roma, incontri organizzati sui territori, scambio di idee, informazioni, dati e accertamenti. Sui territori si sentiva la debole presenza della rappresentanza femminile: poche Sindache, alcune Vice o Assessore, spesso (ma non solo) alle politiche sociali.

Nei focus group, in modo aperto e informato, Sindaci e rappresentanti delle loro Comunità, Stato e Regioni discutevano delle intenzioni di cambiamento. Erano incontri talora difficili, in cui il Centro aveva un ruolo fondamentale di ascolto, combinazione della conoscenza locale con quella dei dati e della valutazione, e individuazione di pochi indicatori di risultato. Molto del lavoro veniva fatto in maniera informale nella "cena della sera prima", quando si ritrovavano allo stesso tavolo rappresentanti dello Stato, spesso accompagnati da rappresentanti delle Regioni, accolti da Sindaci, Presidenti dei Parchi, Professori, Medici. In queste tavolate il gap di genere era palpabile.

Durante i focus group, invece, era rilevante la presenza femminile: donne imprenditrici, professoresse, madri e rappresentanti scolastiche, studentesse, infermiere.

In particolare, sui temi socio-sanitari e scolastici era rilevante la presenza di professoresse e dirigenti scolastiche, insieme a donne impegnate ai diversi livelli,

prevalentemente amministrativi, del mondo sanitario. Raramente le Sindache hanno guidato le compagini territoriali, spesso, però, coordinavano tavoli di lavoro o commissioni dedicate all'elaborazione della Strategia d'area.

Tutte queste donne hanno avuto un atteggiamento sempre proattivo e costruttivo, capaci di ascoltare, di creare un contesto collaborativo e di mantenere lo "sguardo lungo", oltre gli interessi immediati. Sono state sognatrici e concrete.

Purtroppo, non abbiamo potuto affrontare tutti i temi rilevanti come meritavano. Avremmo avuto bisogno di un lavoro continuo e di tempo per trasformare un'azione puntuale in azione strutturale.

Per esempio, non è stato adeguatamente affrontato il tema delle nascite e della presenza di consultori: per il rilancio di queste aree è necessario che una giovane coppia possa costruire un percorso di nascita accompagnato e sicuro.

Infine, un aneddoto. Durante un focus group in Val Marecchia si parlava di condizioni di vita degli studenti e di scuola, una mamma ha, dunque, lamentato le difficoltà della figlia adolescente di raggiungere la scuola con mezzi sicuri: "Mentre i ragazzi si spostano con l'Ape, lei è costretta al motorino". Mi sono spesso chiesta perché le ragazze si sentano ridicole ad usare l'Ape per percorrere la Val Marecchia. Davvero esistono macchine per maschi e macchine per femmine?

Nell'insieme posso dire di essermi conquistata la fiducia dei Sindaci e delle Comunità. Ci sono tutte le premesse per poter ben esercitare un ruolo apicale, per noi donne. Peccato sia tanto difficile, e questo nonostante il merito.

Alessia Zabatino

Ex progettista Comitato Tecnico Aree Interne

Sono stata la più giovane progettista donna del Comitato Tecnico Aree Interne. Lavoravo con le Amministrazioni locali, le assistenze tecniche, i/le cittadini/e al disegno della Strategia di sviluppo dell'area.

Nel corso del primo anno di lavoro mi sono resa conto che le donne intorno ai tavoli di co-progettazione erano poche, nonostante cercassimo di coinvolgere le persone andando "porta a porta" per non lasciare fuori nessuno.

Le poche donne presenti avevano quasi sempre ruoli nella scuola o nei servizi sociali, solo alcune erano amministratrici o imprenditrici, nessuna categoria professionale aveva una rappresentanza femminile. E così nel racconto, nelle analisi, nelle visioni territoriali si perdeva lo sguardo intersezionale, prevaleva il punto di vista maschile.

Per esempio, nonostante la quasi totale assenza dei servizi 0-3 e la disoccupazione femminile, i servizi per bilanciare il carico di cura non venivano inseriti tra le priorità, così come la multisettorialità delle aziende agricole guardava più al turismo che all'edu-

cazione, nonostante la carenza di offerta educativa. La situazione è migliorata quando abbiamo organizzato la co-progettazione in luoghi e tempi più adatti alla partecipazione femminile, considerando i ritmi della vita quotidiana di donne in territori privi di servizi per l'infanzia e per gli anziani.

Anche quando sono arrivate più donne ai tavoli di co-progettazione, però, era evidente che la loro voce e le loro esperienze venissero spesso sminuite. Il lavoro di co-progettazione ha dunque legittimato esperienze innovative sottostimate.

Un esempio eclatante è quello di una cooperativa di donne impegnata nella valorizzazione del patrimonio culturale che attrae migliaia di turisti, oltre alla comunità locale, in una delle nostre aree ultra periferiche: "Ma noi siamo sempre 'le ragazze', non si spiegano come riusciamo a fare questi numeri e ci guardano sempre con quell'aria un po' ironica", mi raccontavano. In ogni modo abbiamo cercato di legittimare la cooperativa, mentre, in tutti i modi, i rentier dello sviluppo locale (tutti uomini) hanno cercato di metterla in ombra.

Questa attenzione costante al coinvolgimento, alla legittimazione, all'abbattimento di resistenze, mi ha fatto capire che le politiche di sviluppo possono essere delle potenti politiche per la parità di genere, in particolare quando non viene meno lo sguardo sulle opportunità e la rappresentanza che le donne hanno nelle loro comunità.

La Strategia Nazionale per le Aree Interne è una politica di sviluppo territoriale che è riuscita a generare nelle comunità locali nuovi e più consapevoli sguardi sul territorio, nuove forme di confronto e cooperazione, anche perché ha rotto alcuni tabù e non ha accettato nessuna disuguaglianza di riconoscimento. È anche riuscita a mettere insieme rappresentanti dello Stato delle Regioni e dei Comuni attorno ad obiettivi comuni, per il benessere delle Comunità, di queste fantastiche parti del Paese.

Una comunità locale che disegna la propria strategia di sviluppo non può essere rappresentata solo da uomini, non può essere raccontata e immaginata solo dallo sguardo maschile perché nessun processo di sviluppo può essere definito tale e può avere effetti duraturi se non accoglie le idee, i punti di vista, i bisogni e i desideri di tutte le persone che ne fanno parte.

Riferimenti Bibliografici

Barca F., Carrosio G., Lucatelli S. (2018), *Affrontare la fraglia città-campagna: politica rivolta alle aree interne e risultati attesi misurabili*, in *Gli asset dell'Italia per un futuro sostenibile*, Centro Studi Confindustria.

Cersosimo D., Donzelli C. (a cura di) (2020), *Manifesto per riabitare l'Italia*, Donzelli Editore, Roma.

De Rossi A. (a cura di) (2019), *Riabitare l'Italia*, Donzelli Editore, Roma



IS BARROSAS: COOPERARE AL FEMMINILE

*Dolores Deidda
ex-direttrice Dipartimento Sviluppo locale
del Formez, Saggista*

Molto prima che i termini “sviluppo locale” e “sviluppo rurale” diventassero un metodo per promuovere l’iniziativa dal basso e mettere a valore le risorse dei territori, molto prima che le politiche comunitarie promuovessero l’approccio territoriale allo sviluppo, in un’area depressa della Sardegna prese avvio e si sviluppò con successo un’iniziativa imprenditoriale da parte di un gruppo di donne.

Queste donne hanno voluto chiamarsi barrosas che in italiano può essere tradotto con caparbie. La caparbieta e la determinazione sono, infatti, il tratto distintivo dell’esperienza che dura da circa sessanta anni, dopo aver subito numerose trasformazioni e

coinvolto diverse generazioni.

La Cooperativa Allevatrici Sarde (C.A.S.) nasce da una forte spinta ad andare controcorrente e da una grande voglia di riscatto. La cooperazione non fa parte delle tradizioni locali, neanche delle forme di lavoro maschili. La costituzione formale risale ai primi anni ’60, quando in Italia si affermava il boom economico. In Sardegna il miracolo non era ancora arrivato. Se qualche progresso economico si fosse potuto cogliere, questo sarebbe stato solo nelle aree urbane. In molte delle aree interne e marginali erano ancora prevalenti economie da sussistenza.

L’idea imprenditoriale si attiva in provincia di Orista-

no con l'intento di dare razionalità all'allevamento di bassa corte, tradizionale attività femminile. Un'intuizione che vede la possibilità di trasformare in attività commerciale – con l'apertura di un incubatoio sociale – ciò che già costituiva per le donne attività di carattere familiare per l'autoconsumo.

Da questa iniziativa pionieristica, che si dimostra redditizia per le imprenditrici coinvolte e per le loro famiglie, si tenta il passo successivo. Grazie al supporto di una figura femminile che oggi chiameremmo "agente di sviluppo locale" e ispirandosi ad una buona pratica realizzata in Trentino, le donne decidono di dare vita ad un circuito di agriturismi, quando ancora questa pratica risulta assente in Sardegna.

La scommessa consiste nella capacità di rendere attrattive le aree in cui le allevatrici vivono e lavorano, sperimentando nuove forme di accoglienza in contesti agro-pastorali, caratterizzati da specifiche dotazioni di risorse ambientali (marine o montane) dove il valore aggiunto è dato proprio dalla ricettività domestica, da una proposta di autenticità e genuinità. L'agriturismo accoglie gli ospiti facendoli sentire come a casa, consente loro di fare esperienza delle attività svolte dalle famiglie, sollecita il gusto della scoperta e della condivisione, partecipando alla cura degli animali, in qualche modo li educa a diverse forme di vita in sintonia con i cicli della natura.

La nuova attività parte con la selezione delle abitazioni dotate dei migliori standard, in assenza di specifica normativa regionale; l'investimento fa leva sulle risorse umane per innalzare la qualità del pacchetto offerto, riscoprendo la gastronomia del territorio e i suoi prodotti tipici, valorizzando le pregiate competenze delle donne nella panificazione e pasticceria tipica. Per questo, viene aperto un laboratorio dove trasmettere gli antichi saperi della tradizione locale.

La scommessa viene vinta e le donne festeggiano. I primi agriturismi vengono aperti a partire dal 1977. Si costituisce un centro di prenotazioni unificato sia per ridurre il carico di lavoro delle donne, sia per intercettare segmenti di mercato turistico individualmente meno accessibili quando ancora il web non è stato inventato. Con il centro prenotazioni si assicura anche l'occupazione ad un dipendente.

Sono anni "rivoluzionari", i turisti cominciano ad arrivare numerosi, si capisce che l'offerta agroturistica incontra una crescente domanda di viaggiatori e soprattutto di famiglie, interessati a fare delle loro vacanze un momento che consente di vivere nuove relazioni ed emozioni, in ambienti familiari e ambientali che arricchiscono il loro vissuto, grazie anche all'immersione in ambienti naturalistici incontaminati. Si può affermare che l'agriturismo in Sardegna – che negli anni successivi ha avuto uno sviluppo diffuso a livello regionale – è stato inventato da queste coraggiose e lungimiranti imprenditrici.

I turisti non sardi vengono a contatto con realtà che fanno loro assaporare cose d'altri tempi, vivendo esperienze intense con i loro ospiti e le loro tradizioni, momenti emozionanti a contatto con una natura e cultura sempre originali e sorprendenti. Alcune delle socie, che mai avevano fatto dei viaggi fuori dall'isola, si ritrovano ad accogliere persone e famiglie, che arrivano sia dal resto dell'Italia che dall'estero, portando le loro abitudini, la loro lingua, i loro modi di pensare e di vivere. Avere "il mondo in casa" serve a maturare un'apertura mentale e ad apprendere cose sempre nuove, superando i limiti di un chiuso localismo.

La cooperativa delle allevatrici si conquista servizi giornalistici e foto di primo piano in riviste nazionali dedicate al turismo.

La sua storia incontra anche quella di Banca Etica, con cui conduce un progetto di investimento in pannelli fotovoltaici. L'investimento in energia pulita sembra assolvere alle sue promesse quando, a causa di un rogo delle strutture in cui erano stati installati, tutto sembra perduto. Grazie all'intervento della Banca ritorna la fiducia, il recupero delle strutture compromesse consente il loro riutilizzo.

Quando ormai oltre dodicimila socie fanno parte della C.A.S., l'emanazione della Legge Regionale n.18 del 1998 introduce in ambito agrituristicamente dei crite-



ri restrittivi, quale la complementarità delle attività di ricezione ed ospitalità con l'attività principale (allevamento, coltivazione, silvicoltura) degli imprenditori agricoli, regolarmente iscritti nei relativi ruoli previdenziali. A questo si aggiungono anche precisi standard per quanto riguarda gli alloggi in materia di requisiti igienico-sanitari. Le allevatrici decidono di proseguire la propria attività apportando le innovazioni necessarie.

Agli inizi degli anni '90 costituiscono il Consorzio agrituristico della Sardegna, con la C.A.S. come socio di maggioranza e marchio depositato presso la Camera di Commercio di Oristano. Esperienza, questa, che dura circa dieci anni, dopo i quali le allevatrici decidono di chiudere con il Consorzio, a causa degli elevati costi di gestione ma anche del calo delle aziende consorziate, passate in pochi anni da 40 a 16. Ma la voglia di sperimentarsi in una nuova impresa pervade anche le nuove generazioni succedute alle socie fondatrici.

Le donne proseguono con la Cooperativa di consumo, mandano avanti la riorganizzazione della struttura tecnico-produttiva, attingono a nuove professionalità, riammodernano i punti vendita esistenti e ne aprono dei nuovi.

Diventando cooperativa di consumo, la C.A.S. riprende lo spirito solidaristico che l'ha sempre caratterizzata, continua l'allevamento avicolo e intanto estende la rete dei suoi punti vendita, inizialmente degli spacci, facendoli diventare negozi di prossimità, per assicurare alle socie la continuazione dell'attività lavorativa nei luoghi in cui risiedono ma anche l'offerta di servizi essenziali alla popolazione residente nei piccoli centri, rafforzando così il tessuto sociale locale.

Negli anni più recenti i punti vendita sono cresciuti, oggi se ne contano 26, prevalentemente nella provincia di Oristano ma con qualche apertura verso la provincia di Nuoro. La C.A.S. commercializza prodotti a marchio Coop e prodotti tipici sardi, prevalentemente del settore agroalimentare. Rileva negozi in difficoltà, specie nei piccoli centri, ed assicura una rete distributiva con 80 dipendenti, quasi tutte donne.

Oggi è la cooperativa femminile più grande d'Europa (le donne costituiscono il 90%), svolgendo un ruolo sociale ed economico, con un fatturato ed un aumento dei soci, che consente di guardare con fiducia al futuro.





Allevare ovicapri in Piemonte, imprenditrici con traiettorie diverse

Roberto Cagliero e Patrizia Borsotto

CREA - Centro Politiche e Bioeconomia

Il ruolo assunto dalle donne nelle aree rurali si è trasformato negli ultimi decenni in termini di attività e di presenza nei territori. Nel tempo le donne hanno rivestito mansioni sempre più rilevanti e oggi moltissime sono imprenditrici e innovatrici preziose, oltre che per le proprie aziende, anche per i territori dove operano, e vivono perché in grado di offrire veri e propri beni pubblici per la comunità locale. A volte la narrazione del ruolo importante delle donne negli allevamenti chiamati minori in Piemonte è caratterizzata da una certa retorica, ma alcune evidenze sono molto chiare.

Una prima evidenza è che la presenza di donne titolari negli allevamenti ovi-caprini presenta una certa

importanza. Per fornire una stima, per quanto grossolana, tra il 2015 e il 2020 la presenza di donne capo azienda in allevamenti ovicapri si osserva in oltre una azienda su tre (35%), mentre sull'insieme delle aziende regionali questa quota non arriva al 30%; ancora più marcata è la rilevanza delle imprenditrici se guardiamo agli allevamenti nelle aree rurali, collina (37%) e montagna (quasi 40%). I dati sono quelli dell'Anagrafe Unica della Regione Piemonte e, come tutte le fonti di informazione, potrebbero comunque scontare qualche distorsione.

Sempre cercando di tracciare in modo empirico i motivi, le forze, le opportunità, ma anche le difficoltà e le minacce che sottostanno questa situazione, abbia-

mo parlato con un gruppo di allevatrici, anche per mettere in luce le diverse traiettorie che possono avere seguito: differenti punti di avvio e differenti percorsi di sviluppo. Spesso la partenza è molto diversa, ma altrettanto spesso il punto d'arrivo è comune e racconta di esperienze positive dove le imprenditrici vanno oltre la condizione di una azienda, ma innescano cambiamenti importanti sui territori.

Una prima traiettoria possiamo chiamarla di continuità e sono i casi dove una donna si è impegnata a innovare e sviluppare una azienda già di famiglia.

Questo può essere il caso di Gloria Degioanni che da sempre vive l'esperienza dell'allevamento ovino in Valle Stura, proseguendo una importante vocazione pastorale della famiglia, risalente ad un bisnonno pastore emigrante in California. L'esperienza si colloca all'interno di una tradizione fortemente radicata in queste valli del cuneese, dove la pastorizia itinerante si lega alla presenza di una razza ovina autoctona di altissimo pregio: la Sambucana. Si tratta di una pecora a triplice attitudine (carne, latte e lana), particolarmente apprezzata per la carne e i formaggi. La traiettoria di Gloria è una continuazione, ma anche una innovazione soprattutto verso una ricerca di integrazione sia a livello aziendale sia territoriale. Nel primo senso, ricordiamo la fusione degli armenti di tre famiglie a costituire un gregge di dimensioni rilevanti ed economicamente sostenibili: oltre 400 unità adulte. Sul territorio lo sforzo è legato alla cultura materiale di questi luoghi, vale a dire proprio la pecora Sambucana, raccontata e interpretata nell'Ecomuseo della Pastorizia di Pontebernardo. Gloria è stata nominata presidentessa del Consorzio e si è impegnata nella costruzione del substrato fertile per tutte le imprese dell'area, verso il rilancio di una comunità di allevamenti di Sambucana. Grazie all'attività dell'Ecomuseo, infatti, e alla collaborazione con la comunità montana e con il Consorzio Escaroun sono state portate avanti numerose iniziative di comunicazione e di animazione, il *Tarluc* e la *Routo*, arrivando anche a finanziare un centro arieti per il rilancio della razza.



Una storia completamente diversa, invece, accomuna per certi aspetti – l'azienda Lo Puy di Marta Canuto e la Fattorie Le Beline di Anna Piacenza; anche in questo caso si tratta di allevamenti, ma stavolta di capre, collocate in vallate piemontesi quasi opposte: la prima nella cuneese Valle Maira, la seconda nel vercellese, in Val Sesia.

Il progetto Lo Puy nasce nel 1999, quando arrivano i primi capretti e, negli anni iniziali, l'azienda si concentra sulla costruzione della stalla e del caseificio e sull'assemblamento del tropel (il gregge). Oggi l'azienda è integrata da un'offerta agrituristica (ristorazione ed ospitalità) che punta alla valorizzazione dei prodotti aziendali (carne e formaggi caprini). L'azienda lavora in sinergia con un'altra realtà artigianale presente in borgata condotta da una donna che, anch'essa, ha lasciato la sua precedente formazione per la montagna. La Fattorie Le Beline nasce nel novembre 2002 con 11 capre Saanen, che sono diventate oggi 70 capi, più 10 pecore, 8 vacche (di razze Piemontese e Austriaca) e 2 cavalli.

Si tratta di due traiettorie a prima vista molto simili, ma che in realtà nascondono differenze importanti. In entrambi i casi le protagoniste hanno scelto di allontanarsi dalla città e di ricercare un'attività economica rurale e una vita con altri ritmi e all'interno di comunità più vicine. Simile è la scelta, tra le limitate produzioni che la montagna può offrire, di rivolgersi a un tipo di allevamento che richiede, tutto sommato, capitali iniziali abbastanza limitati. L'esperienza di Marta e Anna, infatti, si scontra subito con una sfida comune a molti aspiranti imprenditori: l'accesso al



credito e la difficoltà di contrastare l'asprezza della montagna. Qui la terra è molto frammentata, gli animali possono avere costi elevati; trovare le strutture e l'abitazione adeguate, anche nei costi, può essere un ostacolo importante. A questo si aggiungono la burocrazia agricola e le complesse procedure di pagamento e controllo dei fondi pubblici. Un grande sostegno è arrivato alle due imprenditrici dalle istituzioni locali (ex Comunità Montane, Comuni, Consorzi, etc.) che hanno consentito alle due aziende di porsi sul territorio come motore di sviluppo e buona pratica di gestione di un bene collettivo.

Marta Canuto, infatti, non nasce come agricoltrice, ma si inserisce nella comunità locale come medico condotto e porta in montagna la sua professionalità che le permette di conoscere le persone e la valle e di farsi conoscere. Dopo questa fase iniziale, col marito, trovano con caparbieta la casa giusta presso la ruà del Puy – borgata Podio e qui fondano l'azienda omonima. Successivamente, la crescita dell'azienda, fino all'attivazione dell'agriturismo, lo sviluppo della borgata, grazie anche ad altre esperienze sinergiche, e l'ampliarsi della famiglia, la porta ad interrompere la professione medica. Si tratta di un percorso lento e progressivo, anche di formazione e studio per entrambi, con le cattedre ambulanti di agricoltura, gli istituti presenti sul territorio e gli scambi con realtà simili sull'altro versante delle montagne, quello francese, da sempre più prossimo della pianura di Torino. Ad oggi, grazie al lavoro dei due coniugi, l'azienda può contare sul fondamentale appoggio di due dei cinque figli che hanno scelto di proseguire la realtà apportando nuovi progetti ed energie.

Anna Piacenza lascia la città e si sposta con il marito a Mollia (VC), un paese dove riesce a trovare la disponibilità del Comune a venderle un terreno, per costruire la sua fattoria, che tuttora è l'unica presente nel territorio comunale. La prima attività è la vendita dei capretti, poi arriva la lavorazione del latte, con una sala di mungitura e una sala frigo, e l'ampliamento del gregge nella nuova tipologia di allevamento. Nel 2010, visto il suo passato da insegnante, Anna certifica la stalla come fattoria

didattica e incomincia a lavorare con le scuole, per poi integrare la vita di allevatrice di capre con quella di maestra elementare. Il rapporto con il tessuto locale si consolida e ricopre anche il ruolo di vicesindaco. attualmente, la fattoria è in procinto di vedere una nuova generazione di imprenditoria femminile, poiché si sta preparando l'insediamento in azienda della figlia ormai diciannovenne, ma nata e cresciuta proprio in questa borgata.

Le traiettorie possono essere tante, diverse e magari con esiti più fortunati o meno, ma si conferma sempre centrale la volontà di creare e sviluppare realtà di produzione agricola, ma non isolate, non come monadi. La lezione di queste esperienze di imprenditrici è quella di capire l'importanza del territorio e della comunità, ma anche delle istituzioni, e di diventare sul territorio un riferimento, un soggetto proattivo che sviluppi le condizioni di crescita per tutti. Spesso il reperimento del capitale e dei fattori produttivi è un punto critico per le imprese, ma il capitale principale è una idea forte e la determinazione a percorrerla all'interno di un territorio.



Grazia Sandra Invidiata

passione e temperamento
di una allevatrice madonita

Francesca Varia
CREA - Centro Politiche e Bioeconomia

Si dice che le donne siciliane abbiano il carattere della terra in cui sono nate. Grazia Sandra Invidiata, detta Sandra, è una madonita DOC, figlia unica, madre di Collesano e padre di Polizzi Generosa, due comuni della città metropolitana di Palermo ricadenti nel Parco regionale delle Madonie. Sandra è una donna tenace, consapevole delle sue radici e da sempre mossa da una forte passione per la montagna, la natura, gli animali, le tradizioni del suo territorio. Una donna con una gran voglia di indipendenza, cresciuta in una famiglia molto aperta, sempre pronta ad accogliere parenti e amici e con un atteggiamento di fiducia tale da lasciarla libera di scorrazzare da sola a cavallo per sentieri e boschi.

A questi luoghi Sandra ritorna dopo il periodo degli studi universitari. Neo-abilitata alla professione di agronomo avvia uno studio professionale associato, una sorta di coworking *ante litteram*, in un periodo di grande fermento per tutti i comuni del parco. Erano infatti gli anni in cui si gettavano le basi per il Patto Territoriale delle Madonie di prima generazione (poi approvato nel 1997) e l'Agenzia di Sviluppo Locale delle Madonie (l'allora So.SVI.Ma S.p.A) organizzava

le prime attività di animazione territoriale e assistenza tecnica nel campo dell'agricoltura e del turismo.

L'esperienza della libera professione fu altamente formativa, soprattutto in relazione ai rapporti con la clientela e all'adeguamento alle norme nel campo della zootecnia, dell'igiene e della trasformazione ca-

searia. Rimasta sola alla morte dei genitori, Sandra assume la conduzione dei fondi rustici di famiglia che si trovano a Collesano, in contrada Santa Anastasia. Estesa "solo" 60 ettari, cioè molto meno rispetto alle grandi tenute estensive madonite, la proprietà della famiglia Invidiata non si poteva definire un'azienda agricola: papà Casimiro era stato un dipendente regionale e l'aveva mantenuta secondo le consuetudini della zona. Eppure, c'erano tante risorse: c'erano pascoli di discreta qualità, la stalla con le vacche e persino dei salariati.

Sandra punta tutto sull'allevamento bovino e inizia a selezionare i capi migliori per la produzione di latte. Ben presto, però, si scontra con una dura realtà: malgrado tutti i suoi sforzi per ottenere un prodotto di qualità – e malgrado le sue rivendicazioni – il prezzo imposto dai caseifici non era mai equo. Non c'era



alternativa: doveva sottrarsi a quello strapotere trasformando il latte per conto proprio! Così, attingendo preziosi consigli da amici molisani, anch'essi appassionati al mondo allevatorio e caseario, tenta la strada della caseificazione, una strada tutta in salita. La vita dei pastori è molto difficile; inoltre, storicamente sulle Madonie è molto raro che le donne accudiscano alla caseificazione: *"le donne non vivono nel màrcatu¹ e, se eccezioni ci sono, ciò avviene*



*o quando si allevano pochi animali alla periferia del paese (e sono in gran parte bovini), o quando, in aziende poste a distanza dai centri abitati ma munite di adeguati luoghi di ricovero, le donne raggiungono il marito e i figli nella stagione estiva e finiscono con l'occuparsi della caseificazione, ma soprattutto della stagionatura dei latticini"*². Sandra invece era una donna autonoma, capace di svolgere tutte le mansioni aziendali, di passare dall'outfit per una festa mondana a un'emergenza in sala mungitura o in sala parto, una "donna al comando", in una realtà in cui non tutti gli uomini erano preparati a una tale inversione di ruoli.

Ma questo fu anche l'inizio di una bellissima storia di integrazione e di amicizia: in azienda lavorava Argon Gryka, classe 1973, scampato dalla dittatura comunista albanese e già accolto da papà Casimiro nel 1991, quando era poco più di un ragazzo. Dotato di una grande manualità e di una innata capacità di imparare le cose e di migliorarle, Argon acquisisce la qualifica di casaro, mentre Sandra dismette la libera professione per dedicarsi totalmente alla vita imprenditoriale. Insieme si lanciano nella produzione di formaggi e latticini a latte crudo da zootecnia biologica e nel 2003, grazie a una sapiente opera di recupero della tradizione madonita, producono i primi pezzi di Provola delle Madonie. Da lì a poco, l'iscrizione come presidio Slow Food e il successo nel mondo delle fiere e dei mercatini sia regionali che nazionali: il Salone Internazionale del Gusto di Torino, la manifestazione "Cheese" di Bra (CN), "A' Fera bio" di Catania e di Palermo, i Mercati di Campagna Amica, ecc. Quindi l'iscrizione nell'elenco regionale delle fattorie didattiche, l'adesione alla Rete delle Fattorie Sociali Sicilia, all'associazione Addiopizzo e ad altre iniziative progettuali improntate sull'accoglienza e la sostenibilità.

L'azienda Invidiata si specializza nell'allevamento di capi bovini di razza Bruna iscritti al Libro genealogico

e amplia il paniere di offerta con le varianti di Provola delle Madonie (fresca, stagionata, affumicata a legna, con il limone all'interno o con la manna delle Madonie), altri formaggi a pasta filata e a pasta molle, ricotta fresca e salata. La squadra di lavoro include altre due donne di Collesano – Basilla, addetta alla trasformazione, e Mariarosa al confezionamento – e Raman, un gio-

vane aiuto-casaro di origine indiana. Tutte persone che hanno fatto loro questo mondo impegnandosi con grande passione e dedizione; perché – come ritiene Sandra – riuscire a creare un gruppo coeso in questo settore è davvero un fattore determinante. E poi c'è Andrea, il figlio adolescente di Sandra, che al momento frequenta l'Istituto Professionale Agrario di Castelbuono e sembra interessato a proseguire la tradizione di famiglia.

L'azienda investe tante energie in qualità e innovazione, nella scelta accurata di tutte le materie prime e nella gestione dell'allevamento, forte di una clientela altamente selezionata che vanta bar e negozi rinomati di Palermo, il distributore on line "Le trazzere del gusto", le tre paninerie "FUD" di Milano, Catania e Palermo e alcuni importatori francesi e olandesi.

Purtroppo, con la crisi da COVID-19, l'allevamento è stato un poco ridimensionato a circa 60 capi bovini, di cui 25-30 capi in lattazione; quel flusso di scolaresche che imperversava da aprile a giugno è stato interrotto; gli accordi di collaborazione con altre aziende sono stati accantonati in attesa di tempi migliori. Eppure, l'azienda agricola Invidiata resta sempre un grande esempio di "resistenza casearia" (basti ricordare il terribile incendio dell'estate del 2016 o i ricorrenti danni causati dagli animali selvatici del parco). Emblematiche le parole di Sandra: *"A guardarmi indietro mi sorprende io stessa dei miei successi. Tutta la mia vita è stata contrassegnata da un'alternanza di progressi e di retrocessioni. Ma non mi sono mai arresa. Agli inizi di questa avventura nessuno avrebbe scommesso su una donna e un ragazzo immigrato. Eppure, ce l'ho fatta. Ho scelto di vivere in un posto isolato di campagna, poi a quarant'anni la vita mi ha regalato la maternità, a dimostrazione che non ci sono barriere se non quelle che ti crei da solo nella mente. L'unica cosa di cui oggi mi rammarico è che non ho più tempo per fare le cose che vorrei, godere di ciò che mi circonda [...] sono continuamente alle prese con questioni burocratiche, scadenze, comunicazioni, banche e scartoffie varie. Non è più come una volta. Per fortuna c'è sempre Argon che supervisiona e rimette a posto tutto. Per fortuna c'è la nostra grande squadra"*.

¹ Il vocabolo siciliano màrcatu indica il luogo dove stanno i pastori con la mandria, l'ovile (dall'arabo *marqad*) e anche il giaciglio; il luogo utilizzato dai pastori per dormire, ricoverare gli animali e caseificare.

² Mario Giacomarra (2006). I pastori delle Madonie. Fondazione Ignazio Buttitta - Associazione Folkstudio di Palermo.



IL BORGO DELLE OCHE

Intervista a Luisa Menini

Federica Cisilino
CREA - Centro Politiche e Bioeconomia

Luisa Menini, una giovane donna imprenditrice: qual è la storia dell'azienda che conduce? Quali sono i passaggi che hanno caratterizzato il percorso e l'eventuale inversione di tendenza nella gestione una volta che lei ne ha avuto la titolarità?

Luisa Menini è una giovane donna, caparbia e tenace, che ha saputo trasformare l'attività di famiglia in un'azienda vitivinicola dinamica e innovativa. Per comprendere i passaggi della sua storia è necessario andare indietro nel tempo, fino al 1907, quando i nonni giunsero a Valvasone, provincia di Pordenone, da Rivis di Sedegliano per ampliare l'attività di commercio di legname e avviare un ferramenta nel centro del paese.

Quando Luisa compie diciott'anni il padre le affida

i terreni di campagna ereditati dai nonni, mentre i fratelli continuano la tradizione del commercio e del ferramenta. Così Luisa studia da perito agrario, frequenta l'Università degli Studi di Udine, corso di laurea in Scienze e tecnologie alimentari e, nel frattempo, inizia a gestire le terre, soprattutto a seminativo, con una piccola parte destinata a vigneto, le cui poche uve finivano nella cantina sociale. *"I miei genitori mi hanno insegnato il valore del lavoro"*, quindi studiare e lavorare era normale, sentiva la grande responsabilità che le aveva dato il padre che ad un certo punto le chiese di *"prendere in mano l'azienda agricola"*. Prendere decisioni, gestire il personale per le vendemmie, effettuare i trattamenti in vigna, occuparsi del bilancio aziendale, tutte attività affrontate da sola. In questa prima fase, tuttavia, la vinificazione non era ancora stata attivata. Successivamente deci-

se di aumentare la superficie a vigneto, continuando a vendere l'uva fino al 2003. Il momento di svolta arriva grazie al sodalizio con colui che diventerà suo marito, enologo, conosciuto ai tempi dell'università negli anni '90.

Forti del loro legame, lei con le competenze acquisite nel lavoro in vigna e a livello gestionale, lui per la parte enologica, intraprendono una nuova avventura. Decidono di ampliare la parte a vite e di iniziare a produrre vino. Il passo non fu facile, si trattava di effettuare un grosso investimento. Dopo alcuni tentativi di accesso ai fondi del Programma di sviluppo rurale che non andarono a buon fine, fecero un vero e proprio salto nel buio. Nel 2000, con l'arrivo del secondo figlio si dissero *"o lo facciamo adesso o non lo facciamo più"*: ipotecarono i terreni, accesero un mutuo nel 2004 terminato dopo 15 anni. Un grande sforzo che è stato ripagato dai risultati raggiunti. Oggi l'azienda e la famiglia che Luisa è riuscita a costruire rappresentano un grande successo professionale e personale. L'azienda si trova nel centro di Valvasone, a pochi passi dal castello medievale, nella contrada denominata Borgo delle Oche da cui prende il nome. La roggia passa proprio sotto la cantina dell'azienda e alcuni storici ipotizzano che in questa zona vi fosse un allevamento di oche a servizio del castello. L'azienda agricola "Borgo delle Oche" costituita nel 2004 ha circa 10 ettari di proprietà, di cui 7 a vigneto in una delle zone Doc del Friuli denominata "Friuli Doc Grave" nella pianura occidentale.

La produzione di vino inizia con alcune prove nel 1997, quando vengono vinificati alcuni quintali di uve Merlot e Cabernet Sauvignon per provare a farne un vino rosso da affinamento in legno. I risultati incoraggianti spingono a ripetere l'esperienza, allargando la vinificazione anche alle uve Traminer. E così, lentamente, dalle prove iniziali si passa all'attività vinicola vera e propria. Fin dall'inizio l'approccio è stato quello di produrre vino di qualità con attrezzature che ne garantissero il risultato. I vini sono soprattutto autoctoni: Refosco dal peduncolo rosso, Tocai – oggi Friulano –, Malvasia istriana, ottenuti da terreni con più di 20 anni, 30 anni per lo Chardonnay (metodo classico dal 2006). Ma è il Traminer aromatico il vino di punta

(1,20 ettari): clone dell'Alto Adige, dal 1975 è stato fatto riprodurre ed è stato poi reimpiantato nel 1996.

Qualità & Sostenibilità

L'idea di partenza, dunque, è stata quella di *"concentrare tutto nell'uva per produzioni di qualità, produzione bassa in vigna"*. Tre anni prima del 2004 Luisa ha *"abituato le vigne a produrre meno"* (50-70 quintali/ettaro, contro 120-140 da disciplinare), per fare meno interventi possibili in cantina. La filosofia di questa giovane donna e della sua famiglia si basa su un dialogo continuo tra persone e terra, un dialogo fatto non solo di parole, ma anche di azioni che viaggiano in armonia tra di loro guidate dal rispetto della materia prima, del suolo, dell'aria, dell'acqua, del sole e delle piante. E dall'attesa richiesta dai tempi di maturazione per poter cogliere al momento giusto il frutto del lavoro dell'uomo.

Le recenti strategie approvate dalla Commissione Europea, come il Green Deal e la strategia Farm to Fork, hanno rafforzato la necessità di orientare gli sforzi economici e programmatici verso la sostenibilità ambientale e la neutralità climatica di tutti i settori produttivi, incluso quello agroalimentare. Per quanto riguarda il settore vitivinicolo, una particolare attenzione è rivolta ai consumi di acqua e all'impronta carbonica, al controllo del peso della bottiglia, alla salvaguardia della biodiversità floro-faunistica, alla valorizzazione del capitale territoriale, nonché al di-

vieta assoluto di diserbo chimico. La caratteristica dell'azienda Borgo delle Oche, tuttavia, è proprio l'impegno a realizzare prodotti a basso impatto ambientale. Infatti, nel vigneto si utilizzano esclusivamente prodotti biologici per la difesa dai parassiti (trappole a feromoni) e quasi totale è la difesa biologica contro le muffe (principalmente zolfo biologico e poltiglia bordolese, o prodotti a base di rame e zolfo a basso impatto ambientale). Il diserbo sotto la fila è esclusivamente meccanico, non a diserbanti.

Non è un'azienda biologica perché circondata da aziende convenzionali, ma da 14 anni Luisa applica la lotta integrata con i feromoni, la tignola e la tignoletta. Non utilizza, quindi, alcun insetticida e impiega



Il Borgo delle Oche è il racconto di una donna e della sua azienda, in cui lavoro, famiglia, formazione e passione hanno consentito di realizzare un grande risultato in termini di redditività e sostenibilità



letame in pellet come biofertilizzante, qualche volta anche concime organico che deriva dagli allevamenti/macelli. La sostenibilità dell'azienda è confermata anche dal basso consumo energetico, che deriva dall'utilizzo del ricircolo di acqua con conseguente abbattimento dei costi per il raffreddamento del gruppo frigo, utilizzato per 3 o 4 mesi all'anno per la vinificazione.

Cosa significa essere donna in agricoltura, quali sono i rapporti con il territorio, l'associazione donne del vino?

Una donna alla guida di un'azienda è vista come la figlia o la moglie, mai come l'imprenditrice. Ho studiato, ho frequentato corsi di potatura, la mia grande passione è la vigna, trascorro almeno 7 ore al giorno tra i filari! Ma questo non basta per accreditarsi, per vedersi riconosciute le competenze acquisite, almeno non all'inizio, vi è molta diffidenza.

Oggi però, posso dire che grazie al duro lavoro, grazie all'ottima qualità dei vini grazie al fatto di essere riuscita a mantenere distinti i due ruoli tra me e mio marito, ritengo di aver raggiunto l'obiettivo. Penso che *"uno più uno faccia sempre più di due"* anche se vi sono stati dei momenti difficili. Negli ultimi anni, alle attività dell'azienda hanno iniziato a partecipare anche i figli. Il più grande si sta laureando in viticoltura ed enologia e lavora già in azienda, l'altro si occupa di grafica e design, cura le etichette dei vini. Siamo tutti coinvolti, siamo una squadra.

Con l'associazione donne del vino partecipo a molte iniziative, siamo molto attive e impegnate, anche se

abbiamo subito una battuta d'arresto con il Covid-19. In Friuli Venezia-Giulia, siamo circa 1.000 donne associate, proponiamo degustazioni alla cieca, aste per raccogliere fondi per associazioni come *"voce donna"* in favore di donne che hanno bisogno di protezione e molte altre iniziative. Sono anche membro della FIVI, Federazione Italiana Vignaioli Indipendenti. Un gruppo molto affiatato. Quando ci incontriamo alle Fiere o agli eventi tematici, è come se ci fossimo sempre conosciuti. Al di là della questione di genere, sentirsi parte di un gruppo significa condividere la filosofia di vita, fatta di lavoro, di fatica. Qui si incontrano molte donne, la dimensione piuttosto piccola elimina le barriere di genere perché *"tutti danno una mano"*.

La storia di Luisa è dunque la storia di una donna che deve la sua forza alla capacità di collaborare, di stringere relazioni, all'impegno costante ad integrarsi con il proprio ambiente, rispettandolo e valorizzandolo. Il Borgo delle Oche è il racconto di una donna e della sua azienda, in cui lavoro, famiglia, formazione e passione hanno consentito di realizzare un grande risultato in termini di redditività e sostenibilità. La storia di Luisa, in conclusione, non è l'esperienza di una timida conquista nel campo della vinificazione, ma di un grande esempio di imprenditoria che prescinde dall'identità di genere ma che al tempo stesso ne incarna i valori più profondi.

Morigerati, il borgo delle donne

Marianna Vallone (Giornalista)

Se lo guardi dall'alto, Morigerati, polmone green della Campania, protetto dal Parco nazionale del Cilento, ti colpisce per tre cose: i colori, un mare verde punteggiato dai tetti rossi, la forma, che ricorda quella di un abbraccio, e la posizione, slanciato su una roccia. A Morigerati, la natura ha fatto la sua parte, ma ad uno sguardo più attento non sfuggerà un particolare interessante: in un paese di 616 abitanti, poco più della metà sono donne e la maggior parte di queste svolgono un ruolo attivo nella comunità. Consapevoli del patrimonio naturale e culturale di questi luoghi, l'impegno della popolazione locale – in particolare della sua componente femminile – ha consentito di fare del piccolo borgo un esempio di sviluppo sostenibile.

L'intuizione è arrivata alla fine degli anni 80, da un gruppo di giovani, che ha addirittura fatto uno sciopero della fame per veder realizzato questo sogno. Visionario e lungimirante l'allora sindaco Guido Florenzano che ha voluto fortemente l'Oasi del WWF, nata grazie all'importante contributo di Fulco Pratesi, il primo che ha individuato e sostenuto la tutela dell'area. Demetria Barra, allora poco più che ventenne, si dedica al progetto da allora, ne è stata l'anima e continua ad esserlo. È stata sempre impegnata in prima linea per la salvaguardia del suo territorio, portando la sua sensibilità, conoscenza ed interesse per l'ambiente e la natura. E soprattutto, nei 600 ettari di biodiversità presenti nel territorio comunale. Alla base la consapevolezza di quanto le donne, in particolare a livello locale, cercavano di fare per proteggere il loro pezzo di mondo. Quel senso materno che hanno le donne si riflette sul rispetto della natura: è biologico sì, ma anche razionale. Così, Demetria ad un certo punto ha capito quanto fosse importante



e necessario che la sua passione e l'azione collettiva incontrasse la salvaguardia dell'ambiente. All'inizio lo ha fatto insieme ai tanti giovani volontari che ogni anno, fin dal 1995, si rendevano disponibili per dare informazioni, condurre visite guidate e dedicarsi alle operazioni di pulizia ordinaria. Con il tempo, poi, il volontariato si è data forma e sostanza fino alla costituzione di una società tutta al femminile con le guide naturalistiche che negli anni si erano formate e legate al territorio e al progetto. Insieme a Demetria, a dare vita a Morgete sono state Caterina Arenare, nel ruolo di presidente, e Felicia Barra, nata – caso del destino – nei giorni in cui quei giovani scioperarono per una settimana per attirare l'attenzione sul sito naturalistico di Morigerati. Era il 1988.

Attualmente sono loro a gestire l'Oasi Wwf e a dare lavoro stagionalmente ad altre persone. Era una scommessa azzardata, difficile da vincere, perché all'epoca parole come trekking e sostenibilità nel Cilento erano quasi sconosciute. Non è stato facile vincere le diffidenze di chi in quei luoghi non vedeva altro che ricordi di fatiche. Gestiscono l'oasi e promuovono lo sviluppo sostenibile, partendo da un obiettivo: immaginare se fosse possibile sfruttare le



risorse ambientali senza danneggiarle ma, anzi, rigenerandole. Oggi quella spinta originaria di Demetria è il comune denominatore nel progetto con Caterina e Felicia: lavorano per la salvaguardia dell'ambiente creando economia per il territorio, una unione che è di grande ispirazione.

Per raggiungere l'oasi si percorre quello che era soprannominato, non a caso, il Sentiero delle donne. Un'antica mulattiera che parte dal centro abitato e arriva dopo un chilometro nel sito naturalistico, fino agli anni '60 il punto di ritrovo delle donne del borgo. In questi luoghi, le massaie si radunavano per molire il grano nell'antico mulino ad acqua e lavare i panni nel Bussento, tra canti e racconti di vita. Ma, pur di non vedere scomparire il loro borgo e farlo rinascere attraverso il turismo, Demetria e le sue ragazze si sono fidate di un'intuizione felice e lasciate guidare in una trasformazione che oggi raccoglie consensi e numeri importanti, con oltre 20mila presenze all'anno. A prenderle per mano, ci hanno pensato anche le amministrazioni che si sono succedute nel tempo. Nonostante lo scetticismo di alcuni, in poco tempo l'Oasi ha invertito la rotta e il paese è rinato. Nel 1995 è diventato oasi protetta del Wwf e Sito

d'Importanza Comunitaria. L'area oggi si estende per circa 607 ettari all'interno del Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano ed Alburni ed è anche nella lista mondiale dei Geoparchi, geosito "principale" per il rilevante fenomeno carsico del fiume Bussento.

L'esempio, come spesso succede, fa da apripista ad un progetto ben più ampio. Morigerati, borgo medievale di poche centinaia di abitanti, baciato dalla natura, ma ferito dallo spopolamento fin dagli anni 50 e 60, è cresciuto anche grazie alle idee dell'amministrazione comunale guidata dal sindaco Cono D'Elia, che ha deciso di aprire le case chiuse e "abbandonate" ridando vita al borgo. Nel 2007 è diventato esempio di ospitalità diffusa con il progetto "Morigerati Paese Ambiente". Il progetto è nato non solo con la volontà del sindaco D'Elia, ma anche grazie al lavoro dell'agente per il turismo, Angelika Bartholomäi, di rilanciare una delle zone più belle e meno conosciute d'Italia. La professionista tedesca è stata la chiave di volta del progetto che oggi cammina sulle proprie gambe e conta un totale di circa 100 posti letto, dislocati sui due borghi, soprattutto nella frazione Sicili, dove nel frattempo sono sorti agriturismi, casali e un albergo. Da pochi anni ha aperto un centro natura che ospita fino a 40 persone, e tra pochi mesi apriranno le porte nuove abitazioni nel centro storico di Morigerati e casali sulle colline di Sicili. A gestire l'ospitalità diffusa attraverso una reception centralizzata è stata per anni la Cooperativa Terra di Resilienza, con una delle socie del posto, Marianna Falese, che ha proposto formula di soggiorno come "Olio fai da te" per riscoprire il legame con la natura, partecipando alla raccolta delle olive e imparando a produrre l'olio extravergine. Per il progetto dell'ospitalità diffusa proprio Marianna si è spesa con tutte le sue forze, trasformando il lavoro in una mission, consapevole che Morigerati e Sicili non fossero solo un gruppo di case riunite in luoghi pittoreschi, in collina, ma prima di tutto persone ospitali con una cultura dell'accoglienza che non si è mai persa ed è sempre più radicata.

Non solo. Attorno al borgo di Sicili sorge una rete di produzioni agricole di elevata qualità, realizzata grazie al recupero di terre incolte ma soprattutto al lavoro di imprenditori illuminati. Un'economia che ha saputo superare i confini locali e regionali, dando valore all'esistente. È il caso, ad esempio, di Eugenio Cioffi e sua moglie Angela, che nel loro agriturismo Muriké, coltivano e trasformano il fico bianco del Cilento, uve e ulivi.

A Morigerati è Caterina Perazzo con sua madre Maria Teresa e il fratello Demetrio a scommettere sull'agricoltura, realizzando un piccolo laboratorio di trasformazione di materie prime. L'idea di partenza l'amore di papà Renzo per la terra e i prodotti dell'orto. Nei progetti della famiglia c'era un'azienda

agricola già molti anni fa, poi una pausa – dolorosa – ha fatto finire i sogni in un cassetto. Caterina ha studiato Agraria a Potenza, poi è tornata a casa per sostenere i suoi e ricostruire mattone dopo mattone una normalità. Nel 2019, armata di pazienza e tanta voglia di fare, ha alzato le saracinesche in un locale di famiglia, lungo la strada che conduce all'Oasi Wwf, di una azienda agricola. È nata così Terra Madre. Da un sogno, ma anche da un grande sacrificio, quello di Caterina che ha indirizzato tutte le sue energie per far rivivere i sogni di famiglia. Nell'attività ha messo le sue conoscenze teoriche sull'agricoltura, la tradizione locale ma anche la voglia di nuovi saperi e nuove idee. L'azienda oggi trasforma in confetture oltre venti tipi di frutta, tra nespole, gelsi, fichi bianchi, ciliege, arance, limone, mandarini, albicocche e produce prodotti da forno, come biscotti tipici, taralli dolci, meringhe, torte. Ma anche i sott'oli di terra che arrivano dall'orto e sono prodotti artigianalmente. Morigerati è evidentemente il paese delle donne. Sono loro, infatti, ad aprire le porte del borgo e ad accogliere i turisti, a partire dal sindaco Vincenzina Prota, la prima donna sindaco della storia del piccolo comune. È una donna anche la custode e guida storica del

della cultura contadina e della vita quotidiana durante il lavoro da maestre che le portava in molti paesi dell'entroterra del golfo di Policastro. L'idea di Clorinda Florenzano era di realizzare un'esposizione con gli attrezzi raccolti. Principalmente tessuti, ma anche utensili del lavoro quotidiano, lucerne ad olio, a petrolio.

Quello che guadagnava dalle supplenze che faceva, lo utilizzava per ricambiare il dono dell'aratro vecchio avuto nelle montagne di Casaletto Spartano dove faceva scuola. Perché per loro conoscere da dove veniamo, comprendere le tradizioni, anche le più povere, era l'unico modo, veramente rivoluzionario per restituire dignità alle storie, alle persone. Poi l'incontro fortunato con l'antropologo e attuale direttore del Museo, Luciano Blasco, grazie al quale quel lavoro certosino delle due sorelle, un patrimonio inestimabile, è stato raccolto nel Museo Etnografico della civiltà contadina. Attrezzi quasi dimenticati, che oggi sono radici e memoria di una civiltà ai più giovani sconosciuta, oggi di grande suggestione.

Il comune si tinge di rosa anche nei ristoranti del posto, dove le donne, esperte della tradizionale cucina



museo etnografico della civiltà contadina, fondato e realizzato nel 1976 da Clorinda e Modestina Florenzano. Elfriede Caiafa che oggi si prende cura del Museo racconta minuziosamente ogni dettaglio degli oggetti – oltre 2000 – presenti nelle sale, e accompagna i curiosi in un viaggio lunghissimo, quello nella storia del borgo e dell'intero Mezzogiorno d'Italia. Con i turisti tedeschi che fanno visita al museo, negli anni si è anche allenata per non dimenticare la lingua del paese dov'è nata e dove i genitori per alcuni anni hanno vissuto e lavorato, in Germania. Sono tante le testimonianze della tradizione meridionale e le opere d'arte raccolte dalle due sorelle che vengono raccontate. Insieme hanno scritto pagine importanti del passato cilentano, iniziando la raccolta di oggetti

locale, spengono i fornelli di casa e li accendono nelle osterie. Preparano cavatelli e fusilli con i sughi profumati di passato e futuro. Morigerati, come altri luoghi simili nel Cilento, ha vissuto e vive lo spopolamento. La tenacia femminile non le fa arrendere, nemmeno davanti all'emergenza sanitaria attuale che fortunatamente non ha nemmeno sfiorato il paese. Mai un contagio. A quanto raccontato si aggiungono tante piccole grandi iniziative, come l'illuminazione delle strade tutta a led e le colonnine per la ricarica delle auto elettriche, che dimostrano come la scommessa iniziale sia stata vinta. Un borgo speciale che si merita anche per questo il nome di "borgo delle donne".



Assunta Perilli

una storia di trame, filati e tessuto sociale

Giorgia Matteucci

CREA - Centro Politiche e Bioeconomia

Agli inizi del 2000, Assunta Perilli lascia il proprio lavoro da archeologa per dedicarsi alla tessitura a mano. La “Fonte della tessitura” – la bottega di Assunta – si trova a Campotosto, un paesino in provincia dell'Aquila, tra i Monti della Laga, duramente colpito dal terremoto. In questo contesto, tra i palazzi diroccati e le strade attraversate da profonde feritoie, il lavoro di trama e tessitura di Assunta si è intrecciato con l'impegno per la ricostruzione del passato, di una ruralità frammentata e di un tessuto sociale sgretolato.

La passione per la tessitura, in realtà, la scopre quasi per caso. Dopo aver ritrovato alcuni pezzi di un antico telaio appartenuto alla nonna, l'archeologa decide di ricomporre il macchinario per “capire come da quattro assi quadrate si potessero creare dei tessuti”. Da un misto di curiosità e interesse ha cominciato a mettere insieme pezzi di legno e storia e ha finito per trasformare la passione in un mestiere.

Per apprendere la tecnica, ha deciso di affidarsi alle anziane donne del paese, convinta che fosse l'unica via per comprendere appieno l'arte della tessitura e conoscere i segreti di questo mondo. Una tradizione trasmessa oralmente, lenta e preziosa, come il valore

degli oggetti realizzati nella bottega. Ma il “rapporto con le ‘nonne’ non è stato per niente idilliaco all'inizio perché non si fidavano del mio – a loro dire – improvvisamente interesse per quest'arte”. “La gente pensava che fossi impazzita. Mia madre si disperava perché tutti in paese dicevano: Si è laureata e ora si mette a tessere?” Perché la tessitura era vista come un lavoro femminile, anzi non un lavoro ma un passatempo, una lavorazione di autosussistenza. Tuttavia, la tenacia di Assunta e il suo impegno sincero, hanno poi indotto le anziane a solidarizzare con il progetto della bottega e a svelare all'archeologa consigli, valori, cultura e identità del territorio.

Ed è questo lo spirito che permea “La fonte della tessitura”, piccola bottega artigiana che non ambisce a grandi numeri di produzione perché ogni tessuto ed abito realizzato porta con sé una propria storia, un vissuto unico ed irripetibile fatto di ogni singolo momento passato davanti al telaio, di suoni, odori e colori che l'hanno ispirata. A chi vuole acquistare uno dei suoi capi non resta che recarsi a Campotosto ed entrare nel suo laboratorio. Infatti, Assunta, non vende on line i suoi capi e non si pubblicizza sui social. Per poter pubblicizzare i suoi filati ha creato un blog

nel quale si discute di tessitura e filatura; si tratta di un'azione informativa e di sensibilizzazione sul valore del mestiere, che invita i potenziali acquirenti a visitare Campotosto. Assunta promuove un territorio, la sua storia, la sua gente; una realtà di altri tempi, scandita da ritmi lenti, delle quali le sue realizzazioni sono espressione. L'idea del Blog nasce appunto dalla volontà di trasferire al mondo esterno le proprie conoscenze di questo mondo antico e di fare in modo che, attraverso la condivisione, l'arte della tessitura e della filatura a mano rimangano sempre vive, non rischiando di essere abbandonate come avvenuto per il vecchio telaio della nonna.

Attraverso il web Assunta cerca di coniugare le esigenze della vita moderna con i riti e le usanze del passato, superandone i confini sia fisici che temporali, e dando vita ad un nuovo modo di stare insieme e di raccontarsi: non più davanti al telaio o in piazza

Senza mai perdere la sua identità, riesce a creare un circuito virtuoso in grado di restituire vitalità ed impulso a luoghi che da tempo soffrono della loro lontananza dal mondo urbano

bensì nello spazio virtuale, avendo quale filo conduttore il tema della filatura e della tessitura a mano. In questo modo, anche adesso che la bottega è chiusa a causa del terremoto che ha colpito il paese nel 2017, la stessa continua a svolgere una intensa

attività di trasferimento di conoscenze, valori e racconti.

L'esperienza della "fonte della tessitura" ha anche un valore agricolo: per poter ricostruire il percorso della tessitura, Assunta ha catalogato tutti i tessuti tipici della zona montana per poi dedicarsi alla filiera della lana e in seguito anche del lino, dalla semina al raccolto e infine alla filatura. Dalle chiacchiere con nonna Laurina, un'anziana del paese, l'archeologa ha recuperato una bustina di semi di lino, "*quelle piantine dai fiori azzurri che in paese coltivano sui balconi*", e ha cominciato a coltivare semi di lino. Di questi semi Assunta è attenta custode e ogni anno si occupa di seminare un certo numero di piante affinché questo raro tesoro non vada perso; per garantire ciò distribuisce semi a tutti i contadini del paese che la aiutano nella coltivazione delle piante e nella conservazione dei semi stessi; in tal modo, grazie alla solidarietà della comunità locale, anche dopo il terremoto del 2017 Assunta ha potuto seminare e vedere crescere le "sue" piante di lino e mantenere in vita la micro filiera legata al lino.

L'originalità di Assunta emerge tutta nella modalità in cui realizza il suo progetto, poiché, senza mai perdere la sua identità, riesce a creare un circuito virtuoso in grado di restituire vitalità ed impulso, sia economico che turistico, a luoghi che da tempo soffrono della loro lontananza dal mondo urbano.

Al contempo, il tema della tradizione viene da lei gestito con un approccio innovativo, in grado di proiettare nel presente saperi e valori antichi che, pur restano immutati nel tempo, si vestono di nuovi colori e nuove forme. Sempre nel rispetto della tradizione, Assunta è riuscita a conferire attualità ad abiti della tradizione locale abruzzese, riadattandoli ad accessori che possono essere indossati in qualunque occasione. Come ama sottolineare, ciò che intende trasferire con le sue creazioni non è solo un'oggetto, ma un insieme di valori e saperi che si tramandano grazie a questo antico rituale della tessitura.

Valori di cui le donne rurali sono attente depositarie ed ambasciatrici; a tal proposito si ricorda che Assunta è stata nominata Ambasciatrice del Parco del Gran Sasso e Monti della Laga. Inoltre, nel 2018, per un evento in collaborazione con il Parco, ha ricostruito e tessuto il costume d'epoca, che ha mostrato in una sua sfilata insieme ad altri abiti tutti realizzati al telaio da lei e dalle sue collaboratrici.

Grazie alla sua capacità di rinnovarsi costantemente e di intercettare le tendenze del momento, Assunta è riuscita, nel corso degli anni, a creare un vero e proprio polo attrattivo attorno alla sua bottega che è diventata un crocevia della cultura locale: chi attraversa il territorio di Campotosto in uno dei vari percorsi di trekking piuttosto che dei "cammini montani", non può che programmare una tappa presso la "Fonte della Tessitura" di Assunta Perilli.



Intervista



Pastore italiane: sostantivo femminile, rurale

*Lo sguardo della regista Anna Kauber nel
documentario "In questo mondo" racconta
una realtà inaspettata*

*Incontro con Anna Kauber di Cristina Giannetti
CREA - Ufficio stampa*

Esterno. Giorno. Una donna sola, al pascolo, con i suoi animali. E un'altra donna dietro la telecamera, la osserva e la riprende, dopo aver condiviso con lei ore e giorni di quotidianità. La pastora e la regista, 2 mestieri tradizionalmente maschili, che si reiventano al femminile, si incontrano e dialogano, dando vita a quell'incredibile racconto che è In questo mondo, documentario pluripremiato sulla pastorizia gestita e condotta dalle donne nel nostro Paese.

La donna dietro la telecamera è Anna Kauber, architetta e paesaggista di formazione, regista per vocazione, determinata ad esplorare e a rivelare il sorprendente mondo rurale delle pastore. Non conosce mezze misure Anna: questo documentario è stata un'esperienza forte, coinvolgente ed emozionante, totalmente immersiva, una di quelle che ti cambiano per sempre la vita, da cui non torni indietro. È partita con il suo "pandino" – rigorosamente a metano per un viaggio green, come tiene lei a puntualizzare – stipato fino all'inverosimile e ha girato l'Italia in lungo e in largo, oltre 17.000 chilometri percorsi in due anni (all'inizio dovevano essere solo 12 mesi) per andare

dalle "sue" pastore e vivere con loro per poterle poi raccontare. Il Magazine l'ha incontrata ed ecco cosa ci ha raccontato.

Lo sguardo di Anna

Da esperta in paesaggio agrario, mi sono sempre occupata con passione delle interazioni tra persone, paesaggio, pratiche agricole e natura. Il mezzo che usavo era la scrittura, poi però, ho capito che il racconto con le immagini, è un'altra cosa, la comunicazione si fa diretta ed immediata, senza filtri, ma, al tempo stesso, la fissi e la rendi eterna. Insomma, una forma di espressione profondamente diversa...io stessa sono diversa: dietro la macchina da presa divento parte attiva del mondo che mi circonda e devo essere in grado di vedere tutto, cogliere tutto, anche la minima variazione di luce e di suoni, ogni cambiamento di scenario. È come se mi si attivassero dei superpoteri, per essere davvero in un posto con in tutti i sensi, e riuscire a catturare l'invisibile e il non detto attivando una permeabilità intima, e profonda, a tutto, dalla relazione umana all'elemento vegetale. Sono come in uno stato di esaltazione.... Che





ora mi manca molto. Ed è quello stato che mi consente di osservare profondamente il mondo rurale, in perenne movimento, sempre in azione... di cogliere quelle mani che lavorano, di far emergere l'intelligenza e la sapienza che guidano consapevolmente quei gesti millenari... Tutto questo nella prospettiva della rigorosa documentazione del reale, sebbene addolcita da uno sguardo inevitabilmente intimo, da donna a donna, di sorellanza ed affinità.

Donna e Natura, Donna è Natura

La specificità di genere nei rapporti con la terra e il vivente in generale è sempre stato il mio campo di interesse e, in tal senso, l'approccio della donna è unico, proprio di chi genera la vita e per questo tende sempre e comunque a preservarla. È qualcosa che si manifesta con forza e segna la differenza da quel modello, ormai degenerato, di sfruttamento delle risorse. La via femminile non è mai predatoria. Al contrario, propone una visione diversa sul mondo, inclusiva, rispettosa e feconda: quella della cura. La preservazione e la cura della vita, quella degli esseri umani così come quella dell'ambiente naturale, soprattutto nella società rurale, dal giardino alle piante aromatiche, dai semi ai campi, dalla stalla al pascolo. Il mio è cinema eco-femminista, perché unisce le istanze dell'ecologia a quelle femministe. Per uscire dalla crisi ambientale attuale non si può prescindere dalla visione femminile della vita. Avevo analizzato il rapporto tra donna ed elemento vegetale, ora volevo chiudere il cerchio con il rapporto tra

donna ed elemento animale, colto però al massimo della sua naturalità, ossia con gli animali nel loro ambiente naturale, cioè al pascolo. È stata una scommessa, si parlava poco di pastorizia in assoluto e men che meno poi di quella femminile. All'inizio della ricerca, nel 2015, ho fatto fatica a trovare le pastore, ma nei due anni successivi ho collezionato un centinaio di video interviste. Le ho seguite tutte individualmente per almeno due giorni, condividendo ogni momento della giornata, modalità di incontro che ha reso possibile stabilire relazioni forti e affettuose con tutte loro, al di là del dato anagrafico, del background, delle differenze di vita.



Il mio è stato un viaggio di coinvolgimento totale, sono stata via per mesi interi, facevo itinerari lunghi e d'altronde, essendomi inizialmente autoprodotta, era l'unico modo per contenere i costi. Ho potuto vedere un'Italia meravigliosa in cui la pastorizia custodisce il patrimonio italiano dei paesaggi e i saperi rurali. Ho incontrato donne di tutte le età e di tutti i tipi, l'unico requisito inderogabile era che dovessero essere loro le titolari dell'attività, non moglie o madre del pastore, dovevano essere loro ad andare al pascolo. Volevo capire e riportare l'esperienza peculiare di cura e di protezione che vive l'essere umano con i suoi animali, immersi nel contesto naturale.

Credo che il mio film abbia aiutato a puntare i riflettori su questo fenomeno. Sono andata a catturare una cosa bella e possibile, anche se terribilmente dura e faticosa: una proposta con contenuti rivoluzionari che può rappresentare il futuro.



Pastora per vocazione

Occorre partire da un presupposto: la pastorizia è nei numeri maschile e dall'impronta patriarcale assai marcata. Per trovare pastore anziane, salvo rare eccezioni, occorre andare dall'Appennino in su, una discriminante geografica/culturale importante.

Se prima questo mestiere non era scelto, ma quasi sempre imposto dal contesto in cui si nasceva, oggi le donne pastore vivono la pastorizia come una manife-

stazione di autonomia e di libertà. Per quelle che scelgono il pascolo vagante, il più duro, senza stalla di ritorno, prevale il desiderio di "vedere il mondo", e finalmente riuscire a uscire dai confini dei piccoli paesini in cui erano nate. In generale, tutte hanno dovuto combattere l'ostilità delle loro comunità

Se dovessi condensare le mie pastore in poche parole, queste sarebbero: ritorno alla natura, amore per gli animali, autodeterminazione nella ricerca della propria felicità

e molto spesso anche della famiglia, che - tra le altre cose - vedevano disdicevole vedere una donna sola al pascolo.

Tutt'altra storia, invece, per le più giovani: loro non intendono estraniarsi dalla realtà, ma metterla in discussione, cercando attivamente e concretamente un nuovo paradigma di vita. Si tratta di una scelta ponderata, che rivela un desiderio di riconnessione profonda con la natura, un bisogno di ritmi e tempi naturali, come dimostrano certe super-laureate 40enni, cittadine che se ne vanno in montagna con il gregge per non essere ricattate dal modello consumistico, per non patire più la per-

dita del contatto con la natura, per non dover convivere ogni giorno con gli effetti dell'inquinamento.

Per quasi tutte è stata una decisione attiva, sebbene anche per loro spesso osteggiata dalle famiglie e dalle comunità. Ma non hanno mollato, e si sono conquistate quel lavoro duro e difficile, che non ti lascia un giorno libero, ma che le fa sentire libere e appagate come mai prima. La femminilizzazione di questo mestiere millenario è un fenomeno che attraversa tutta l'Italia, anche se al Sud è ancora inusuale vedere una donna pastore.

Se dovessi condensare le mie pastore in poche parole, queste sarebbero: ritorno alla natura, amore per gli animali, autodeterminazione nella ricerca della propria felicità.

Pastori e pastore: trova la differenza

Oggi la consapevolezza dell'animale e del suo benessere è assai diffusa, ma non è stato sempre così, anzi... È proprio nel rapporto con gli animali che si nota la differenza con il pastore maschio: la donna non li abbandona mai, ne preserva la vita a tutti i costi, con dedizione assoluta. Con una sorta di intuizione naturale riesce anche a capire l'inespresso degli animali, le loro necessità e i rischi. Se un agnellino ha difficoltà a prendere il latte, dopo due o tre notti di biberon e accudimento facilmente l'uomo abbandona: la donna, invece, non si arrende mai.

Il gregge è femmina e come tale, vive tutti i cicli della femminilità, inclusa la mungitura: questo crea un forte legame di genere tra donna e gregge, spesso rafforzato dal vissuto personale (parto e cura dei figli piccoli, allattamento e, magari, ragadi al seno). Un'altra bella differenza è la stalla: tra quella tenuta da una donna e quella tenuta da un uomo c'è lo stesso criterio di pulizia e di ordine che troviamo nel bagno di casa di una donna single rispetto a quello di un uomo single.

Anche le donne pastore sono multitasking, una capacità che si è consolidata da una cultura millenaria di eco-



nomia domestica fondata sull'attenzione alle risorse e conoscenza dei saperi tradizionali, eredità di un mondo contadino e frugale che non butta via niente. La conoscenza e l'uso delle risorse naturali delle pastore si traduce, ad esempio, nella raccolta delle erbe e dei frutti al pascolo, che verranno trattati e conservati.

Immerse in un mondo maschile, il riconoscimento delle capacità lavorative delle pastore non è così garantito. Oggi, tuttavia, la presenza femminile è ampiamente accettata. Basta pensare alla Sardegna dove, nonostante i millenni di impronta patriarcale, le giovani donne pastore si stanno conquistando progressivamente stima e affetto in tutta la comunità pastorale.

Due storie per tutte: Gabriella e Maria

Gabriella ha intorno ai 40-45 anni ed è di Forrotoli, provincia di Pistoia. Nata e cresciuta in città, diploma delle superiori, ha iniziato a fare la pastora, dall'oggi al domani, quando il call center dove lavorava ha chiuso. La sua famiglia aveva un'azienda vitivinicola, appartenuta al nonno, che però era stata abbandonata da anni. L'idea era quello di realizzare una piccola azienda multifunzionale, con agriturismo. Per prima c'era da ripulire il terreno dai rovi e dai cespugli che avevo invaso tutto. Con le macchine è impossibile, sia per i terrazzamenti sia per i costi. L'unica soluzione era tornare all'antico: Gabriella prende qualche capra per pulire il grosso e qualche pecora per rasare per bene. Ed è subito amore, essa si appassiona a questi animali al punto da andare a scuola da un pastore locale, di quelli non tanto evoluti e rispettosi, ma non si scoraggia, crea il suo gregge di pecore e capre, aggiunge una vacca, poi un asino poi le oche, un paio di maiali, e i cani... Intanto sistema anche la casa, dove si trasferisce con la madre e la sorella. Sono stati anni durissimi, di grande sacrificio. Oggi però Gabriella è riuscita a ripagare i debiti, va al pascolo, munge, fa i formaggi, gestisce una piccola ristorazione e

lavora con le scuole. Insomma, la classica fattoria che dà da vivere a quattro persone.

Maria vive in Basilicata. Con la piemontese Maria Pia, costituisce l'ossatura del mio film corale. Dovevo incontrarla in maggio, ma lei era riluttante, temeva le critiche della gente: "Già ora io sono la ruvida, la strana, quella che sta sola tra i monti con gli animali, che lavora in mezzo al letame" mi diceva. Non mi sono scoraggiata e a ottobre, nonostante le mille scuse che trovava, mi sono presentata da lei. Siamo state insieme 3 giorni, immergendomi con lei nella montagna del Pollino dove vive, estasiata dalla bellezza struggente di quel paesaggio ancora intatto.

Dopo avere sperimentato la vita di città, Maria ha scelto di tornare alle origini e di riprendere in mano l'attività del padre e dei nonni. Sapeva che quello che voleva fare era realmente in grado di farlo. Un profondo senso identitario la legava a quei posti e a quel mestiere: voleva essere pastora. Ed è effettivamente una pastora eccezionale: da sola alleva circa 150 animali da carne, che cura con perizia e immenso amore. Oltre alle costanti innumerevoli difficoltà, quest'inverno ha avuto 20 pecore uccise dal lupo. Un'emergenza drammatica per tutti i pastori in tutt'Italia e un dolore immenso per ogni pastore. Particolarmente per una come lei, che dà un nome a tutte sue le pecore e di tutte conosce l'albero genealogico. Ricordo il suo racconto, quando perse un agnellino, e uscì nella notte per cercarlo. Ricordo la fierazza con cui mi disse di non avere mai avuto paura e l'orgoglio di essere riuscita, dopo ore nel bosco, a ritrovarlo e portarlo sano e salvo a casa. Quella volta si erano scandalizzati tutti, mi disse anche... ma "col cane e col bastone io non ho paura di niente e ho la responsabilità della vita dei miei animali".

I fabbisogni delle donne rurali e la Politica: una sensibilità ancora da coltivare

*Intervista a Susanna Cenni, Vicepresidente della XIII Commissione
Agricoltura della Camera dei Deputati*



*a cura di Catia Zumpano
CREA - Centro Politiche e Bioeconomia*

L'Onorevole Cenni è da sempre impegnata a favore del mondo agricolo, con particolare riguardo alla componente femminile impegnata nel settore. Su quest'ultimo fronte si è fatta promotrice, insieme ad altre deputate e deputati, di diverse iniziative, l'ultima delle quali è una proposta di legge a sua prima firma, depositata proprio l'8 marzo, che contiene disposizioni per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile nel settore dell'agricoltura, delle foreste, della pesca e dell'acquacoltura.

Onorevole Cenni, quali sono i ruoli e le funzioni della XIII Commissione Agricoltura della Camera dei Deputati di cui è vicepresidente?

La Commissione Agricoltura è una delle 14 Commissioni permanenti della Camera e, come tutte, ha una funzione istruttoria sugli atti legislativi di competenza, svolge funzioni ispettive sull'attività di governo, può svolgere attività di indagine conoscitiva, assumere atti che impegnano il Governo. È composta da 43 deputati, di cui 15 donne.

Come si inserisce il tema della componente femminile in agricoltura nei lavori della Commissione?

Il tema è stato presente spesso e con grande trasversalità. Fra le iniziative più recenti, cito quella dell'ottobre 2019 quando, con altre colleghe e colleghi deputati, abbiamo presentato una serie di risoluzioni (poi accorpate in una Risoluzione unitaria), sul ruolo delle donne e il loro contributo in agricoltura che aveva, tra le altre, la finalità di sensibilizzare il Governo all'istituzione di un tavolo di confronto presso il Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, al quale chiamare le rappresentanze femminili del mondo agricolo, istituzionale e della ricerca. La richiesta andava nella direzione di riprendere il lavoro intrapreso dall'Osservatorio Nazionale per l'Imprenditoria Femminile (ONILFA), soppresso nel 2012. Questo tema è centrale: oramai circa il 30% delle imprese agricole è costituito da titolari donne e si registra una presenza femminile significativa nel mercato del lavoro agricolo, tuttavia la maggioranza dei vertici della rappresentanza di settore è tutt'ora interamente maschile. Invece, avere una visione di genere è fondamentale. La presenza femminile in agricoltura si caratterizza per un grande impegno sulla sostenibilità e sull'innovazione: investire sulle donne significa investire su tutto il comparto.

In Francia, nel 2017, la delegazione dei diritti delle donne del Senato, preoccupate dello stato di difficoltà delle agricoltrici, hanno realizzato

un'indagine ad hoc sulle condizioni delle donne nelle aree rurali (ascolto delle agricoltrici, dei sindacati, tavole rotonde nei territori), i cui risultati sono stati tradotti in quaranta raccomandazioni. Dal suo punto di vista, un'iniziativa del genere troverebbe mai spazio nei due rami del Parlamento italiano?

Sinceramente, non c'è abbastanza consapevolezza, troppe dichiarazioni generali non si trasformano in fatti concreti. Però, dobbiamo e possiamo lavorarci. La Risoluzione di cui parlavo prima, approvata con voto unanime in Commissione, conteneva indicazioni importanti ma l'unico punto attuato riguarda la misura "Donne in campo" per il credito alle imprenditrici: decisamente non basta!

La Commissione ha organizzato diverse audizioni sul tema sulle donne in agricoltura. Da chi è partita l'iniziativa, quali raccomandazioni sono state indicate e con quali risultati?

Ne abbiamo organizzate diverse, come l'audizione del 2019, per discutere alcune risoluzioni; un'altra poche settimane fa, chiesta da me e dalla collega Incerti in occasione della discussione sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) perché, anche in questo caso, stavamo ascoltando solo uomini. Le richieste delle donne sono state sempre molto chiare: servizi nelle aree rurali, sostegno alle imprese femminili con linee di credito e accesso alla terra, formazione, sostegno alle reti di donne e alle misure per la conciliazione e la condivisione e grande attenzione ai temi dell'innovazione, della sostenibilità, della biodiversità, della qualità dei sistemi alimentari. Con chiarezza le imprenditrici ci hanno detto: "Se siamo il 30% delle imprese, ci spettano il 30% delle risorse, ma ci servono anche asili nido, trasporti, una rete che funzioni". La proposta di legge che ho depositato da poco prova proprio a raccogliere queste sollecitazioni.

Affrontiamo anche il nodo della rappresentanza femminile nei governi dei territori. Quali azioni andrebbero intraprese per sostenere una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni pubbliche (comuni, unioni di comuni, regioni, governo)?

Io ho depositato da tempo una proposta di legge che chiede l'insediamento di una commissione di indagine sulla condizione economica e sociale delle donne italiane. Credo ci sia un gran bisogno di fare il punto su lavoro, formazione, situazioni previdenziali delle donne Italiane, nonché sulla rappresentanza. In teoria, per le istituzioni pubbliche le norme ci sarebbero, ma in tutto il resto? Questo Paese dovrebbe compiere un salto di qualità culturale.

Infine, è in discussione la programmazione di

numerosi strumenti volti a favorire l'uscita dalla profonda crisi economica, sociale e sanitaria del nostro Paese. Penso al PNRR ma anche alla nuova stagione dei Fondi comunitari (fondi strutturali e nuova PAC). Secondo lei, rispetto ai fabbisogni dell'universo composito femminile, presente in agricoltura e nei territori rurali, quali azioni dovrebbero intraprendere le istituzioni pubbliche per favorire l'inclusione di genere?

Le donne, più degli uomini, hanno una grande capacità di fare rete e costruire relazioni. Per la ripartenza del Paese dovremo essere capaci di cambiare qualche paradigma e avere un occhio attento alle peculiarità che le donne rappresentano nel comparto. Ho già detto sulle imprenditrici, ma è importante anche parlare delle lavoratrici. Anche in questo settore c'è un problema di disparità salariale, di condizioni di lavoro; ci sono forme di sfruttamento e di caporalato, dove le donne pagano una condizione ulteriormente grave, registrando anche casi di abuso sessuale. Lo abbiamo sentito nelle nostre audizioni dai racconti di Marco Omizzolo sull'Agro Pontino, da Paolo Borrometi sulla Sicilia, dalle rappresentanti dei sindacati dei lavoratori agricoli. Tutti i documenti finora diffusi dall'UE, sia sul Next Generation EU che sulla nuova PAC, individuano nella presenza delle donne,

e nel superamento delle differenze di genere, uno dei principali obiettivi da perseguire. Tutto questo, però, va tradotto in atti e in fatti; è indispensabile che il Piano Strategico Nazionale faccia suoi questi obiettivi dando indicazioni chiare e che le Regioni facciano altrettanto, con premialità non solo alle imprenditrici, ma a tutte quelle imprese che adottano misure di conciliazione in azienda e che attivino tutte le misure utili a sostenere le donne nelle aree rurali. Per questo sarebbe davvero importante che il Mipaaf attivasse nella Rete Rurale Nazionale tutti gli strumenti per monitorare, in maniera costante, i dati agricoli per genere; che istituisse un ufficio dedicato a predisporre politiche per accrescere e sostenere le imprese di donne; che ponesse particolare attenzione alle condizioni delle lavoratrici in agricoltura; che insediasse un Osservatorio sul lavoro e l'impresa femminile in agricoltura; tutto questo anche con l'ausilio delle competenze di CREA, ISMEA, ISTAT, INPS, la Conferenza delle Regioni. Non fermiamoci, però, al solo Parlamento e agli organi pubblici: è indispensabile che nelle associazioni femminili, nei sindacati, le donne continuino a "seminare", perché è l'unico modo per produrre risultati e avanzare insieme. Un bellissimo proverbio dice: "pensavano di averci sepolte, ma non sapevano che eravamo semi". Io ci credo molto.



saper fare, fare sapere

FORAGRI e la formazione delle lavoratrici in agricoltura

di Roberto Bianchi, Direttore Generale



Foragri – Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione continua in Agricoltura – è uno dei 19 Fondi italiani costituiti ai sensi della Legge 388/2000 che finanziano attività di formazione professionale continua per i lavoratori dipendenti dei vari settori economici (industria, commercio, terziario, Banche e Assicurazioni, Agricoltura, ecc.). Ogni Fondo si rivolge alle imprese di uno specifico comparto e Foragri è l'unico specifico per il settore dell'agricoltura. Al Fondo possono aderire le imprese che intendono avvalersi di un sostegno per realizzare attività di formazione rivolte ai propri dipendenti. Aderiscono al Fondo più di 100 mila imprese (per lo più dei settori agricolo e agroalimentare), con 350 mila lavoratori alle loro dipendenze. Foragri, nei suoi 10 anni di vita, ha finanziato attività per 50 Meuro su tutto il territorio nazionale.

Questa breve premessa per inquadrare i dati, le informazioni e le notazioni che seguono e che non si

riferiscono al lavoro agricolo femminile in generale, ma al particolare spaccato del lavoro agricolo femminile dipendente all'interno delle attività di formazione finanziate da Foragri. In particolare, proponiamo un quadro informativo relativo agli ultimi due anni pre-pandemia (2018-19), nella considerazione che il 2020 è stato un anno del tutto particolare e che le problematiche connesse alla gestione del Covid 19 hanno influito sensibilmente anche sulle attività di formazione svolte rendendole, per molti aspetti, non assimilabili a quelle normalmente realizzate.

L'ultimo Rapporto sul Lavoro Agricolo (report annuale realizzato da EBAN – Ente Bilaterale Agricolo Nazionale – in collaborazione con Nomisma) in via di pubblicazione, ci dice che le donne rappresentano il 46% degli impiegati-quadri-dirigenti del settore primario, e il 32% degli operai.

Nel Rapporto annuale ANPAL sulla Formazione Continua, l'ultimo dato disponibile per genere è riferito al

Fondi italiani per formazione (Legge 388/2000): presenza di allieve

Nel lavoro agricolo dipendente		In attività dei Fondi	In attività FORAGRI
imp.-quadri-dir.	operai	47%	25%
46%	32%		

Fonte: elaborazioni FORAGRI

2016 e riporta al 47% la presenza di donne nelle attività formative finanziate dai Fondi Interprofessionali. Per quanto riguarda Foragri, nei due anni presi in esame, la presenza di donne nelle attività formative censite si colloca al 25%.

Il campione preso in esame (29.500 dipendenti partecipanti ad attività formative, di cui 22.106 uomini e 7.394 donne) vede una presenza degli stranieri che rappresentano il 15,5%; di questi, il 21% è rappresentato da donne, dato paragonabile a quello generale del settore agricolo nel suo complesso (nell'ultimo Rapporto sul Lavoro agricolo è citato al 20%). Analizzando la parte femminile del campione Foragri emerge una distribuzione territoriale con maggiore protagonismo al sud.

Distribuzione Territoriale	
Emilia R.	446
Friuli V. G.	45
Liguria	53
Lombardia	591
Piemonte	387
Trentino A. A.	201
Valle d'Aosta	4
Veneto	318
TOTALE NORD	2.045
Lazio	760
Marche	112
Toscana	956
Umbria	52
TOTALE CENTRO	1.880
Abruzzo	171
Basilicata	53
Calabria	622
Campania	1.047
Molise	79
Puglia	428
Sardegna	347
Sicilia	722
TOTALE SUD	3.469
TOTALE	7.394

Hanno una qualifica professionale mediamente superiore a quella degli uomini. Soprattutto per il livello impiegatizio e dirigenziale si rileva che la qualifica di impiegato è del 30% rispetto al 15% negli uomini e i dirigenti sono il 5% rispetto al 3% negli uomini.

Qualifica	Donne	Uomini
operaio generico	46%	48%
operaio specializzato	17%	32%
impiegato	30%	15%
quadro	2%	2%
dirigente	5%	3%

Anche per il titolo di studio le donne ne posseggono di più elevati rispetto agli uomini: hanno la licenza media superiore il 34% rispetto al 27% negli uomini e un titolo post diploma o la laurea il 16% rispetto all'8% negli uomini.

TITOLO DI STUDIO	Donne	Uomini
nessuno	4%	7%
licenza elementare	3%	5%
licenze media	41%	50%
qualif. professionale	2%	3%
licenza media sup.	34%	27%
post diploma	8%	5%
laurea o post-laurea	8%	3%

Il 75% lavora in imprese dei settori agricolo e agroalimentare (compresi il settore della pesca e delle attività connesse all'agricoltura). Un altro 20% in attività di supporto e di servizi per l'agricoltura.

È interessante la presenza di 134 lavoratrici che sono dipendenti di aziende che svolgono attività di agricoltura sociale. Queste aziende, e più in generale quelle del "terzo settore", sono particolarmente promosse da Foragri che destina al finanziamento di queste imprese specifiche risorse ogni anno.

I temi affrontati nelle attività di formazione svolte riguarda molti aspetti. Il più rilevante è connesso all'apprendimento di tecniche legate ai comparti agricolo e agroalimentare (tecniche agronomiche,



gestione degli allevamenti, trasformazione dei prodotti, agricoltura biologica, HACCP ...). Grazie a queste attività formative, hanno acquisito competenze specifiche nella commercializzazione dei prodotti, anche per il web marketing e il commercio elettronico, quasi 500 lavoratrici. Molte hanno seguito attività di empowering e di sviluppo di abilità personali (1.300), più di 200 hanno frequentato corsi di informatica e altrettanti corsi di lingua (data la presenza di straniere sono stati sviluppati anche corsi di lingua italiana). È significativo il numero di coloro che hanno seguito corsi rivolti al personale direttivo (320), dato in linea con le qualifiche più alte e i titoli di studio più elevati presente nel campione femminile rispetto a quello maschile.

Dai dati sinteticamente presentati si evince un quadro di riferimento in cui le donne che hanno partecipato ad attività formative di Foragri occupano ruoli e qualifiche mediamente più rilevanti e di responsabilità rispetto agli uomini. Anche nelle attività formative sono state coinvolte in argomenti tecnici e per l'acquisizione di abilità e competenze particolarmente importanti per le aziende in cui lavorano.

I dati e l'esperienza maturata indicano che anche il settore agricolo e agroalimentare sta attraversando un periodo di grande innovazione e in cui si affacciano competenze molto tecniche e che fino a poco tempo fa sembravano presenti soprattutto in altri settori apparentemente più evoluti.

Le donne anche in questo sembrano più pronte e desiderose di progredire nel loro percorso professionale, più attente alle occasioni di sviluppo di competenze e alle possibilità di ricoprire ruoli di maggiori responsabilità.

Nelle attività formative appaiono più coinvolte e attive, propositive e curiose rispetto a ciò che è nuovo. Infatti, nonostante la maggiore difficoltà che ancora esiste per loro nel coniugare le responsabilità familiari e lavorative (di cui la formazione professionale è una parte) risultano maggiormente presenti e assidue nella frequentazione delle attività.

Rispetto al tema delle attività formative, va segnalato

tuttavia un problema che si è accentuato a seguito della pandemia da Covid 19, legato al maggior ricorso della formazione erogata in modalità a distanza sulle piattaforme digitali: nelle zone rurali la connessione internet spesso non consente attività on line o, perlomeno, lo permette solo in modo molto limitato e problematico. Inoltre, le competenze digitali fra i lavoratori agricoli sono ancora molto scarse, – soprattutto nei soggetti meno giovani, mentre limitata è spesso la disponibilità di device adeguati allo svolgimento di attività formative online.

Le attività formative svolte con finanziamento da parte di Foragri vengono normalmente svolte all'interno dell'orario di lavoro. Questo permette ai destinatari di seguirle senza impiegare tempo ulteriore negli spazi di vita personale, ma implica anche l'impossibilità di dedicare tempo alla formazione nei periodi di maggiore impegno lavorativo (per esempio il periodo della raccolta). In quest'ottica sarebbe utile poter attivare con più facilità una modalità di formazione a distanza asincrona che consenta una fruizione personalizzata e meglio adattata alle esigenze personali di ognuno. Per consentirlo, però, c'è anche bisogno di interventi da parte dei soggetti pubblici che svolgono i controlli e che dovrebbero prevedere tale tipologia di attività tra quelle normalmente consentite. Faciliterebbe molto anche la partecipazione delle donne, aumentandone la flessibilità e l'adattamento alle esigenze personali.

Un altro aspetto che pone dei limiti alla partecipazione delle lavoratrici riguarda la localizzazione di svolgimento delle attività, quando esse non sono realizzate all'interno dell'azienda. Individuare zone distanti o difficilmente raggiungibili obbliga spesso all'utilizzo di mezzi propri o tragitti complessi con i mezzi pubblici. Dato che come abbiamo visto tra le donne sono presenti quote rilevanti di straniere e di età oltre i 40 anni, è evidente la difficoltà a cui esse devono andare incontro. È quindi utile sensibilizzare gli enti formativi e le organizzazioni su tale problematica, relativa non solo alle attività svolte da Foragri, e poter prevedere le opportune soluzioni.

Progetto BRIGHT: metodologie e tecniche di ascolto delle braccianti migranti

Grazia Moschino – Action Aid

Il progetto europeo BRIGHT – Building RIGHTS-based and Innovative Governance for EU mobile women –, promuove il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne impiegate in agricoltura, attivando istituzioni, comunità e operatori economici con gli strumenti della governance collaborativa¹ a favore delle lavoratrici agricole nel Sud Italia. BRIGHT nasce dal progetto pilota Cambia Terra di ActionAid realizzato nel 2016 che, ad Adelfia (BA), ha attivato un processo di co-programmazione delle politiche pubbliche dal basso, in cui l'innovazione del welfare è il cardine per riallineare le risposte frammentate che ad oggi incontrano le lavoratrici nell'esercizio dei propri diritti. Oggi BRIGHT ha portato queste pratiche a livello europeo, con un partenariato in quattro Paesi: le attività sono realizzate da ActionAid Italia con ALDA (European Association for Local Democracy) per la Francia, Labsus (Laboratorio per la sussidiarietà) e CREA per l'Italia, Fundatia Centrul Partenariat Pentru Egalitate per la Romania e Foundation Gender Project per la Bulgaria. Il progetto ha una durata biennale (novembre 2019-ottobre 2021).

Con BRIGHT² lavoriamo nell'Arco Ionico secondo i principi della ricerca femminista della Federazione internazionale di ActionAid³, coinvolgendo le lavoratrici agricole in un continuo processo di ricerca,

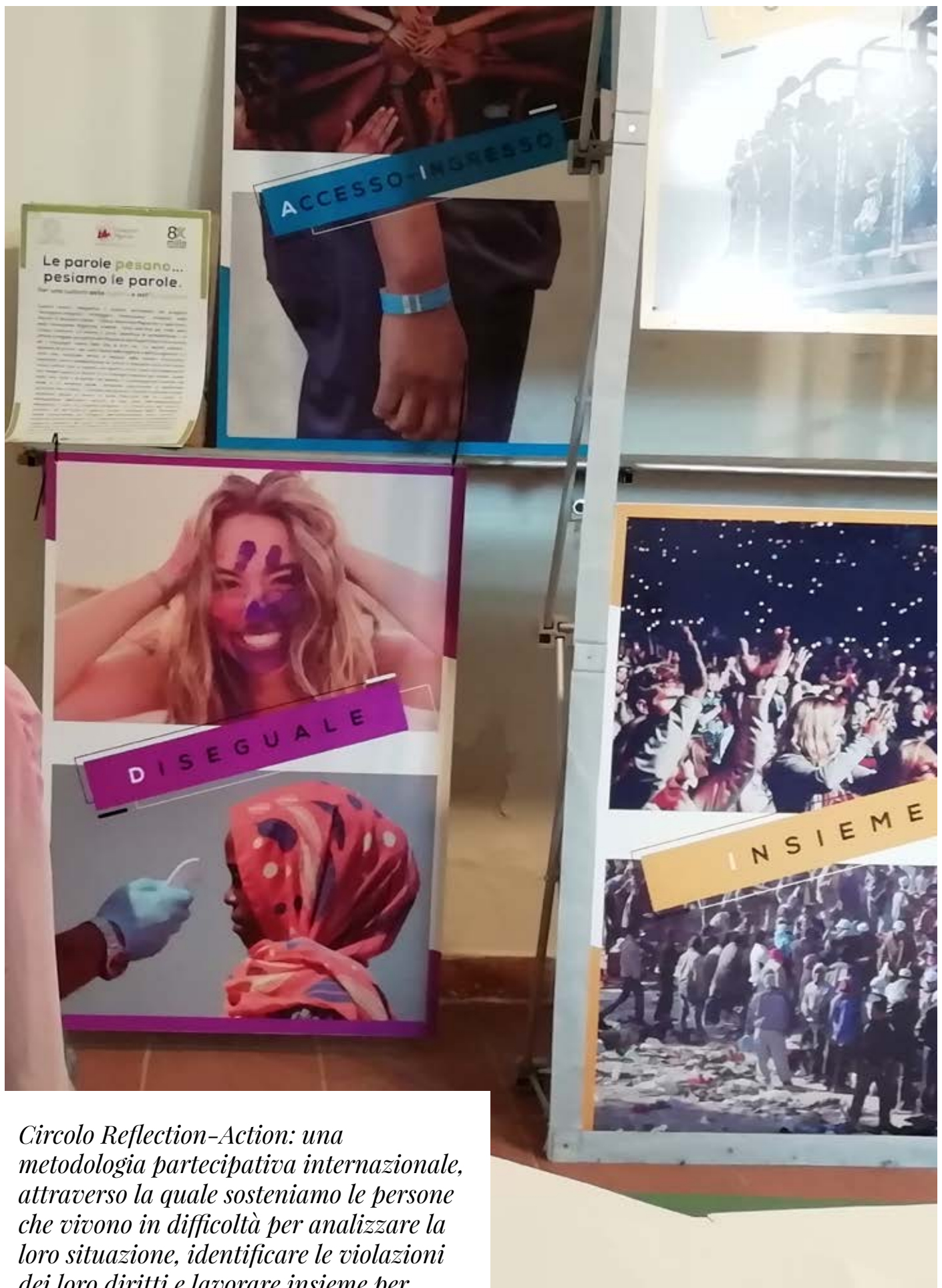
denominato Circolo Reflection-Action (R-A). Si tratta di una metodologia partecipativa internazionale, attraverso la quale sosteniamo le persone che vivono in difficoltà per analizzare la loro situazione, identificare le violazioni dei loro diritti e lavorare insieme per produrre un cambiamento sostanziale nelle loro vite. Il processo di R-A parte dall'analisi dei bisogni e del contesto in cui le persone vivono e si sviluppa in modo cumulativo, esaminando le connessioni tra livello locale, nazionale e internazionale. R-A è fondamentale per dare alle persone coscienza dei loro diritti e fornirgli gli strumenti affinché tali diritti siano applicati. È il metodo più importante per implementare con successo l'approccio di ActionAid basato sui diritti umani. Reflection-Action è stato ispirato dal lavoro pionieristico di Robert Chambers sui metodi partecipativi iniziato con lo sviluppo della valutazione rurale rapida (RRA) e poi della valutazione rurale partecipativa (PRA). Lo scopo originale di RRA e PRA era quello di utilizzare visualizzazioni e altri strumenti partecipativi al fine di consentire alle persone escluse con livelli spesso bassi di alfabetizzazione di articolare le proprie conoscenze e contribuire alle discussioni sullo sviluppo.

Le lavoratrici impiegate in agricoltura coinvolte in BRIGHT sono spesso donne straniere, con scarso spazio decisionale e poche opportunità di partecipazione: le difficoltà che incontrano sono continue, e principalmente legate all'assenza di adeguata informazione e formazione sul tema del lavoro agricolo, carenza di mediazione linguistico-culturale nel contesto sociale, bassa disponibilità di servizi pubblici adeguati ai bisogni che esprimono. Nel Circolo R-A le lavoratrici si ritrovano e, con il supporto di due

¹ <https://www.labsus.org/2017/09/donne-madri-braccianti-la-ricerca-che-ha-dato-vita-al-patto-la-buona-terra/>

² BRIGHT è parte del programma Cambia Terra di ActionAid, sostenuto dal Fondo beneficenza di Banca Intesa e dall'Unione Buddhista Italiana.

³ <https://actionaid.org/publications/2020/feminist-research-guidelines>



Circolo Reflection-Action: una metodologia partecipativa internazionale, attraverso la quale sosteniamo le persone che vivono in difficoltà per analizzare la loro situazione, identificare le violazioni dei loro diritti e lavorare insieme per produrre un cambiamento sostanziale nelle loro vite

psicologhe di comunità, si confrontano sulle iniquità generate dalle disfunzioni dei sistemi socio-produttivi in cui sono. Per coinvolgerle nei Circoli R-A abbiamo formato otto leader di comunità, che supportano le altre nella presa di parola e nell'azione per far valere i loro diritti. La scorsa estate le leader hanno contattato le donne loro compagne di lavoro, e così sono stati formati i Circoli in Calabria e in Puglia, con più di trenta micro-assemblee che si sono concluse a gennaio 2021. Abbiamo lavorato per quattro mesi con 80 lavoratrici agricole, e ci apprestiamo a coinvolgerne altre 40 in Basilicata. La funzione dei Circoli è quella di elaborare proposte di welfare di comunità centrate sui temi del lavoro, delle politiche sociali e dell'accesso ai diritti di cittadinanza europea. Siamo anche consapevoli dell'interconnessione delle cause di quanto subiscono le lavoratrici agricole: le condizioni che trovano al loro arrivo sono correlate anche, ad esempio, alle informazioni e al contratto che ricevono nei paesi di origine. Per questo in Romania e Bulgaria formiamo le Local Labour Mediators, donne che hanno alle spalle una migrazione interna all'UE in agricoltura o che sono riferimenti per la comunità. Il loro compito è creare reti tra pari, formare le donne che stanno pensando di partire sui loro diritti di cittadinanza europea, su come distinguere un contratto legale da altri ingaggi e a chi rivolgersi in caso di violazione. Ad oggi abbiamo formato più di 200 donne.

In Calabria, nell'area di Corigliano-Rossano, le lavoratrici stanno lavorando con dieci associazioni alla nascita della "Cittadella della condivisione", un luogo di confronto, sperimentazione, elaborazione delle politiche locali che veda come protagoniste innanzitutto le donne accanto alle imprese agricole, al Terzo settore, alle istituzioni. La Cittadella è concepita come un servizio pubblico di informazione e formazione tra donne, per la generazione di percorsi condivisi con la comunità per l'accesso ai diritti delle donne impiegate in agricoltura. Lavoriamo alla definizione di questi servizi secondo i principi del framework "Gender responsive public services"⁴ della nostra Federazione, perché crediamo ci sia una forte correlazione tra diritti delle donne, lavoro dignitoso e



servizi pubblici sensibili al genere e alla cultura e che senza l'allineamento di queste tre dimensioni, non possa esserci partecipazione e uscita dall'invisibilità per queste lavoratrici.

In territori ad alta privazione di servizi pubblici, ridefinire questi ultimi perché siano sensibili al genere e alla cultura significa chiedersi se la pianificazione, l'erogazione, l'accesso e l'uso dei servizi pubblici consentano alle persone di sfidare le disuguaglianze di genere e le ineguali relazioni di potere, migliorando al contempo il controllo delle donne su risorse, servizi pubblici e capacità di partecipare all'organizzazione e al processo decisionale locale.

Nel contesto specifico di BRIGHT, e dunque di territori trainati dall'economia agricola, i servizi pubblici sono un nodo centrale per la tutela dei diritti delle donne e un bene comune che – se rafforzato – consentirebbe loro di avere maggiori opportunità di conciliazione vita-lavoro, accesso al diritto alla salute, partecipazione alla vita democratica. In BRIGHT i servizi pubblici sono ridefiniti in spazi che chiamiamo Community Labs: qui le leader delle lavoratrici, associazione e imprese scrivono insieme alle Istituzioni il Patto di collaborazione per l'amministrazione condivisa dei beni comuni. Il bene comune immateriale di cui si prendono cura è il diritto delle donne impiegate in agricoltura a una vita senza violenza.

Il progetto BRIGHT 874511 (REC-AG-2019/REC-RCIT-CITI-AG-2019) è co-finanziato dal Programma dell'Unione europea per i diritti, l'uguaglianza e la cittadinanza (2014-2020). Il contenuto di questo articolo rappresenta solo le opinioni dell'autrice ed è di sua esclusiva responsabilità.

La Commissione europea non si assume alcuna responsabilità dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.

⁴ <https://actionaid.org/publications/2018/framework-2018-gender-responsive-public-services>



Confronto diretto con le braccianti comunitarie nell'Arco Ionico Suggerimenti per la politica

*Maria Carmela Macrì e Grazia Valentino
CREA – Politiche e Bioeconomia*

Le diverse modalità in cui si concretizzano le attività del progetto Bright¹ di cui scrive nell'articolo precedente Moschino, stanno permettendo di approfondire la conoscenza della condizione delle braccianti straniere comunitarie in Italia. Il loro lavoro e il modo in cui esse operano sono strettamente legati alle caratteristiche agricole del territorio in cui lavorano, territori rurali con una spiccata preponderanza del settore agricolo ad elevato fabbisogno di manodopera. Dai primi dati di analisi del progetto si comprende che il contributo dato dalle donne all'agricoltura di questi territori è significativo, parallelamente, però,

molti studi testimoniano la difficoltà della sua corretta quantificazione. A questo proposito va evidenziato che le informazioni sulle caratteristiche degli occupati, sicuramente scarse per tutti i settori, lo sono ancora più per quello agricolo, a causa della limitata numerosità del campione che impedisce di scendere, con un sufficiente grado di affidabilità statistica, a un livello di dettaglio congruo.

Alla luce degli elementi precedentemente esposti, nell'ambito del progetto Bright, sono state individuate azioni specifiche finalizzate ad aprire un confronto diretto con le braccianti straniere per far emergere aspetti della loro condizione di lavoratrici in agricoltura, altrimenti non evidenziabili. Una di queste azio-

¹ Le coordinate del progetto Bright sono riportate nel contributo di Grazia Moschino presente in questo numero della Rivista.

ni è stata un'indagine svolta nel 2019 attraverso la somministrazione di un questionario ad un campione di donne braccianti residenti nel territorio pugliese, grazie alla facilitazione del sindacato Flai-CGIL.

Dalle statistiche ufficiali dell'INPS, che permettono di avere una descrizione della presenza delle lavoratrici braccianti con un dettaglio territoriale di tipo comunale, emerge che nel 2018, nell'area di studio tarantina, le braccianti stagionali straniere provenienti da Paesi comunitari rappresentano, il 13.4% del totale delle braccianti impiegati, con una predominanza delle donne rumene (11,6%).

Il campione selezionato sullo stesso territorio è risultato composto perciò da 175 braccianti comunitarie di cui 18 Bulgare e 157 Rumene.

La consapevolezza della sensibilità del tema del lavoro in agricoltura soprattutto per soggetti deboli e spesso isolati sul territorio, come per l'appunto le donne straniere, ha indotto a coinvolgere donne già

In generale, le braccianti intervistate hanno evidenziato una condizione di debolezza, di dipendenza da ambiti familiare e sociale, che le espone maggiormente a forme di condizionamento lavorativo anche ai limiti della leicità. Garantire i diritti di questa manodopera con le sue specificità e migliorarne le condizioni di lavoro con percorsi di crescita attraverso formazione e informazione, rappresenterebbe certamente un grande contributo alla loro integrazione socioeconomica, oltre che rafforzarne competenze tecniche a vantaggio delle performance della stessa filiera agricola e investire, in senso lato, nel percorso di crescita dell'intera collettività rurale.

Altro strumento di indagine particolarmente ricco di spunti di riflessione fornito da Bright sono stati i Reflection Action che hanno offerto una prospettiva diversa a questioni note (si legga in proposito l'articolo di Moschino). Attraverso gli R-A, è emersa un basso giudizio circa le condizioni di lavoro offerte dal settore. Le lavoratrici si sono lamentate della

Numero Braccianti Donne a tempo determinato (OTD) impiegati in agricoltura

Comune	Tot. OTD Donne	2018							
		Extracomunitarie		Comunitarie		Bulgare		Rumene	
		n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
		1	2	3=(2/1)	4	5=(4/1)	6	7=(6/1)	8
Totale comuni Area "Tarantina"	6,600	242	3.67	885	13.41	97	1.47	768	11.64
Totale Prov . TARANTO	14,721	482	3.27	1,168	7.93	97	0.66	931	6.32
Totale PUGLIA	70,890	4153	5.86	8,024	11.32	2,428	3.43	5,012	7.07

Fonte: Elaborazioni CREA PB su dati INPS

inserite e monitorate in un circuito di programmi di sostegno e supporto sindacale, e quindi avviate ad un confronto aperto e basato sulla fiducia reciproca. Le donne intervistate hanno prevalentemente un'età compresa tra i 30 e i 40 anni e per il 57% un titolo di studio paragonabile a quello della scuola secondaria italiana. Il 41% del campione ha dichiarato di essere arrivate in Italia grazie ad una rete di amici e familiari con la prospettiva, già al momento della partenza dal loro Paese di origine, di poter essere impiegate in agricoltura. Di contro, però, è emerso chiaramente che l'essere state orientate al lavoro agricolo non è stato determinato dal fatto che ne erano già pratiche dato che il 93% di esse ha dichiarato di non aver mai lavorato in agricoltura prima di arrivare in Italia. La totalità di esse ha dichiarato di non aver mai ricevuto una formazione adeguata, anche in termini di sicurezza: il 60% ha dichiarato di imparare dai braccianti più anziani che lavorano in azienda, mentre il 39% semplicemente osservando gli altri al lavoro.

manca di corrispondenza tra le paghe e quanto previsto dai contratti. Non si tratta mai di irregolarità completa, ma di zone grigie riconducibili alla mancata contabilizzazione di ore o di giornate di lavoro oppure al mancato riconoscimento delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo. È una condizione talmente generalizzata da non venire percepita come una forma di sopraffazione, ma quasi come una cattiva abitudine, radicata dalla costanza nell'uso.

C'è poi la questione degli orari: l'inizio dei turni al mattino presto che, considerati i tempi per raggiungere i luoghi di lavoro, per certe produzioni (come le fragole, ad esempio), significa notte fonda. Eppure, questa organizzazione lavorativa non viene messa in discussione dalle partecipanti, nemmeno quando obbliga le madri a cercare soluzioni complicate o a dolorose separazioni dai figli piccoli affidati ai parenti nei Paesi d'origine.

Si passa poi a questioni in apparenza risolvibili sen-

za pesanti investimenti o costi di riorganizzazione, come la mancanza di servizi igienici nei campi, cui si potrebbe ovviare attraverso i bagni chimici. Una facilitazione molto utile, soprattutto negli appezzamenti di terreno estesi o distanti dai servizi igienici fissi e, probabilmente, anche vantaggiosa per l'azienda, dato che permetterebbe di risparmiare il tempo necessario per raggiungere i servizi sanitari fissi. La presenza del bagno chimico nel contesto del lavoro agricolo non è un obbligo imposto dalla legge, come avviene nel caso di cantieri edili, ma è una scelta di civiltà, soprattutto in presenza di personale femminile.

Sempre in stretto rapporto con il lavoro agricolo, negli incontri si lamenta la carenza di informazione circa le opportunità di occupazione, soprattutto in relazione all'affidabilità del datore di lavoro, la mancanza di un luogo ufficiale dove domanda e offerta di lavoro si possano incontrare, non per mezzo di rela-

disagio per loro oltre che inutili costi amministrativi per lo Stato.

Il progetto Bright sta mettendo in luce la forte necessità di politiche economico-sociali e del lavoro integrate e coordinate, con un approccio attento anche al genere, oltre che ai territori, al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne migranti occupate in agricoltura, spesso impiegate in condizioni di opacità.

È chiaramente necessario definire politiche attive del lavoro che tengano conto delle specificità del mondo agricolo, delle difficoltà di reclutamento massiccio di manodopera temporanea e dei rischi di infiltrazioni di soggetti malavitosi, soprattutto in alcuni territori. È importante agire per favorire forme lecite e costruttive di incontro tra le parti, facilitando la professionalizzazione attraverso interventi di formazione concordati e co-gestiti con il mondo datoriale.



zioni sul territorio che non tutte hanno o, peggio, di un caporale. C'è poi la formazione professionale, si impara lavorando, si impara dalle colleghe, non sempre disposte a insegnare, anche in ragione dei tempi molto serrati.

Nel complesso si sottolinea come venga ignorata la presenza nel lavoro dei campi stagionale la massiccia presenza di lavoratrici senza cittadinanza, spesso stabile sul territorio, con situazioni in cui l'esercizio dei diritti, pur teoricamente previsti, diventa complicato, come per l'assistenza sanitaria. Sebbene i cittadini comunitari in possesso di un'attestazione di soggiorno permanente maturato dopo almeno cinque anni di residenza in Italia abbiano diritto all'iscrizione a tempo indeterminato al Sistema Sanitario Nazionale, le donne dei circoli Reflection Action hanno raccontato di riscriversi ogni anno, con un evidente

Vanno considerate le esigenze di accoglienza, prima tra tutte quelle abitative che per i lavoratori temporanei potrebbero essere risolte attraverso la riqualificazione di immobili aziendali anche tramite il sostegno agli investimenti previsto nella politica per lo sviluppo rurale. Per le famiglie residenti, oltre l'edilizia popolare si potrebbe agire facilitando le transazioni fra privati con appositi fondi di garanzia.

L'accoglienza, però, comporta anche investimenti immateriali per accrescere il senso di appartenenza attraverso la conoscenza della lingua italiana e la consapevolezza dei diritti, si tratta di interventi già previsti che andrebbero potenziati nei territori dove la presenza di lavoratori stranieri in agricoltura è più incisiva.



Global Thinking Foundation e il “Progetto Donne al Quadrato”.

Un impegno quotidiano per contrastare la violenza economica e per valorizzare le donne e le loro competenze.

*Serena Spagnolo e Claudia Segre
Global Thinking Foundation*

Global Thinking Foundation è una Fondazione no profit, nata nel 2016 per iniziativa di Claudia Segre per sostenere, patrocinare e organizzare iniziative e progetti che abbiano come obiettivo l'alfabetizzazione su tematiche di natura finanziaria rivolta essenzialmente a soggetti indigenti e fasce deboli della popolazione.

Nell'ambito dei 17 Global Goal di Agenda 2030, la Fondazione supporta l'istruzione di qualità – con

borse di studio e premi a studenti meritevoli e meno abbienti, l'uguaglianza di genere – attraverso corsi di alfabetizzazione finanziaria dedicati alle donne, il lavoro dignitoso e crescita economica, grazie a progetti volti all'inclusione sociale ed economico-finanziaria di tutti i cittadini.

Il focus sulle competenze economico finanziarie trae origine da un bisogno documentato: le evidenze raccolte attraverso indagini internazionali e nazionali



D² DONNE AL QUADRATO

fotografano un divario/gap importante in materia di competenze finanziarie della popolazione italiana rispetto agli altri paesi di pari sviluppo socio-economico, con conseguenze reali nel livello di benessere sociale del Paese.

Le conoscenze e le competenze economico finanziarie generano comportamenti consapevoli e virtuosi e sono alla base di un pieno empowerment della persona, della libertà di scelta e infine della propria autodeterminazione. Scelte individuali non corrette e non consapevoli nell'uso delle risorse finanziarie proprie, infatti, possono a livello aggregato trasformarsi in un allargamento degli squilibri nella distribuzione della ricchezza e dunque in un incremento delle disuguaglianze.

A livello personale, invece, chi possiede maggiori conoscenze e competenze economico finanziarie pianifica con consapevolezza il proprio futuro, riesce a risparmiare di più e a investire (meglio) i propri risparmi, si indebita di meno e gestisce meglio il proprio debito.

Scendendo ancora di più nel dettaglio si rileva che le donne:

- hanno una più bassa conoscenza finanziaria, che si traduce in un differenziale tra uomini e donne compreso tra i 10 e i 20 punti percentuali;
- sono assolutamente in grado di gestire i propri soldi, anche se pensano spesso il contrario;
- sono spesso caute, convinte di non essere all'altezza e più esposte alla cosiddetta "ansia finanziaria", sentendosi a disagio nel prendere decisioni economiche, perché più consapevoli degli uomini di non saperne abbastanza;
- più del 60% delle donne riesce a rispettare quasi sempre il budget prefissato contro poco più del 40% degli uomini;
- secondo il "financial access gender gap" solo il 35-40% ha mediamente accesso ai servizi bancari e finanziari, dal conto corrente al mutuo;
- sono meno propense ad indebitarsi e quando si tratta di decidere su come investire, preferiscono informarsi e affidarsi al consiglio di un professionista;
- solo il 25% delle italiane prende decisioni finanziarie in famiglia.

Proprio da queste ultime evidenze nasce il progetto D² "Donne al Quadrato". Il progetto è realizzato grazie ad una Task Force di 56 volontarie presenti in

tutta Italia, che mettono a disposizione conoscenze e competenze, maturate durante le proprie carriere lavorative nel mondo della finanza, per aiutare altre donne a gestire i propri soldi, a prevenire la violenza economica, ad assumere un ruolo da protagoniste consapevoli rispetto alle proprie scelte di vita, privata e professionale.

Sono quattro gli obiettivi che la Fondazione si prefigge di raggiungere:

1. Promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne e ragazze per una cittadinanza economica attiva, colmando il divario di genere sulle conoscenze e competenze finanziarie;
2. Promuovere scelte economico-finanziarie, imprenditoriali e professionali consapevoli volte all'indipendenza economica e alla realizzazione personale e lavorativa;
3. Prevenire la violenza economica attraverso l'educazione finanziaria che aiuta riconoscerla e contrastarla e supportare le vittime di abuso economico nel prendere consapevolezza dei passi da intraprendere per riacquistare la propria indipendenza economica;
4. Contrastare le dipendenze senza sostanza come le ludopatie e lo shopping compulsivo e favorire una corretta gestione del risparmio per evitare il determinarsi di situazioni di sovra-indebitamento.

Nell'ambito del Progetto "Donne al quadrato", dal 2017 ad oggi, sono stati raggiunti i seguenti traguardi:



L'educazione finanziaria rappresenta uno degli strumenti più efficaci da trasmettere a tutte le donne per superare modelli patriarcali che vedono un prevalente protagonismo dell'uomo nella gestione delle risorse economiche della famiglia. L'indipendenza e la consapevolezza di scelte finanziarie è infatti un buon viatico verso l'obiettivo di parità.



INVESTING IN RURAL WOMEN TO BUILD INCLUSIVE AND RESILIENT AGRI-FOOD SYSTEMS

Ilaria Sisto, Ida Christensen and Susan Kaaria

FAO-Food and Agricultural Organization

In 2020, the world celebrated 25 years since adopting the Beijing Platform for Action that set out bold actions to remove barriers to women's social, economic, and political participation. Some progress was made, yet most women and girls, particularly in rural areas and among indigenous peoples, still fare the worst and face more challenges than men and boys to access productive resources, advisory services, rural finance, technologies, markets, decent employment, social protection, and be represented in rural institutions and policymaking. Similarly, worldwide 690 million people were hungry in 2019, with higher prevalence of food insecurity for women across all continents. These gender gaps impose high costs on agriculture and food systems, the broader economy and the well-being of women and their families.

Some gains rapidly eroded with COVID-19 that has exacerbated gender inequalities, leaving women out

of social protection programs, experiencing increased workloads and gender-based violence, and additional challenges accessing nutritional food for their families.

Urgent action is required to achieve the 2030 Agenda. As UN agency leading international efforts to defeat hunger, FAO must provide stronger support to countries to ensure adequate, nutritious and safe food for a growing population. Rural women's contributions and leadership will be key in building sustainable food systems, as producers, farm managers, processors, traders, wage workers, business owners and consumers. Worldwide, women comprise 37 percent of agricultural employment, rising to 48 percent in low-income countries. They represent 50 percent of small-scale livestock managers and half of labor force in small-scale fisheries and forest-dependent communities.

With its mandate on agriculture, food security and

nutrition, FAO coordinates many efforts and generates knowledge and innovative solutions to address gender inequalities. FAO supports countries to develop enabling policies, programs, strategies, and targeted investments to unleash women's potential as agents of change in the rural economy.

Accelerating progress toward rural women's economic empowerment is

central to a joint program of UN Women, FAO, IFAD and WFP, designed to achieve better, stronger and more sustainable results. In 2019 over 38,294 rural women and men benefitted from the program, with substantial increases in agricultural productivity, skills for enhanced production techniques and improved household nutrition. With the pandemic outbreak, rural women involved in the program could

better cope with the crisis, drawing on reserves to sustain household needs, diversifying and adapting income generation, accessing finance to avoid losing livelihoods, and responding as key actors within the household and community.

"RURAL WOMEN'S CONTRIBUTIONS AND LEADERSHIP WILL BE KEY IN BUILDING SUSTAINABLE FOOD SYSTEMS, AS PRODUCERS, FARM MANAGERS, PROCESSORS, TRADERS, WAGE WORKERS, BUSINESS OWNERS AND CONSUMERS"

The FAO Dimitra Clubs have enabled 10,000 women in several sub-Saharan African countries to become leaders. Today 6000 Dimitra Clubs help women and girls to be active in local governance and influence decision-making. The Dimitra Clubs have proven to be a successful prevention and mitigation mechanism at community level.

FAO has revised the Policy on Gender Equality that guides its efforts to achieve equality between women and men in agriculture, food security and nutrition. To achieve this ambitious goal, action is required to ensure:

1. equal voice, leadership and decision-making in rural institutions and organizations to shape legal frameworks, policies, investments and programs
2. equal rights in accessing and controlling productive resources, providing equitable benefits from sustainable agriculture and rural development
3. equal rights and access to services, markets and decent work and equal control over resulting income and benefits
4. reduction of women's work burden, through increased access to technologies, practices and infrastructure.

FAO also recognizes the importance of collecting sex-disaggregated data to build the evidence base for gender-responsive sectoral policy formulation. With little over 9 years remaining until 2030, there is a high momentum for the global community to do more, move faster and take bolder actions than ever before to eliminate gender inequalities for achieving inclusive and sustainable food systems.



Un corso internazionale dedicato a "Femmes et territoires ruraux en Europe"



la Redazione

Quale è il ruolo delle donne nei territori rurali oggi? Come si organizzano gli attori locali in relazione ad un'uguaglianza fra uomini e donne?

Sono queste le domande alle quali il corso "Femmes et territoires ruraux en Europe" cerca di rispondere. Cofinanziato dal Programma Erasmus + nell'ambito del partenariato della rete delle donne del progetto NetRaw (Network for Rural Active Women project), Rete che vede coinvolti partner francesi, spagnoli e greci (Partenariat stratégique KA204), il corso è portato avanti dall'ente francese "Communauté Université Grenoble Alpes", attraverso la piattaforma France Université Numérique, una piattaforma che gestisce i corsi di alta formazione in Francia.

Il corso, offerto in quattro lingue (francese, inglese, spagnolo e greco) e svolto in modalità on line (Massive Open Online Course-MOOC, introduce alle differenti forme di investimento adottate dalle donne per costruire e innovare in maniera collettiva. Esso mira a contestualizzare le pratiche introdotte nella creazione di attività e nella diffusione di saperi affrontando le nozioni di genere, di competenza e di resilienza. Partendo da elementi riconducibili alle scienze umane e sociali, il percorso ha la finalità di trasmettere

conoscenze, metodi e strumenti orientati a favorire lo sviluppo di iniziative, la conduzione di dinamiche partecipative e la creazione di innovazioni sociali. Nell'ambito del corso sono presentate anche delle esperienze concrete realizzate collettivamente dai partner del progetto europeo NetRaw.

Format del corso

Cinque settimane organizzate in cinque moduli, i cui temi sono:

1° settimana	Parità di genere in Europa
2° settimana	Parità di genere: competenze e autonomia
3° settimana	Parità di genere e innovazione sociale
4° settimana	Parità di genere e imprenditorialità
5° settimana	Parità di genere: dalle reti ai Living Lab

Per saperne di più: <https://bit.ly/3waBBvG>

REWARD:

imprenditoria multifunzionale e formazione per le donne

Le attività di REWARD hanno previsto un'analisi delle condizioni delle donne rurali in Europa e la creazione di materiale formativo per fornire loro gli strumenti per gestire le aziende multifunzionali legate all'agricoltura e al patrimonio culturale



Il Progetto REWARD "Raising Employability of Women through entrepreneurial Activities fostering Rural Development", è stato finanziato nel novembre del 2018 nell'ambito programma Comunitario Erasmus con l'obiettivo di favorire l'imprenditoria femminile nelle aree rurali.

Il partenariato si compone di associazioni agricole e di formazione appartenenti a cinque Stati Membri: Repubblica Ceca, Francia, Polonia, Slovenia e Spagna. REWARD nasce dalla consapevolezza del ruolo dell'imprenditoria nell'empowerment femminile, non solo per il suo valore nello sviluppo economico delle aree rurali ma, soprattutto, per i suoi effetti sull'inclusione sociale e sul processo di integrazione. È in particolar modo nelle aziende multifunzionali che la presenza femminile è particolarmente rilevante ed è il motivo per cui il progetto si propone di incentivare la nascita di nuove imprese "integrate".

Le attività di REWARD hanno previsto un'analisi delle condizioni delle donne rurali in Europa e la creazione

di materiale formativo per fornire loro gli strumenti per gestire le aziende multifunzionali, legate all'agricoltura e al patrimonio culturale.

Tra i principali risultati del progetto, lo studio dal titolo "La situazione delle donne nelle zone rurali: occupazione e opportunità legate alla multifunzionalità e al patrimonio culturale" che ha dimostrato il legame tra la crescita della multifunzionalità delle aziende e il ruolo della donna.

A seguito dell'indagine, i partner hanno selezionato e approfondito 17 casi studio di imprenditrici che si sono impegnate nella creazione di aziende multifunzionali legate alla promozione del patrimonio culturale. Il materiale raccolto ha rappresentato la base informativa per la strutturazione del corso di formazione destinato a fornire, alle donne delle zone rurali, le capacità imprenditoriali necessarie per realizzare attività commerciali integrate e nuove. Il corso si compone di 5 moduli che riguardano aspetti organizzativi e gestionali dell'impresa con un'attenzione specifica ad aspetti di genere.

What's up

a cura della Redazione
di RRN MAGAZINE

Women20 (W20), è l'engagement
Group ufficiale del G20

<https://bit.ly/2SydPuM>

Soroptimist Italia, (club di
Martina Franca) promuove
tra le donne la conoscenza
dell'economia circolare nelle
aree rurali. indetto un concorso
di idee solo per donne.

<https://bit.ly/3gyd0tV>

Donne e Sostenibilità", l'Istat
premia le donne in agricoltura.

<https://bit.ly/3iHQi5x>

Questionario Leader
Il contributo di Leader per la
parità di genere: scenari attuali
e futuri

<https://bit.ly/3iNUQaB>

L'eguaglianza di genere per
uno sviluppo sostenibile:
ridurre il gap

<https://bit.ly/3gDi93W>

Call to action #DonneInFaire
iniziativa di Rete Rurale per far
conoscere il ruolo cruciale delle
giovani imprenditrici agricole
durante la pandemia Covid-19

<https://bit.ly/3wqRC0p>

Invia le tue segnalazioni a
redazionerrn@politicheagricole.it

RURAL WOMEN, THE WAY TO AWARENESS AND SELF-DETERMINATION

Translation by Fabiola Fagnani



“Legs of hare, belly of ant and back of ass” (proverb cited in Wilson P., 2011)¹. In previous centuries, those were the requirements for the ideal woman in rural Italy; requirements, which placed women in a subordinate position within their respective birth families, but also within their in-law families. They should engage in few interactions outside of their domestic areas and be subjected to few distractions, basically inhumane working hours, lower remunerations compared to men (legitimated by law, too; see “Legge Serpieri”) and they had to be flexible and perpetually ready and available workforces. The contribution of our women to the family economy was summarised well by Perry Wilson: “Far from being an auxiliary (co-adjutant), women have assumed continuous labour, offering an essential contribution to the rural economy and the survival of rural families”. Unfortunately, their efforts were not acknowledged, and many decades (including several global and eman-

ciatory conflicts) had to pass before womanhood finally could receive major attention and, above all, the right to freedom and autonomy. While there remain certain shades of grey (i.e. cultural prejudices that are difficult to erase), we can say that women have already acquired full acknowledgement of their potential, their innovative force, the lifeblood to trigger processes of growth and collective change at the local level. It is through this creative and tenacious approach, that this issue of RRN Magazine develops, by presenting women who live and work in rural Italian areas, with a specific focus on the world of women employed in the agricultural sector, as the protagonists. Through this issue, we have given voice to many different testimonies, to emphasize the variety and the richness that distinguish the experiences of women in the rural world. In the meanwhile, we are keeping track of the main stages that have characterised changes in this field throughout the years.

¹ Wilson P. (2011), *Italiane. Biografia del Novecento*, Ed. Laterza, Bari

#DONNERURALI

RRNMAGAZINE

un progetto di
Rete Rurale Nazionale
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali
Via XX Settembre, 20 Roma

www.reterurale.it
reterurale@politicheagricole.gov.it
@reterurale
www.facebook.com/reterurale
www.linkedin.com/showcase/reterurale

RETERURALE
NAZIONALE
20142020

mipaaf
ministero delle politiche
agricole alimentari e forestali



*Pubblicazione realizzata con il contributo del Feasr (Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale)
nell'ambito delle attività previste dal Programma Rete Rurale Nazionale 2014-2020*

ISSN 2532-8115