



**SERVIZIO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE DEL  
PROGRAMMA REGIONALE DI SVILUPPO RURALE PER IL  
PERIODO 2014-2022 DELLA REGIONE LIGURIA**

**CIG: 7070449F14**

**Rapporto Tematico 2024**

**Pari opportunità e imprenditoria agricola femminile nel PSR 2014-2022  
Liguria**

Roma, Dicembre 2024

## INDICE

ELENCO DEGLI ACRONIMI	<b>3</b>
Premessa	<b>5</b>
1. La definizione delle domande di valutazione	<b>8</b>
2. L’approccio metodologico, le fonti e le tecniche utilizzate	<b>11</b>
2.1. I dati da fonti secondarie e primarie, tecniche e strumenti di rilevazione	<b>13</b>
3. Il contesto socio economico di riferimento e la rilettura del Programma in chiave di genere	<b>17</b>
3.1. Il quadro di indirizzo europeo, nazionale e regionale	<b>27</b>
3.2. La mappatura degli stakeholder	<b>32</b>
3.3. La rilettura del PSR 2014-2022 della Regione Liguria in chiave di genere	<b>35</b>
3.3.1. L’analisi dei fabbisogni ed identificazione delle azioni dirette, indirette e neutre	<b>37</b>
4. La partecipazione delle donne al PSR 2014-2022 Regione Liguria	<b>44</b>
5. I principali risultati delle indagini dirette	<b>56</b>
5.1. Gli esiti dell’indagine sulla percezione del tema dell’imprenditoria femminile e della parità di genere presso il grande pubblico	<b>56</b>
5.2. Gli esiti delle interviste alle beneficiarie del PSR e ai testimoni privilegiati	<b>60</b>
6. Una prospettiva comparata delle esperienze di Toscana e Umbria per la valutazione in chiave di genere.	<b>65</b>
7. La risposta alle domande di valutazione	<b>73</b>
7.1. In che modo il PSR 2014-2022 ha sostenuto l’imprenditoria femminile nelle aree rurali e, più in generale, ha promosso la parità di genere?	<b>73</b>
7.2. Qual è la percezione sul tema dell’imprenditoria femminile in agricoltura e sulle opportunità offerte dal PSR, sulle questioni di parità di genere nelle aree rurali, a partire dall’indagine condotta da RL e rivolta al grande pubblico?	<b>75</b>
8. Conclusioni e raccomandazioni	<b>77</b>
Allegato I – Strumenti di rilevazione	<b>87</b>
Traccia di intervista Imprenditrice agricola	<b>87</b>
Traccia di intervista Associazione di Categoria	<b>88</b>

**A cura di:**

Virgilio Buscemi

Paola Paris

Silvia De Matthaeis

Francesca Catapano

Giulia Porta

---

## **ELENCO DEGLI ACRONIMI**

AdG: Autorità di Gestione

AGEA: Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura

AT: Assistenza tecnica

DPO: Dipartimento per le pari opportunità

FEASR: Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale

FA: Focus Area

GAL: Gruppo di Azione Locale

GO: Gruppi Operativi

ITI: Investimenti Territoriali Integrati

LEADER: Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale

OP: Organismo pagatore

OT: Obiettivo tematico

PAC: Politica Agricola Comunitaria

PF: Performance framework

PR: Priorità dello sviluppo rurale

PSR: Programma di Sviluppo Rurale

QCMV: Quadro Comune di Monitoraggio e Valutazione

QVC: Quesito Valutativo Comune

RAA: Relazione Annuale di Attuazione

RdM: Responsabile di Misura

RL: Regione Liguria

RT: Regione Toscana

RU: Regione Umbria

RVA: Rapporto di Valutazione Annuale

SNAI: Strategia Nazionale Aree Interne

SM: Sotto Misura

SSL: Strategia di Sviluppo Locale

SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

TI: Tipologia di intervento

TIC: Tecnologie dell'informazione e della comunicazione

TP: Testimone privilegiato

UE: Unione Europea

VA: Valore Aggiunto

VI: Valutatore Indipendente

VEXP: Valutazione Ex Post

---

## Premessa

**Il presente approfondimento tematico focalizza la propria attenzione sul tema della percezione delle parità di genere all'interno del comparto agricolo ligure e sul ruolo del PSR 2014-2022 di Regione Liguria nel sostenere l'imprenditorialità agricola al femminile.** In premessa si vuole sottolineare come la volontà di approfondire in maniera verticale un aspetto specifico di policy, trasmette la sensibilità dell'Autorità di Gestione (di seguito AdG) nel voler identificare le problematiche specifiche e/o le eventuali aree di miglioramento che caratterizzano un tema trasversale dei fondi europei nel passaggio tra un ciclo di programmazione ad un altro.

**L'elaborato, quindi, oltre a trasmettere la complessità propria del tema della parità di genere – attraverso la presentazione del quadro normativo che lo caratterizza e sostanzia – vuole offrire uno spaccato del tessuto imprenditoriale ligure e della programmazione 2014-2022 attraverso la “lente di genere” che indaga *nei fatti* ciò che avviene sui territori, all'interno della società per evitare l'obsolescenza del dibattito e delle strategie applicabili.** L'obiettivo è sensibilizzare e informare la politica di sviluppo rurale regionale attraverso i suoi decisori, renderla più efficace rispetto alla parità di genere e alla lotta alla discriminazione in ambito agricolo. In quest'ottica il lavoro del Valutatore Indipendente è quello di “dare corpo”, obiettivi e confini al tema della parità in ambito agricolo, discostandosi da una visione generalista, creando **“un ambiente fertile e favorevole al riconoscimento e alla promozione delle persone che sono dietro i processi produttivi”** promovendo l'inclusione e **“la figura femminile in ambito agricolo, valorizzandone il potenziale apporto nelle varie fasi della filiera produttiva agricola”** (Catia Zumpano, esperta tematiche di genere, CREA).

**“Il riconoscimento è il nucleo dello stato di diritto democratico. Solamente l'eguaglianza garantisce il rispetto o il riconoscimento di una determinata cosa o azione”**

Jurgen Habermas

Molto più in generale, invece, si tratta di un primo tentativo di introdurre il mainstreaming di genere (in inglese gender mainstreaming), ovvero la prospettiva di genere nelle politiche e nei programmi andando a considerare sistematicamente le differenze tra donne e uomini e le loro diverse esigenze e priorità in ogni fase del processo decisionale, dalla progettazione all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione. È il mainstreaming di genere che ha, infatti, come obiettivo quello di raggiungere la parità tra donne e uomini, prevenendo e contrastando le disuguaglianze di genere in tutti gli ambiti della società promuovendo il riconoscimento del ruolo della donna nei principali settori economici e sociali della società (lavoro, istruzione, salute e politica).

**Dopotutto, come mostreranno i dati dell'analisi di contesto, anche in Liguria il numero complessivo di donne è superiore al numero di uomini (il 52% circa della popolazione ligure è donna)** come nel resto dell'Europa dove le donne rappresentano poco più del 50%<sup>1</sup> della popolazione totale. Rappresentando un'importante quota parte della popolazione, l'analisi di genere passa anche dall'analisi dei contesti socio economici e dello sviluppo territoriale: gli svantaggi e le difficoltà che tipicamente caratterizzano l'economia agricola, il

---

<sup>1</sup> Eurostat, dati al 2021.

sistema delle aziende e i territori rurali stessi – spopolamento, globalizzazione, mancanza di infrastrutture sociali, difficoltà di accesso ai servizi essenziali, ecc. – sono elementi da tenere in considerazione nell’approcciarsi alle problematiche di genere passando anche attraverso una marcata differenziazione dall’imprenditoria maschile. Dal punto di vista del lavoro poi, c’è da tenere in considerazione l’aspetto della manodopera familiare che in Liguria rappresenta quasi il 65% del personale<sup>2</sup>: anche quando la manodopera femminile è impiegata in azienda, spesso essa non viene materialmente retribuita in maniera separata dal coniuge/convivente/proprietario, contribuendo alla mancata emersione del fenomeno del lavoro femminile in azienda che resta invisibile e non rilevato all’interno delle statistiche ufficiali<sup>3</sup>.

Tutti questi stimoli, come detto anche in apertura, hanno condotto l’Autorità di Gestione della Regione Liguria ad indagare il tema della parità di genere scomponendolo in diversi livelli di analisi – inquadramento sovra nazionale dei principi che interessano la parità di genere, programmazione regionale FEASR 2014-2022, risultati territoriali, economici, sociali e impressioni, reazioni da parte delle beneficiarie donne -. Conseguentemente il **Valutatore Indipendente** (di seguito VI) **ha approfondito non solo il contesto socioeconomico in cui si sviluppano le dinamiche lavorative, professionali e sociali delle donne in agricoltura e nelle aree rurali, ma anche il quadro strategico - normativo europeo e nazionale nel quale il mainstreaming di genere è stato fortemente rafforzato.**

**Tenendo in considerazione questi passaggi necessari allo sviluppo dell’approfondimento tematico, il presente documento si articola nei seguenti capitoli:**

1. la **definizione delle domande di valutazione**: all’interno di questo capitolo viene esplicitata la domanda di valutazione dell’Autorità di Gestione e di come questa si inserisce nel panorama di discussione sul tema;
2. **l’approccio metodologico**, fonti e tecniche utilizzate: il capitolo presenta il metodo utilizzato dal VI per la valutazione in chiave di genere che rientra all’interno del Toolkit “Metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere”<sup>4</sup>. Il VI si sofferma brevemente sui dati secondari utilizzati e sulla costruzione dei dati primari;
3. il **contesto socioeconomico di riferimento e la rilettura del Programma in chiave di genere**: il capitolo ricostruisce le caratteristiche principali del tessuto imprenditoriale agricolo e non della Liguria e applica i passaggi principali della mappatura di genere al PSR 2014-2022.
4. La **partecipazione delle donne al PSR 2014-2022**: il capitolo entra nel vivo dei dati sulla partecipazione al Programma da parte della componente femminile come beneficiaria degli aiuti dello sviluppo rurale.
5. I **principali risultati delle indagini dirette**: in questo capitolo vengono restituiti i principali risultati emersi dal questionario sulle percezioni in merito all’imprenditoria agricola organizzato da Regione Liguria e rivolto al grande pubblico e i risultati delle

<sup>2</sup> [L’agricoltura nelle regioni italiane](#)

<sup>3</sup> In Italia il 93,5% delle aziende agricole è a conduzione famigliare.

<sup>4</sup> Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (n.d.). Toolkit e strumenti per la valutazione in ottica di genere. <https://www.pariopportunita.gov.it/media/0a0dqq4r/toolkit-di-valutazione.pdf>.

indagini dirette svolte dal VI rivolgendosi a 7 imprenditrici agricole e alle principali Organizzazioni professionali agricole.

6. Una **prospettiva comparata delle esperienze di Toscana e Umbria per la valutazione in chiave di genere**: su richiesta dell'AdG, il VI ha riportato i principali risultati di altre tre valutazioni sul tema sviluppate in passato e in momenti diversi e dell'avanzamento del PSR e della sensibilità sul tema della parità di genere.
7. La **risposta alle domande di valutazione**: nel capitolo conclusivo il VI risponde alle principali domande di valutazione che hanno ispirato il presente approfondimento.
8. Le **conclusioni e raccomandazioni**: i principali esiti della valutazione vengono riportati in forma tabellare ovvero attraverso Diari di bordo, corredati delle opportune raccomandazioni operative.

Infine, si intende aggiungere che per realizzare la presente valutazione in ottica di genere, il campo d'analisi è stato limitato ad ambiti di approfondimento specifici senza "sconfinare" su altri temi comunque strettamente connessi alla parità. L'imprenditorialità femminile è, difatti, l'ambito di policy principale su cui il Programma interviene in maniera diretta per favorire l'occupazione femminile. È chiaro però che anche altre politiche settoriali – come, ad esempio, quelle sui servizi alla popolazione, il ruolo del lavoro migratorio, il tema della violenza di genere o ancora quelle relative alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel settore agricolo - possono influenzare ed hanno un ruolo fondamentale nel promuovere le pari opportunità e la non discriminazione anche in ambito agricolo. Tuttavia, questi ambiti non troveranno spazio specifico in questo approfondimento che si concentra esclusivamente sulle beneficiarie dirette del Programma: si tratta di una scelta di metodo consapevole che non considera tutto ciò che si colloca al di fuori del raggio d'azione diretto del PSR. Il Valutatore, comunque, lascia traccia di questa scelta con l'auspicio che tali temi – complementari e sinergici per usare la terminologia dello sviluppo rurale – possano trovare spazio e soddisfacimento in approfondimenti valutativi futuri.

## 1. La definizione delle domande di valutazione

**La finalità principale del presente approfondimento è quella di ricostruire e comprendere le condizioni che favoriscono o viceversa indeboliscono il ruolo delle imprenditrici agricole in Regione Liguria.** Per costruire la risposta a questa domanda conoscitiva generale il VI, su stimolo dell'AdG e condividendo l'intero percorso di analisi con RL, è partito dall'analisi di due macro-input, il primo proveniente dall'esterno ed uno di carattere "endogeno".

L'input esogeno riguarda il contesto politico istituzionale di riferimento e si riferisce alla crescente attenzione che il tema del *mainstreaming di genere*, dell'equità sociale e della rimozione delle disuguaglianze hanno raggiunto all'interno del dibattito politico e delle politiche pubbliche. L'AdG, dunque, nel definire la propria posizione in merito, ha scelto di avvalersi di un'attività di valutazione specifica sul tema capace di offrire una visione di "sistema" utile sia

### **Equità e parità di genere: una scelta lessicale.**

Nel presente documento i due termini sono utilizzati come sinonimi prediligendo, peraltro, il termine "parità". Tuttavia, il VI conviene sul significato di equità formulato dall'EIGE: *"l'equità riconosce che le donne e gli uomini hanno necessità e poteri differenti e che tali differenze dovrebbero essere individuate e affrontate in modo tale da ovviare agli squilibri tra i sessi. Ciò può comprendere la parità di trattamento o un trattamento differente ma considerato equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità"*.

Fonte: [equità di genere, Glossario | European Institute for Gender Equality](#)

a tirare le somme della Programmazione 2014-2022 sia a informare le iniziative della Programmazione 2023-2027. Rispetto alla neonata Programmazione, l'obiettivo è quello di andare oltre la parità di accesso alle opportunità dei fondi e alla rimozione degli elementi ostativi e discriminatori quanto piuttosto di gettare le basi per la promozione di una cultura di genere pienamente integrata all'interno delle politiche territoriali liguri.

Il secondo si riferisce all'iniziativa presa da Regione Liguria nell'ambito delle attività di Comunicazione istituzionale nel dicembre del 2023 e riguardante la promozione di una survey di natura esplorativa e riferita al grande pubblico. La stessa ha avuto come obiettivo quello di *"analizzare come la popolazione*

*(cittadini, imprese, istituzioni, organizzazioni professionali, ecc.) si pongono di fronte al tema della parità di genere facendo riferimento alle proprie conoscenze personali e riflettendo su quelle che sono le opportunità offerte in ambito lavorativo agricolo<sup>5</sup>*". La scelta di avvalersi di un questionario standardizzato rivolto ad una platea di interlocutori non definita, è una delle strade percorribili<sup>6</sup> di cui avvalersi per rilevare come i cittadini percepiscono un determinato tema indagando anche esigenze e/o aspettative. In quell'occasione RL ha inteso raccogliere: esperienze passate, contesto lavorativo e di vita, aspettative, motivazioni, valori (i csd. "fattori

<sup>5</sup> La pagina web dedicata al questionario [Psr Liguria - Questionario Parità di Genere: l'imprenditoria femminile nello sviluppo rurale ligure - Agriligurianet](#)

<sup>6</sup> [Miglioramento delle politiche pubbliche attraverso la rilevazione e l'analisi delle percezioni e degli orientamenti dei cittadini.](#)

individuali” e i “fattori culturali”) che possono influenzare il modo in cui le persone percepiscono il mondo e, nel caso specifico, il tema della parità di genere.

Tenendo a mente questi due stimoli, le principali domande valutative sono state declinate come segue:

**Tabella 1 - Esplicitazione dei criteri di valutazione, delle prospettive di genere e operativizzazione delle domande valutative.**

Stimolo	Domanda valutativa	Criterio	Prospettiva di genere	Domande operative
<b>Esterno</b>	In che modo il PSR 2014-2022 ha sostenuto l'imprenditoria femminile nelle aree rurali e, più in generale, ha promosso la parità di genere?	<b>Rilevanza</b>	Verificare che l'intervento risponda alle esigenze specifiche di genere della popolazione target e che i suoi obiettivi siano appropriati per affrontare le questioni sulla parità nei contesti sociali, economici e culturali.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Come l'analisi di genere del contesto, dei settori, dei problemi, degli stakeholder e la conseguente identificazione dei fabbisogni sono state considerate durante la definizione del programma? Come la parità di genere è stata integrata nel Programma (Teoria del Cambiamento)?</li> <li>2. Gli indicatori di output/risultato tengono conto di una prospettiva di genere?</li> </ol>
		<b>Efficienza</b>	Valutare il livello e l'adeguatezza delle risorse utilizzate per affrontare le disuguaglianze di genere rispetto agli altri aspetti affrontati dall'intervento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A quanto ammontano le risorse spese per le beneficiarie donna e quanto pesano sul totale del PSR?</li> <li>2. Quali sono i livelli di partecipazione della componente imprenditoriale femminile al PSR?</li> <li>3. Il Programma garantisce un'equa accessibilità alle diverse fonti di finanziamento?</li> </ol>
		<b>Efficacia</b>	Valutare perché, come ed in che misura l'intervento abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi di parità e/o la riduzione delle disuguaglianze di genere; come le donne e gli uomini abbiano beneficiato di questi cambiamenti, oltre che se l'intervento o aspetti dell'intervento abbiano portato a effetti indesiderati (positivi o negativi).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La strategia del PSR ha sostenuto efficacemente l'imprenditorialità femminile rispetto alle caratteristiche del contesto agricolo regionale?</li> <li>2. Gli stakeholder (organizzazioni, istituzioni, target group indiretti) hanno beneficiato del programma/intervento in termini di potenziamento di capacità istituzionali (institutional capacity building) su Gender Mainstreaming e di sviluppo di competenze di genere nel loro staff?</li> </ol>

<p><b>Interno</b></p>	<p>Qual è la percezione sul tema dell'imprenditoria femminile in agricoltura e sulle opportunità offerte dal PSR, sulle questioni di parità di genere nelle aree rurali, a partire dall'indagine condotta da RL e rivolta al grande pubblico?</p>	<p><b>Visibilità</b></p>	<p>Valutare l'adeguatezza delle conoscenze sui temi della parità di genere in agricoltura e nelle aree rurali, come pure del contributo del PSR all'imprenditoria femminile.</p>	<p>1. In che misura la percezione del gender mainstreaming e dell'azione del PSR è coerente con il contesto socioeconomico e programmatico di riferimento? 2. Quali differenze nella percezione dei diversi target?</p>
-----------------------	---	--------------------------	--	---

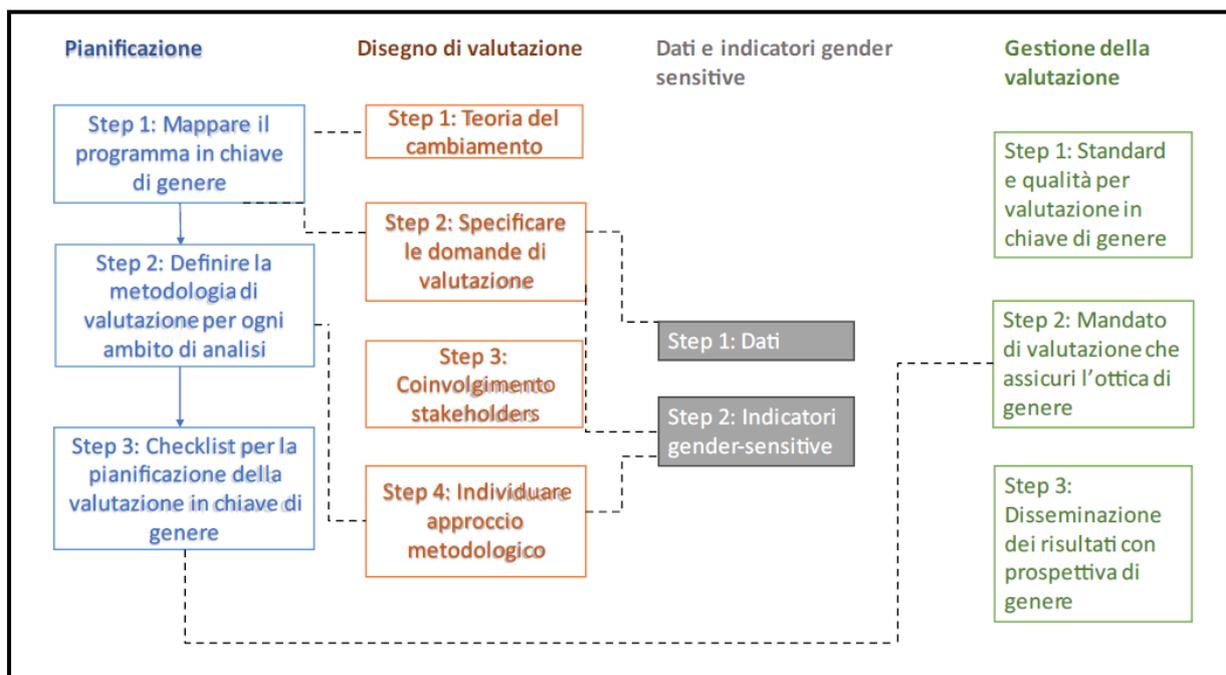
Nelle pagine che seguono viene quindi esplicitato il percorso valutativo seguito dal VI che ha agito su due versanti principali: per rispondere alla domanda relativa al ruolo del Programma (cfr. cap. il VI ha messo a sistema le principali nozioni sul tema - impostazione giuridico legislativa europea, nazionale e regionale - , ha applicato il **Toolkit “Metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere”** che ha permesso di rileggere il Programma e il contesto in “chiave di genere” (cfr. cap. 2 e successivi), lo ha “calato” nella realtà programmatica della Regione Liguria - csd. processo di tailorizzazione del metodo - ed ha individuato quali ulteriori stakeholder coinvolgere per ampliare la base conoscitiva sul tema. Questi ultimi sono stati invitati a partecipare alla formulazione delle risposte ad entrambe le domande di valutazione nel contesto della valutazione: si tratta, come si vedrà più avanti, dell'applicazione del percorso della csd. “valutazione partecipata”, un tipo di approccio che prevede il coinvolgimento attivo di persone/istituzioni che sono direttamente coinvolti o influenzati dall'oggetto della valutazione.

Relativamente all'utilizzo dei risultati della survey, il VI li ha fatti propri valorizzandone le principali evidenze nella risposta alle domande di valutazione: la posizione dei principali stakeholder e di quella parte del grande pubblico coinvolti nell'indagine regionale (cfr. par. 5.1) permette alla Committenza di prendere atto della diffusione delle informazioni su questi temi e della consapevolezza degli obiettivi e dell'azione specifica del PSR.

## 2. L'approccio metodologico, le fonti e le tecniche utilizzate

Al fine di integrare correttamente la prospettiva di genere nell'analisi del PSR 2014-2022 di Regione Liguria, il VI si è avvalso delle metodologie e degli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri e raccolti nel Toolkit **“Metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere”**<sup>7</sup>. Il Toolkit, realizzato nell'ambito del progetto MeS - “Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere” del DPO (finanziato a valere sull'Azione 3.1.2 del PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020), è uno strumento finalizzato al rafforzamento della capacità istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni italiane e ha lo scopo di **promuovere una cultura valutativa di genere nelle politiche di sviluppo**. Esso è organizzato in quattro strumenti (*Tool*) – con le relative fasi (*Step*) – atti ad integrare una prospettiva di genere in ciascuno dei momenti del processo valutativo: pianificazione (Tool 1), disegno (Tool 2), raccolta dati ed indicatori di genere (Tool 3), mandato e gestione della valutazione e comunicazione ed utilizzo dei risultati (Tool 4).

Figura 1 – Struttura del Toolkit.



In ragione del carattere sperimentale di questa valutazione e dello stato ormai avanzato – se non conclusivo – del PSR 2014-2022, nella costruzione del percorso di valutazione, il VI non si è avvalso dell'intero Toolkit, ma ha proceduto alla selezione di quegli strumenti che potessero soddisfare le esigenze conoscitive di RL, rispettando comunque le indicazioni

<sup>7</sup> Alla definizione del Toolkit e strumenti per la valutazione in ottica di genere del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha contribuito Lattanzio KIBS .  
<https://www.pariopportunita.gov.it/media/0a0dqq4r/toolkit-di-valutazione.pdf>.

definite a livello nazionale ed europeo per eseguire una corretta valutazione *gender-responsive*.

Come suggerito dal Toolkit, per la scelta dell'approccio metodologico, la **Teoria del Cambiamento (TdC)** è risultata una metodologia particolarmente indicata per la valutazione in chiave di genere: prevedendo uno studio approfondito delle relazioni causali tra input-output-risultati-impatti e la verifica del percorso di cambiamento attivato dagli interventi, essa aiuta a sviluppare una prospettiva femminile nell'analisi delle policy.

Al fine di applicare la TdC e di garantire la corretta integrazione della prospettiva di genere – coerentemente con le caratteristiche proprie dei Programmi di Sviluppo Rurale –, **il VI ha sviluppato 4 attività principali:**

1. **Analizzare la letteratura esistente sul tema e la normativa regionale, nazionale ed europea in materia di pari opportunità** (Cfr. par. 3.1): il Programma è stato inquadrato nella sua cornice strategica definita a livello regionale, nazionale ed europeo. In particolare, è stato analizzato quanto dichiarato dai Regolamenti comunitari per la programmazione del fondo FEASR riguardo la parità di genere e la sua rilevanza nell'ambito dello sviluppo rurale, anche al fine di verificare, tramite la successiva analisi del Programma, come i principi enunciati siano stati trasformati in scelte operative dalla RL.
2. **Analizzare i fattori di contesto, in particolare i divari di genere, che influenzano il funzionamento e gli effetti degli interventi del Programma** (Cfr. par. 3.1): in questa fase, il VI si è soffermato sulla situazione lavorativa ed economica delle donne in Liguria soprattutto rispetto al tema dell'imprenditorialità femminile nel mondo agricolo.
3. **Mappare gli interventi del Programma e rileggerne la logica in ottica di genere** (Cfr. par. 3.2): partendo dall'assunto che tutti gli interventi, indipendentemente dalla loro natura, possono avere implicazioni ed effetti di genere, il VI ha analizzato preventivamente la loro logica e ne ha esplicitato i risultati attesi in una prospettiva di genere. Questo passaggio, insieme alla verifica dell'integrazione principio del *gender mainstreaming* nelle procedure di selezione dei progetti di investimento, risulta fondamentale per i Programmi di Sviluppo rurale, che, non prevedendo azioni dirette in favore della parità di genere, necessitano di una "rilettura" più approfondita, al fine di coglierne tutte le possibili implicazioni sul tema al fine di suggerire la messa a punto di strumenti attuativi e procedurali che siano ugualmente efficaci.
4. **Mappare gli stakeholder** (Cfr. par. 3.2): il VI ha rintracciato quei soggetti (pubblici e/o privati, individuali e/o collettivi) che hanno interesse sul tema e che con i loro comportamenti possono influire sui risultati degli interventi. Essi hanno un ruolo fondamentale anche nelle attività di valutazione, sia per definire al meglio i fabbisogni conoscitivi sia per raccogliere informazioni e discutere dei risultati degli interventi (promuovendo anche il futuro utilizzo dei risultati).

Considerando l'approccio scelto, il VI ha orientato la propria attività all'applicazione di un mix di metodi e tecniche sia di tipo quantitativo – a valere su dati di tipo secondario – sia qualitativo con un **ampio ricorso alla cd. "valutazione partecipata"**. Sin dalla fase di definizione del

disegno valutativo, è stata fondamentale per il VI l'attività di concertazione e di confronto con l'AdG, che ha permesso di individuare i fabbisogni conoscitivi dell'Amministrazione, di formulare le domande di valutazione (Cfr. cap. 2) e di definire gli strumenti di rilevazione per ciascuna categoria di attori coinvolta nelle indagini dirette. Sempre il confronto con i referenti regionali ha, difatti, consentito di individuare puntualmente quelle figure rilevanti per il contesto ligure e rispetto al tema trattato – i testimoni privilegiati – con cui confrontarsi per la rilevazione e l'analisi dei risultati.

Le informazioni ricavate dalle interviste realizzate presso le beneficiarie e i testimoni privilegiati sono state arricchite dall'analisi degli esiti della **survey sulla percezione del tema dell'imprenditoria femminile e della parità di genere presso il grande pubblico**, promossa da RL d'intesa con Liguria Ricerche S.p.A.

Ciò ha permesso di "leggere" le esperienze dirette dei soggetti partecipanti al PSR, inserendole in una cornice più ampia, comprendente sia il punto di vista di chi ha una conoscenza di contesto, sia ciò che viene percepito da un pubblico esteso, misurandone in qualche misura anche la conoscenza e la consapevolezza dei temi affrontati.

## 2.1. I dati da fonti secondarie e primarie, tecniche e strumenti di rilevazione

Il percorso valutativo ha previsto una consistente attività di **analisi documentale** per la realizzazione delle 4 attività sopramenzionate: l'analisi di contesto è stata realizzata su documenti ufficiali di RL, su dati ISTAT, EUROSTAT e su fonti conoscitive, bibliografiche e di ricerca italiane. Per **l'analisi dei dati di tipo secondario sono stati utilizzati principalmente i dati provenienti dal sistema di monitoraggio dell'Organismo Pagatore AGEA (OPDB**

*L'approccio intersezionale prevede non solo di concentrarsi sulla molteplicità delle identità - considerare l'intersezione di genere con altre dimensioni di disuguaglianza come razza, classe sociale, orientamento sessuale, disabilità ecc. - ma anche sulle esperienze differenziate: riconoscere che le donne sperimentano la disuguaglianza in modo diverso a seconda del loro contesto sociale e culturale.*

**Agea, file AST) e la Relazione Annuale di Attuazione del PSR** che hanno consentito al VI di ricostruire l'universo dei progetti finanziati sul territorio, il loro avanzamento fisico e finanziario, e di approfondire il tema della partecipazione della componente imprenditoriale femminile al PSR. Tuttavia, l'analisi dei dati è stata condizionata dall'indisponibilità di alcune informazioni di interesse per la presente Valutazione (come ad esempio il dato di genere relativo a quelle aziende agricole la cui titolarità è rappresentata da società<sup>8</sup> e non da ditte individuali), che ha impedito al VI di approfondire tutte

<sup>8</sup> La versione dell'algoritmo che è utilizzata dall'Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere – Infocamere a partire dal 1° gennaio 2009 è la seguente:

- per le Società di capitale (\*): si definisce femminile un'impresa la cui partecipazione di genere risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite;
- per le Società di persone e cooperative: si definisce impresa femminile quella con oltre il 50% di "Soci" donne;
- per le Ditte individuali: si definisce impresa femminile quella con il titolare donna;
- altre forme giuridiche: si definisce impresa femminile quella con oltre il 50% di "Amministratori" donna.

le variabili correlate al genere, limitando l'integrazione nell'analisi del concetto di **intersezionalità** (vedi Box a lato).

In ultima istanza, il VI ha proceduto alla **sistematizzazione e, infine, alla valutazione dei risultati** dell'analisi documentale, dei dati secondari e delle indagini dirette, rispondendo alle domande di valutazione rilevate (cfr. cap. 7). Grazie all'approccio metodologico applicato, nella fase di giudizio è stato possibile formulare indicazioni più solide e utili a comprendere il fabbisogno delle imprenditrici agricole del PSR 2014-2022 e a fornire elementi validi per rafforzare ulteriormente il tema nel ciclo di programmazione 2023-2027.

Le **attività partecipative** si sono concretizzate con **l'ascolto dei testimoni privilegiati** (3 Organizzazioni professionali in ambito agricolo) **e di alcune beneficiarie del PSR** (complessivamente 7 imprenditrici agricole beneficiarie delle SM 4.1, 6.1, 6.2, 6.4 e Capofila di progetti di Agricoltura sociale finanziati dalla SM 16.9), tramite interviste in profondità realizzate da remoto. I progetti di cui si fanno portavoce le imprenditrici sono stati selezionati, di concerto con l'AdG che ha fornito i principali dati di contatto, con un approccio simile a quello utile ad individuare le c.d. "best practices": esse rappresentano una porzione delle iniziative più originali finanziate sul territorio, che ha saputo coniugare contemporaneamente sia una certa sensibilità verso i temi della parità di genere che verso l'imprenditoria agricola. Inoltre, nella selezione delle intervistate è stata rispettata una certa proporzionalità nel rappresentare le provincie liguri in modo tale da ottenere un contributo dalle diverse aree regionali (tabella che segue).

**Tabella 2- Quadro riepilogativo delle interviste alle beneficiarie PSR 2014-2022**

Provincia	Sottomisura	Numerosità
La Spezia	6.1	1
	16.9	1
Savona	6.4	1
	6.2	1
Imperia	6.4	1
	4.1	1
Genova	16.9	1
<b>Totale</b>		<b>7</b>

Per la rilevazione dei dati primari sono state realizzate 8 interviste in profondità<sup>9</sup> alle quali hanno preso parte complessivamente 11 interlocutori tra imprenditrici e rappresentanti delle principali Organizzazioni Professionali del settore agricolo (vedi tabella di seguito per il dettaglio).

<sup>9</sup> Le interviste sono state condotte da remoto.

**Tabella 3 – Elenco dei partecipanti alle indagini dirette**

N.	Nominativo intervistato	Professione	Data intervista	Località	Provincia
1	Daniela Porta	Imprenditrice, SM 16.9	04/12/2024	Neirone	Genova
2	Alessandra Costa	Imprenditrice, SM 6.2	04/12/2024	Cairo Montenotte	Savona
3	Barbara Fidanza	Imprenditrice, SM 16.9	05/12/2024	Sarzana	La Spezia
4	Alice Palucci	Imprenditrice, SM 6.4	06/12/2024	Arnasco	Savona
5	Dillia Pissarello	Imprenditrice, SM 6.4	09/12/2024	Diano San Pietro	Imperia
6	Monica Cotta	Imprenditrice, SM 4.1	10/12/2024	Vasia	Imperia
7	Mihaela Munteanu	Imprenditrice, SM 6.1	10/12/2024	Brugnato	La Spezia
8	Patrizia Federigi	Responsabile provinciale Donne Impresa Coldiretti	16/12/2024	Genova	Genova
9	Ivano Moscamora	Presidente CIA Liguria	16/12/2024	Genova	Genova
10	Sonia Campolo	Segretaria di Donne in Campo CIA	16/12/2024	Genova	Genova
11	Andrea Sampietro	Direttore Confagricoltura Liguria	16/12/2024	Genova	Genova

Ciascuna intervista viene restituita all'AdG dopo la validazione del testo da parte degli intervistati. Per quanto riguarda le imprenditrici, è stato inoltre chiesto loro di condividere materiale fotografico che racconti la storia aziendale e che le rappresenti al lavoro. Tale materiale sarà presentato a corredo della trascrizione delle interviste e potrà essere poi utilizzato da RL per ulteriori pubblicazioni/ eventi divulgativi inerenti la presente valutazione tematica.

Per le interviste sono stati predisposti due **questionari semi strutturati: gli ambiti di indagine** comprendono, in sostanza, sia aspetti peculiari del contesto economico e sociale in cui le imprenditrici vivono e le aziende agricole operano, sia la raccolta di tutti quegli aspetti che possono aver condizionato/influenzato l'esperienza professionale delle donne in agricoltura. Nello specifico gli strumenti di rilevazione (in allegato) hanno indagato i seguenti aspetti specifici:

Il **questionario destinato alle beneficiarie del PSR** è stato strutturato in tre sezioni:

- A. Il progetto imprenditoriale: racconto del percorso professionale e dell'investimento realizzato.**
- B. Le principali considerazioni delle imprenditrici agricole sulla parità di genere nel settore agricolo sulla base della propria esperienza e/o con riferimento al contesto in cui operano.**

### **C. Il ruolo delle Organizzazioni professionali e il riconoscimento dell'ambiente esterno.**

L'obiettivo della **sezione A** è raccogliere informazioni circa la formazione delle imprenditrici, l'origine dell'esperienza nel settore agricolo e i dettagli sulla nascita e lo sviluppo dei progetti realizzati attraverso il PSR. La **sezione B** è, invece, il cuore del questionario: le finalità sono comprendere e analizzare le percezioni delle intervistate sul profilo imprenditoriale femminile nel settore agricolo, i fabbisogni specifici, gli ostacoli e le caratteristiche della conduzione al femminile, oltre alla rilevazione della loro posizione, quando presente, sulla premialità in base al genere. La **sezione C**, infine, analizza il ruolo delle Organizzazioni professionali nello sviluppo imprenditoriale femminile, oltre ad essere incentrata sulla percezione che le intervistate hanno di essere - o non essere - riconosciute dalla comunità di riferimento in quanto donne imprenditrici.

Il questionario somministrato alle Organizzazioni professionali ha inteso, invece, approfondire i seguenti aspetti: delineare il profilo delle imprenditrici liguri anche sotto il profilo della propensione a investire; quale può essere il ruolo del CSR 2023-2027 nei confronti dell'imprenditorialità femminile e, nello specifico, il ruolo dei punteggi di premialità; il ruolo delle Organizzazioni professionali nella promozione della parità di genere in ambito sviluppo rurale. **Per la condivisione del percorso di analisi da intraprendere il VI e l'AdG si sono riuniti in una video call nella giornata del 13/11/2024** e, successivamente, sono intercorse diverse interlocuzioni informali al fine di discutere passaggi intermedi della valutazione ed intervenire laddove necessario per fluidificare i processi.

### 3. Il contesto socioeconomico di riferimento e la rilettura del Programma in chiave di genere

L'analisi dei dati secondari e primari non può prescindere da un breve resoconto della **situazione generale socioeconomica delle donne in Liguria, per poi passare a quella specifica per il settore agricolo**, anche al fine di verificare le principali problematiche e le relative opportunità del contesto in cui opera il Programma e che possono condizionare il tema della parità di genere.

#### Analisi del contesto regionale

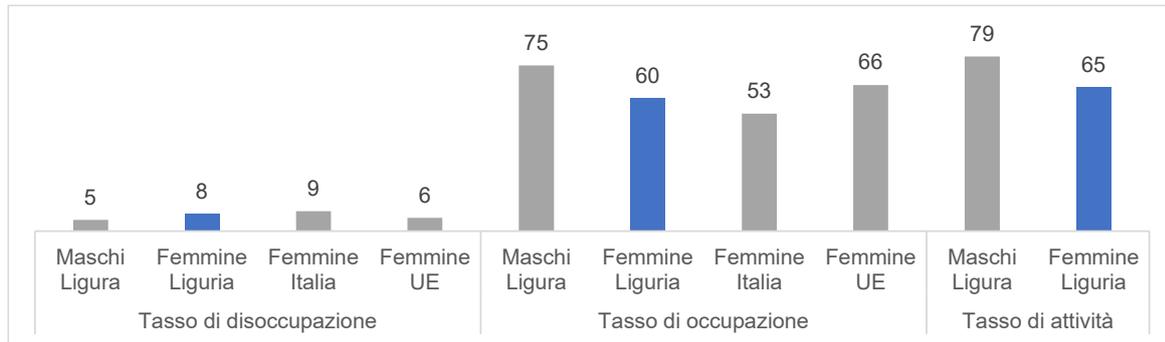
Secondo gli ultimi dati Eurostat disponibili, relativi all'anno 2023, **le donne (pari a 781.369) rappresentano la maggior parte, ovvero il 52%, della popolazione ligure**, una percentuale in linea sia con il dato nazionale, sia con il dato europeo, in quanto in questi ultimi casi più alta di 1 solo punto percentuale.

**La classe di età prevalente tra le donne**, ma anche tra gli uomini, avendo questi una distribuzione per classi di età essenzialmente speculare a quella femminile, **è quella con più di 65 anni**, dove si concentra il 32% delle donne.

In Liguria, la **partecipazione al lavoro delle donne**, con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni, risulta in aumento a partire dall'anno 2014: più precisamente, nel 2023, il **tasso di attività** - il rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro, che comprendono le persone occupate e quelle disoccupate, e la corrispondente popolazione di riferimento - femminile è pari al 65%, mentre il corrispondente tasso maschile (pari a 79%) è più alto di 14 punti percentuali, un gap che, in termini di differenza percentuale, a distanza di anni risulta ancora tendenzialmente invariato. Il tasso di attività femminile ligure è più alto di quello europeo, di 5 punti percentuali e più alto rispetto a quello italiano, di 7 punti percentuali.

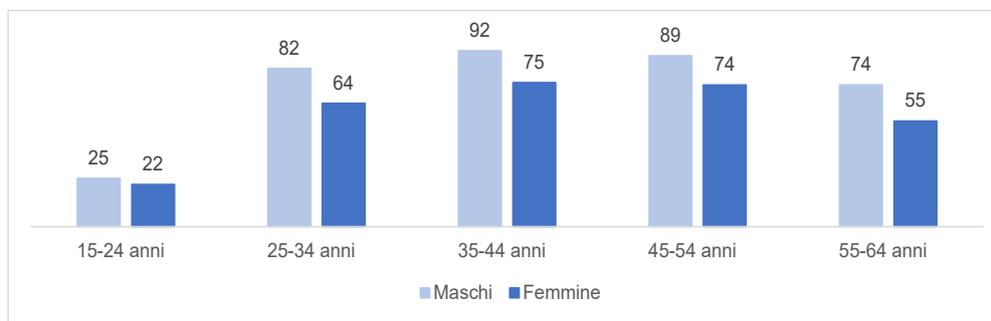
Ulteriori informazioni e differenze possono essere fornite dall'analisi dei **tassi di occupazione e disoccupazione**. **Rispetto a quello maschile, il tasso di occupazione** - il rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento - **femminile ligure è più basso di 15 punti percentuali**, verosimilmente per la difficoltà per le donne nel mantenere un'occupazione stabile (le donne occupate sono il 60% della popolazione femminile ligure). Specularmente **il tasso di disoccupazione** - il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro - **femminile, pari all'8%, è più alto di 3 punti percentuali rispetto a quello maschile**: le differenze in termini percentuali tra questi due tassi (occupazione e di disoccupazione) sono tendenzialmente costanti nel tempo. Il tasso di disoccupazione femminile ligure risulta poco più basso rispetto a quello medio italiano e poco più alto rispetto quello medio europeo, in entrambi i casi di 1 punto percentuale. Quello di occupazione si discosta di più: quello italiano è più basso di 8 punti percentuali e quello europeo più alto di 6 punti percentuali.

**Grafico 1 - Tasso di attività, occupazione e disoccupazione per sesso. Liguria, Italia e UE, 2023 (%)**



Fonte: elaborazione dati Eurostat

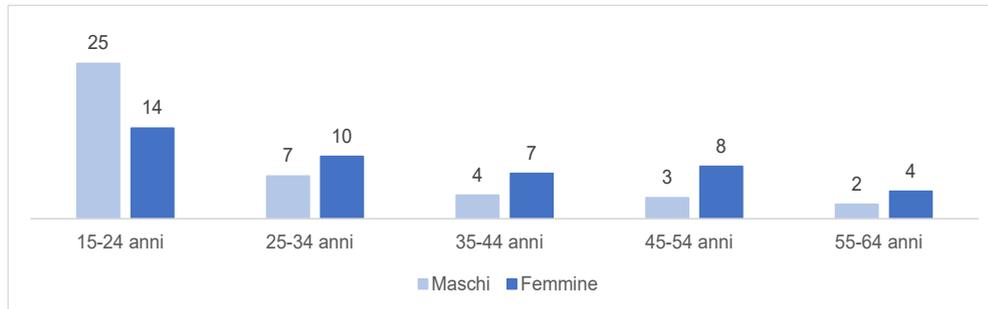
**Grafico 2 - Tasso di occupazione per classi di età e sesso. Liguria, 2023 (%)**



Fonte: elaborazione dati Istat

Osservando i tassi di **disoccupazione al 2023 per le classi di età previste dalla Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) di Istat** è possibile vedere come questi siano molto elevati per la fascia di età più giovane, ovvero tra i 15 e i 24 anni. **Nello specifico questo dato risulta particolarmente alto per i maschi che mostrano una maggiore difficoltà nel trovare un'occupazione rispetto alle femmine, tendenza che poi con l'aumentare dell'età si inverte a discapito di queste ultime e in particolare nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni.**

**Grafico 3 - Tasso di disoccupazione per classi di età e sesso. Liguria, 2023 (%)**



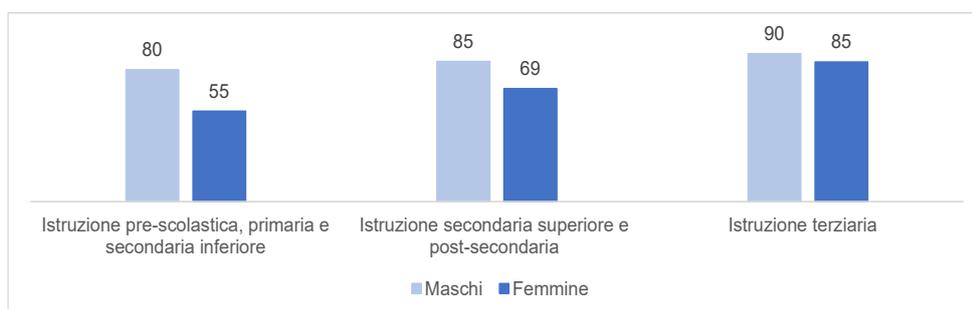
Fonte: elaborazione dati Istat

Guardando invece all'**occupazione**, in generale si osservano dei tassi decisamente più alti a partire dalla classe di età compresa tra i 25 e i 34 anni, comunque sempre più bassi tra le donne. Tale gap, che in termini di differenza percentuale è inizialmente più elevato - quindi tra i più giovani -, si riduce in corrispondenza delle classi di età comprese tra i 45 e i 54 anni per poi aumentare nuovamente nella classe tra i 55 e i 64 anni.

La maggior parte dell'occupazione femminile ligure si concentra nel **settore** dell'amministrazione pubblica, difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale (nel 31% dei casi) e del commercio all'ingrosso (nel 28% dei casi) in linea con il dato nazionale ed europeo, mentre l'occupazione maschile ligure si concentra nel settore del commercio all'ingrosso (nel 32% dei casi) e nel settore dell'industria (escluse le costruzioni, nel 19% dei casi).

Considerando i **titoli di studio**, il gap tra femmine e maschi **nei tassi di attività** si riduce all'aumentare del titolo di studio posseduto passando da un gap, in termini di differenze percentuali, di ben 25 punti, per chi possiede un'istruzione prescolastica, primaria o secondaria inferiore (scuola primaria e scuola secondaria di primo grado), a un gap di solo 5 punti, per chi possiede un titolo di istruzione terziaria (istruzione superiore o universitaria).

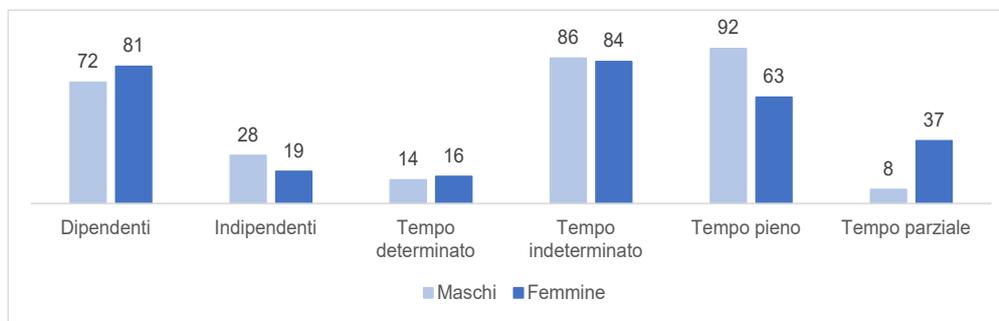
**Grafico 4 - Tasso di attività per titolo di studio e sesso. Liguria, 2023 (%)**



Fonte: elaborazione dati Eurostat

In termini di **qualità del lavoro**, i dati Istat mostrano che le donne occupate in Liguria sono impiegate nell'81% dei casi come lavoratrici **dipendenti**, incidenza che risulta più alta rispetto a quella degli uomini liguri, di 9 punti percentuali, e più bassa rispetto a quella italiana, di 2 punti percentuali. La percentuale di donne assunte con un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** è pari all'84%, incidenza più bassa di 4 punti rispetto a quella maschile e più alta di 3 punti rispetto a quella femminile italiana. Infine, le donne risultano essere assunte principalmente a **tempo pieno**, ma solo nel 63% dei casi se confrontate con gli uomini che risultano assunti a tempo pieno nel 92% dei casi. Sono, infatti, **proprio le donne ad essere maggiormente assunte, nel 37% dei casi, a tempo parziale**, mentre gli uomini solo nell'8% dei casi. Se si confronta quest'ultimo dato femminile con quello medio italiano la percentuale di donne assunte a tempo parziale risulta, tuttavia, più bassa rispetto a quella ligure di 6 punti percentuali.

**Grafico 5 - Occupati per profilo professionale/tipologia di contratto e per genere. Liguria, 2023 (%)**



Fonte: elaborazione dati Istat

Per quanto riguarda i **redditi**, secondo l'Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti e indipendenti<sup>10</sup> relativo all'anno 2022, il reddito medio degli uomini in Liguria è di 27.992,33 euro e quello delle donne di 20.066,79 euro, con una differenza di 7.925,54 euro a favore degli uomini. Il reddito medio delle donne è quindi il 72% di quello degli uomini (più basso del 3% rispetto a quello medio delle donne italiane pari al 75% del reddito maschile). Il reddito medio dei lavoratori dipendenti è più elevato rispetto a quello dei lavoratori autonomi, sia per gli uomini di 5.049,30 euro, sia per le donne di 732,50 euro. Il gap, in termini di differenza in valori assoluti, salariale tra uomini e donne è di 4.788,20 euro per i lavoratori autonomi e di 9.104,99 euro per i dipendenti. Tra i contribuenti privati, sempre differenziati per genere, il divario reddituale più basso è quello dei lavoratori domestici, con un gap annuo pari a 908,59 euro in favore degli uomini (il gap in valori percentuali, ovvero calcolato come rapporto tra la differenza del valore assoluto maschile e il valore assoluto femminile al numeratore e il valore assoluto totale al denominatore, è, invece, maggiore del 10%). Il divario reddituale più alto lo si osserva, invece, tra i lavoratori dipendenti privati, più alto tra gli uomini di 9.566,32 euro (in valori percentuali più alto del 35%). Escludendo dai lavoratori dipendenti quelli del settore agricolo

<sup>10</sup> Dal computo sono esclusi i lavoratori iscritti alle Casse previdenziali degli Ordini professionali e i lavoratori autonomi al di sotto dei 5.000 euro annui in quanto non soggetti all'obbligo di iscrizione all'INPS.

emerge come **il gender pay gap aumenta drasticamente tra le posizioni più apicali**, dove, infatti, la retribuzione media annuale degli uomini dirigenti supera di ben 45.033,95 euro quella delle donne<sup>11</sup>.

A ciò si aggiunge il dato Istat sull'**imprenditorialità femminile: il dato regionale pari al 26,5%** del totale dei titolari di imprese individuali liguri **è leggermente più basso della media nazionale**, dove le donne rappresentano il 26,7%. Tuttavia, lo stesso dato risulta in forte diminuzione se si considerano i dati assoluti rilevati dall'Istat per il censimento agricoltura del 2000, dove le donne titolari di imprese individuali erano 27.560 contro le 22.130 del 2023, ovvero circa il 20% in meno.

### Analisi di contesto specifica per il settore agricolo

**Passando al settore agricolo. solo l'1% delle donne liguri vi è occupata contando complessivamente 2.300 donne. Il dato risulta in linea con quello maschile ligure e più basso di 1 punto percentuale rispetto a quello italiano ed europeo.** Andando invece a valorizzare l'incidenza delle donne sul totale degli occupati nel settore agricolo, quell'1% rappresenta il 35% degli occupati complessivi in quel settore. Questo dato appare interessante sia rispetto ad altri settori economici regionali – nell'edilizia lo stesso 1% di donne occupate rappresenta solo l'8% degli occupati in quel settore – sia rispetto alla media italiana ed europea che risultano essere, rispettivamente pari al **26% e 31%**.

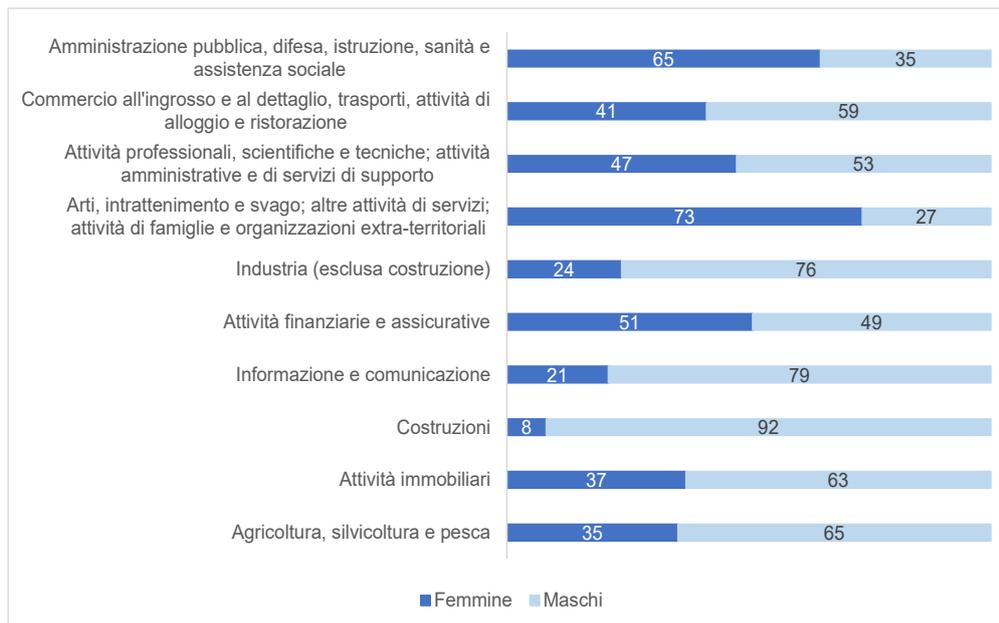
**Grafico 6 - Occupati per settore economico e per genere. Liguria, 2023 (%)**



Fonte: elaborazione dati Eurostat

<sup>11</sup> Terzo rapporto "Il contesto socio economico in un'ottica di genere" (2024). Report sulla situazione socio lavorativa delle donne in Liguria. A cura dell'Osservatorio mercato del lavoro Alfa [Rapporto Osservatorio di Genere 2024](#).

**Grafico 7 - Distribuzione dei lavoratori per genere e per settore economico. Liguria 2023 (%)**



Fonte: elaborazione dati Eurostat

### In sintesi

La partecipazione al lavoro delle donne in Liguria è in aumento rispetto all'ultima rilevazione censuaria.

Al 2023 **il tasso di attività delle donne è pari al 65%** (-14 punti percentuali rispetto a quello maschile ligure, -5 punti percentuali rispetto a quello medio femminile europeo e +7 punti percentuali rispetto a quello medio femminile italiano), **il tasso di occupazione è pari al 60%** (-15 punti percentuali rispetto a quello maschile ligure, -8 punti percentuali rispetto a quello medio femminile europeo e +6 punti percentuali rispetto a quello medio femminile italiano) e **il tasso di disoccupazione è pari all'8%** (+3 punti percentuali rispetto a quello maschile ligure, +1 punto percentuale rispetto a quello medio femminile europeo e -1 punto percentuale rispetto a quello medio femminile italiano).

Le donne in Liguria sono **occupate nell'81% dei casi come lavoratrici dipendenti** (+9 punti percentuali rispetto all'incidenza media maschile ligure), **nell'84% dei casi con un contratto a tempo indeterminato** (-4 punti percentuali rispetto all'incidenza media maschile ligure) e **nel 63% dei casi a tempo pieno** (-63 punti percentuali rispetto all'incidenza media maschile ligure). A livello di reddito le donne in Liguria **percepiscono il 72% di quanto percepito dagli uomini** (-3 punti percentuali rispetto alla media italiana).

Considerando i **titoli di studio**, il gap, calcolato in termini di differenza percentuale, tra femmine e maschi **nei tassi di attività**, si riduce all'aumentare del titolo di studio posseduto.

**Le donne rappresentano il 26,5% del totale dei titolari di imprese individuali** (-0,2 punti percentuali rispetto alla media nazionale).

L'occupazione femminile ligure si concentra nel settore dell'amministrazione pubblica, difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale (nel 31% dei casi) e del commercio all'ingrosso (nel 28% dei casi). **Solo l'1% delle donne è occupata nel settore agricolo.**

Per quanto riguarda il profilo dei capi azienda<sup>12</sup> in agricoltura, **le donne sono 4.142, secondo gli ultimi dati Istat al 2020, ovvero il 33,4% del totale dei capi di azienda presenti in Liguria**, percentuale anch'essa superiore alla media nazionale, pari al 31,5%. Considerando, invece, gli ultimi dati Eurostat al 2020<sup>13</sup> il numero complessivo di capi azienda donne è pari a 4.300 con, conseguentemente, un'incidenza del 33,5% sul totale dei capi azienda in Liguria. Tale incidenza è superiore sia alla media italiana, sia a quella europea rispettivamente di +2 e +1,9 punti percentuali. Sempre considerando i dati Eurostat, nel 2020 il numero di capi azienda donne in Liguria si è ridotto del 44% rispetto al 2010 a fronte di una riduzione inferiore tra gli uomini e pari al 32%. Tuttavia, tra il 2016 e il 2020 il numero dei capi azienda donne è aumentato in modo consistente (+69%), mentre quello degli uomini è aumentato in misura minore (+35%).

**Analizzando l'età dei capi azienda** attraverso i dati Eurostat, emerge che **la maggior parte delle donne capo azienda ha più di 65 anni** (38% dei casi). Questo valore è di 1 punto percentuale superiore alla media maschile e leggermente inferiore alla media delle donne italiane (-6 punti percentuali) ed europee (-2 punti percentuali). In Liguria, invece, si registra una presenza relativamente più alta di donne capo azienda di età compresa tra 45 e 64 anni: questa rappresenta il 47% del totale dei capi azienda contro il 43% della media italiana ed europea. Per quanto riguarda i giovani, non è stato possibile adottare la classificazione prevista dal regolamento del FEASR (che considerano giovani coloro che hanno meno di 41 anni), poiché le classi di età definite da Eurostat e Istat consentono solo di identificare i capi azienda con meno di 40 anni. Confrontando questa fascia d'età, si osserva che in Liguria **le donne capo azienda sono mediamente più anziane rispetto agli uomini**: la percentuale di donne capo azienda liguri con meno di 40 anni è inferiore di 1 punto percentuale rispetto alla media italiana, ma superiore di 1 punto percentuale rispetto alla media europea.

Per quanto concerne il dato ISTAT sui capi azienda per **titoli di studio posseduto, le donne sono più scolarizzate rispetto agli uomini: la percentuale di capi azienda donne che detengono una laurea è, infatti, pari al 12% contro il 9% degli uomini**. Ad ogni modo, in linea con il dato nazionale, i capi azienda donne detengono per la maggior parte, un diploma di scuola superiore, nel 32% dei casi, come anche gli uomini, seguite da quelle con un titolo di licenza di scuola media nel 31% dei casi. **Ciò nonostante, le donne hanno una minore propensione a ottenere un titolo di studio, di qualsiasi livello, specializzato nelle scienze agrarie probabilmente a dimostrazione del fatto che il settore agricolo rimane un settore caratterizzato da una predominanza maschile a causa di una serie combinata di fattori culturali, economici, sociali e fisici**. Solo il 6% delle donne ha un titolo di specializzazione in scienze agrarie contro il 10% degli uomini, con un gap, calcolato come il rapporto tra la

<sup>12</sup> Il capo azienda è la persona fisica che si assicura la gestione corrente e quotidiana dell'azienda agricola. Per ciascuna azienda si considera capo di azienda esclusivamente una persona. Nel caso di azienda familiare o di altra forma giuridica può coincidere con il conduttore. Definizione ISTAT.

<sup>13</sup> Eurostat Farm indicators by age and sex of the manager, economic size of the farm, utilised agricultural area and NUTS 2 region (2023), disponibile all'indirizzo [https://doi.org/10.2908/EF\\_M\\_FARMANG](https://doi.org/10.2908/EF_M_FARMANG). I dati Eurostat, basati sulle rilevazioni ISTAT, vengono talvolta prediletti poiché permettono la comparazione con le medie italiane ed europee in maniera più immediata. [Farm structure \(ef\)](#)

differenza tra il valore assoluto maschile e il valore assoluto femminile al numeratore e il valore assoluto totale al denominatore, pari al 43% a discapito delle donne: vuol dire che il 43% in meno delle donne ha conseguito un titolo di studio specializzato in ambito agrario.

Per quanto riguarda **il livello salariale**, secondo l'Osservatorio INPS<sup>14</sup> sui lavoratori dipendenti e indipendenti (relativo all'anno 2022), nel settore agricolo il gap salariale, calcolato come differenza in valori assoluti, tra uomini e donne non risulta particolarmente elevato se confrontato rispetto al gap salariale esistente tra i dipendenti privati e pari a 3.058,93 euro (in valori percentuali, calcolato come il rapporto tra la differenza tra il valore assoluto maschile e il valore assoluto femminile al numeratore e il valore assoluto totale al denominatore, pari al 26%) in favore degli uomini.

In merito alle **caratteristiche delle aziende agricole condotte**, secondo gli ultimi dati Eurostat al 2020, in linea con il dato nazionale ed europeo (quest'ultimo soltanto relativo all'anno 2016), il 99% delle aziende condotte da donne sono ditte individuali e nell'1% società di persone, distribuzione che appare leggermente diversa per gli uomini per i quali le percentuali sono rispettivamente del 98% e del 2%.

**Per quanto riguarda la distribuzione sul territorio**, in linea con la media regionale i capi azienda donne sono concentrate nel 39% dei casi nella provincia di Imperia, seguita dalla **provincia** di Savona, nel 24% dei casi, dalla provincia di Genova, nel 22% dei casi, e dalla provincia della Spezia, nel 15% dei casi. A livello comunale, come per gli uomini, i capi azienda donna si concentrano nei seguenti primi tre **comuni** liguri: Albenga, nel 5% dei casi, Genova, nel 4,1% dei casi e Sanremo, nel 3% dei casi.

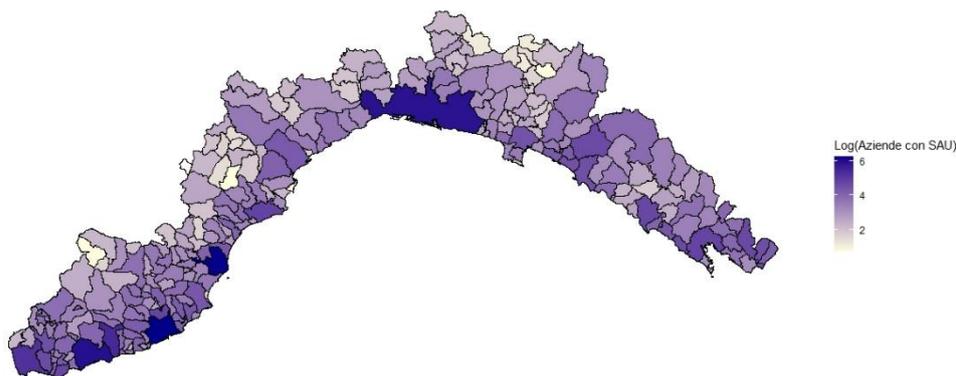
**In Liguria, la percentuale di aziende condotte da donne che praticano agricoltura biologica - sul totale di aziende condotte da donne - è pari al 4%** (160 in valore assoluto), un dato superiore rispetto a quello delle aziende bio condotte da uomini – sempre in relazione alla totalità di aziende condotte da uomini - , che si attesta al 3% (270 in valore assoluto). In aggiunta, questo stesso dato risulta essere inferiore di 2 punti percentuali rispetto a quello medio italiano (22.190 aziende in valore assoluto), ma superiore di 2 punti rispetto a quello medio europeo (65.820 aziende in valore assoluto). In tutti i contesti considerati, la quota di aziende che praticano sia agricoltura biologica sia convenzionale risulta marginale e pari all'1%.

**Per quanto riguarda l'OTE la maggioranza relativa di aziende condotte da donne, ovvero il 32%, è specializzata nel settore olivicolo**, e così anche per gli uomini in Liguria e per le donne a livello italiano, anche se con un'incidenza inferiore rispettivamente di 4 punti percentuali e di 1 punto percentuale. Hanno una buona incidenza sul totale delle aziende agricole condotte da donne in Liguria anche quelle del settore della produzione di colture in pieno campo (nel 13% dei casi) e specializzate in orticole (nel 12% dei casi) in linea con i settori tendenzialmente più sviluppati anche tra i conduttori uomini liguri dove sono rispettivamente specializzati nel 13% e nel 15% dei casi.

<sup>14</sup> [Portale Inps - Osservatori statistici e altre statistiche.](#)

Per quanto riguarda la **SAU**, in generale le aziende agricole liguri sono di piccole dimensioni sia tra le aziende condotte tra uomini, sia tra le aziende condotte da donne avendo rispettivamente il 67% e il 70% delle aziende una SAU compresa tra gli 0 e i 2 ettari: queste stesse percentuali, infatti, sia a livello italiano, sia a livello europeo risultano decisamente minori.

**Immagine 1 - Distribuzione territoriale delle aziende agricole con SAU di classe inferiore ai 2 ha. Liguria 2020**



Fonte: elaborazione dati Istat

**La distribuzione percentuale delle aziende condotte in questa fascia di SAU tra le donne risulta comunque più alta rispetto a quella calcolata tra gli uomini di 3 punti percentuali**, come anche a livello italiano ed europeo, anche se con una differenza percentuale nella distribuzione nei due gruppi in questi due ultimi casi maggiore e rispettivamente pari a 5 e 10 punti percentuali. Le aziende condotte da donne che hanno una SAU maggiore di 2 ettari in Liguria sono, invece circa il 29%, in linea con il dato maschile pari al 30%. Gli stessi dati si discostano dal livello italiano dove sono rispettivamente pari al 57% e al 62% e a livello europeo dove sono pari al 50% e al 61%.

Anche per quanto riguarda la distribuzione delle aziende condotte da donne per classi di **dimensione economica** dell'azienda a livello regionale si riscontrano delle differenze di genere ridotte. **La maggior parte, ovvero il 54%, delle aziende condotte da donne in Liguria ha una dimensione economica inferiore a 8.000 euro, in linea con il dato maschile in questa fascia di dimensione economica inferiore solo di 1 punto percentuale**. Le differenze nella distribuzione percentuale tra maschi e femmine risultano più marcate a livello nazionale e soprattutto a livello europeo a discapito del sesso femminile, in cui la percentuale di aziende con una dimensione economica maggiore di 8.000 euro condotte da donne è più bassa rispetto a quella maschile rispettivamente di 10 e 14 punti percentuali.

**Le aziende agricole e zootecniche che hanno un'attività connessa sono circa 1.300, pari al 10,6% delle aziende della regione contro il 5,7% a livello nazionale.** Coerentemente con la distribuzione nazionale, **l'attività ampiamente più diffusa è l'agriturismo, presente nel 54,4% delle aziende con almeno un'attività connessa.** Seguono con notevole distacco le altre forme di attività, ciascuna delle quali riguarda meno del 10% delle aziende liguri con attività connesse.

La tabella che segue mostra la ripartizione territoriale e per genere dei conduttori agrituristici in Regione Liguria (ISTAT, Le aziende agrituristiche in Italia – Anno 2022)<sup>15</sup> comparando il dato con l'Italia e approfondendo il valore a livello provinciale.

**Tabella 4 - Ripartizione territoriale e per genere dei conduttori di agriturismo (2022)**

	Totale			Montagna			Collina			Pianura		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Tot.
<b>Italia</b>	66	34	100	70	30	100	64	36	100	66	34	100
<b>Liguria</b>	52	48	100	50	50	100	54	46	100	0	0	100
Imperia	56	44	100	57	43	100	56	44	100	0	0	100
Savona	54	46	100	47	53	100	56	44	100	0	0	100
Genova	54	47	100	49	52	100	65	35	100	0	0	100
La Spezia	43	57	100	44	56	100	43	57	100	0	0	100

Fonte: elaborazione dai Istat

Come si evince dai dati, la percentuale di donne che guida un'azienda in cui è presente anche l'attività agrituristica è superiore alla media italiana di quasi 14 punti percentuali (47,7% contro il 34% della media italiana). A livello regionale le aziende agrituristiche a guida femminile sono inferiori del 4% a quelle maschili: la provincia con il numero maggiore di aziende agrituristiche è Imperia con il 31% di imprenditrici agricole con agriturismo sul totale di imprenditrici agricole regionali con attività agrituristica (in numeri assoluti 105 donne su 309 donne complessive) seguita dalla provincia della Spezia con il 25,1%, Savona con il 24,2% e Genova col 19,8%.

**Il dato che però risulta essere particolarmente interessante è quello relativo alla distribuzione territoriale - a livello provinciale e altimetrico - della presenza di agriturismi a conduzione maschile o femminile. Il maggior numero di agriturismi a conduzione femminile si trova nella zona montana delle province della Spezia e Savona (rispettivamente 56,4 e 53,2% delle strutture complessive).** Un'ulteriore quota significativa di aziende agrituristiche a conduzione femminile si trova in area di collinare ovvero nella provincia della Spezia con il 57,3% delle aziende agrituristiche complessive.

#### *In sintesi*

*In Liguria sono presenti 4.142 capi azienda donne, ovvero il 33,4% del totale dei capi azienda presenti in tutta la regione (+1,9 rispetto alla media nazionale).*

<sup>15</sup> Produzioni di qualità e agriturismo, [Agriturismo | IstatData](#)

In Liguria, **la maggior parte delle donne capo azienda ha più di 65 anni (38%)**, un dato leggermente superiore alla media maschile e inferiore a quella femminile italiana ed europea. Tuttavia, **la fascia 45-64 anni è più rappresentata in Liguria** rispetto alla media nazionale ed europea. La classificazione FEASR per i giovani non è applicabile, ma i dati Eurostat mostrano che **solo il 9% delle donne capo azienda liguri ha meno di 40 anni, contro il 12% degli uomini**. Rispetto alla media italiana, la presenza di giovani donne capo azienda è inferiore di 1 punto percentuale, ma rispetto all'Europa è superiore di 1 punto percentuale.

**Le donne sono più scolarizzate rispetto agli uomini:** la percentuale di capi di azienda donne che detiene una laurea in Liguria è pari al 12%, mentre la percentuale di uomini che detiene una laurea è pari al 9% degli uomini. **Ciononostante, le donne hanno una minore propensione a ottenere un titolo di studio, di qualsiasi livello, specializzato nelle scienze agrarie** (gap del 43% in favore dei maschi).

A livello reddituale nel settore agricolo **il gap salariale, calcolato in valori assoluti, tra uomini e donne non risulta particolarmente elevato** se confrontato rispetto al gap salariale esistente tra i generi all'interno della categoria dei dipendenti privati e pari a 3.058,93 euro.

Per quanto riguarda le caratteristiche **aziendali, il 99% delle aziende condotte da donne in Liguria sono ditte individuali** (+1 punto percentuale rispetto alla media maschile e in linea con la media femminile italiana ed europea).

In linea con la media maschile, **i capi azienda donne sono concentrati maggiormente nella provincia di Imperia**, seguita dalla provincia di Savona, dalla provincia di Genova, e dalla provincia della Spezia. A livello comunale, come per gli uomini, i capi di azienda donna in Liguria si concentrano nei seguenti primi tre comuni liguri: Albenga, Genova e Sanremo.

**La percentuale di aziende condotte da donne che produce secondo il regime biologico - sul totale delle aziende agricole condotte da donne - è pari al 4%:** +1% rispetto alla media maschile, -2% rispetto alla media italiana e +2% rispetto alla media europea – calcolo effettuato in relazione al singolo gruppo di appartenenza.

**La percentuale di donne che guidano un'azienda in cui è presente anche l'attività agrituristica è superiore alla media italiana di quasi 14 punti percentuali** (47,7% contro il 34% della media italiana).

**La maggioranza relativa di aziende condotte da donne, ovvero il 32%, è specializzata nel settore olivicolo** (+ 2% e +1% rispetto alla media italiana e + 23% rispetto alla media europea).

**Per quanto riguarda la SAU, il 70% delle aziende agricole condotte da donne ha una SAU compresa tra gli 0 e i 2 ettari** (+3% al dato maschile, + 28% rispetto al dato italiano e +22% rispetto al dato europeo).

**Le aziende condotte da donne hanno una dimensione economica ridotta e principalmente con meno di 8.000 euro** (+1% rispetto alla media maschile, +5% rispetto alla media italiane e -21% rispetto alla media europea).

### 3.1. Il quadro di indirizzo europeo, nazionale e regionale

La commissione Europea ha definito la parità di genere come uno dei pilastri fondamentali della sua agenda politica: “*Gender equality e gender mainstreaming*” sono definiti all'interno di un *policy framework* articolato e con un orizzonte temporale molto lungo, elaborato a partire dalla **Strategia per la parità di genere 2020-2025**<sup>16</sup> i quali obiettivi principali sono:

- Porre fine alla violenza di genere;
- Combattere gli stereotipi di genere;
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;

<sup>16</sup> [Strategia per la parità di genere - Commissione europea](#)

- Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- Far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne;
- Colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La strategia persegue **l'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche**, basandosi sul principio trasversale dell'**intersettorialità**. incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE e coerente con la politica estera dell'Unione, essa si interseca con il *Green Deal* e la *Politica Agricola Comune (PAC)* sostenendo interventi mirati alla promozione delle pari opportunità e dell'emancipazione femminile nel settore agricolo e nelle aree rurali.

Negli ultimi anni, il paradigma del *gender mainstreaming* ha ricevuto un impulso significativo grazie alle raccomandazioni della Relazione Speciale della Corte dei Conti intitolata "**Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE: è tempo di tradurre le parole in azioni**". Questo documento risulta fondamentale per comprendere i progressi (o la mancanza di essi) fatti dall'Unione nel promuovere la parità di genere attraverso le sue politiche finanziarie. Esso sottolinea l'importanza di rafforzare l'analisi di genere sottoponendo tutte le politiche e i programmi finanziati dall'UE a un'analisi di genere sistematica, sviluppare indicatori più mirati e misurabili, e integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi del ciclo di programmazione, implementazione e valutazione del bilancio. Inoltre, viene evidenziata la necessità di potenziare le competenze istituzionali attraverso adeguata formazione sulle tematiche di genere e di promuovere un contesto culturale favorevole a queste pratiche.

Più in particolare, la **Strategia "Long-term vision for rural areas: for stronger, connected, resilient, prosperous EU rural areas"** del giugno 2021, prevede un obiettivo specifico dedicato alle donne che vivono nelle aree marginali "*Un futuro rurale equo e inclusivo*", in coerenza con il macro-obiettivo diretto a migliorare la qualità della vita nelle zone rurali. Essa propone politiche mirate a eliminare pregiudizi e barriere culturali, insieme a iniziative locali che supportino il ruolo delle donne nel settore e favoriscano il loro accesso a posizioni decisionali. In sostanza, si auspica la promozione di percorsi di *empowerment* e formazione per permettere alle donne di emanciparsi sia a livello lavorativo che economico. Nel policy framework rientrano, inoltre, anche iniziative indirette per le politiche di genere, come la Strategia "Farm to Fork" del 2020. Essa è strettamente collegata alla Politica Agricola Comune (PAC) la quale fornisce gli strumenti finanziari e normativi per attuare gli obiettivi della F2F. Molte delle misure previste dalla PAC, come i pagamenti diretti condizionati al rispetto di pratiche agricole sostenibili e il sostegno allo sviluppo rurale, sono direttamente finalizzate a raggiungere gli obiettivi della strategia.

Per il periodo di programmazione 2023-2027, è il **Regolamento (UE) 2021/2115** che, stabilendo le norme per il sostegno ai Piani Strategici della PAC (Politica Agricola Comune) redatti dagli Stati Membri e finanziati dal FEAGA e dal FEASR e sostituendo i Regolamenti (UE) n. 1305/2013 e (UE) n. 1307/2013, presenta tra i suoi obiettivi specifici (Obiettivo specifico n. 8) quello di promuovere **l'occupazione, la crescita, la parità di genere, compresa la partecipazione delle donne all'agricoltura, l'inclusione sociale e lo sviluppo locale nelle zone rurali, comprese la bioeconomia circolare e la silvicoltura sostenibile;**

In tema di parità di genere, il Regolamento prevede di:

- Promuovere la partecipazione delle donne allo sviluppo socioeconomico delle zone rurali.
- Incentivare gli Stati Membri a valutare la situazione delle donne nell'agricoltura e a affrontare le sfide nei rispettivi piani strategici della PAC.
- Assicurare che la parità di genere sia parte integrante della preparazione, attuazione e valutazione degli interventi della PAC.
- Rafforzare la capacità degli Stati Membri di integrare la dimensione di genere e di raccogliere dati disaggregati per genere.

Il tema delle pari opportunità era già stato inserito all'interno dell'impianto regolamentare delle programmazioni FEASR dei settenni precedenti: in particolare, nel periodo 2007-2013 l'articolo 8 del Reg. (CE) n.1698 del 2005 ha incentivato l'avvio di un percorso di mainstreaming di genere, introducendo meccanismi premiali destinati esclusivamente alle donne e/o a gruppi collettivi con una quota garantita di partecipazione femminile. Tuttavia, in Italia, queste iniziative si sono rivelate sporadiche. Per il periodo 2014-2022 la Commissione ha quindi esortato gli stati membri, tramite l'articolo 7 del Reg. (UE) 1305 del 2013, a sviluppare sottoprogrammi specifici, prevedendo tra i potenziali temi da trattare, quello dedicato alle "donne nelle aree rurali". Questo avrebbe permesso di concentrare le azioni di genere in un unico *framework*, con misure e interventi specifici e risorse finanziarie dedicate. Tuttavia, l'opportunità di sviluppare sottoprogrammi tematici non è stata ripresa a livello nazionale nell'Accordo di Partenariato 2014-2020. Di conseguenza, non se ne trova traccia nei 21 PSR italiani e, oltre alla riproposizione dei criteri di premialità in alcuni interventi specifici, in nessuna misura è presente un riferimento

#### L'Italia nel Gender Equality index:

- **Posizionamento:** L'Italia si posiziona al 14° posto tra i paesi dell'UE per parità di genere, con un punteggio inferiore alla media europea, nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.
- **Punteggio:** Il punteggio complessivo dell'Italia è di 68.2 punti su 100. L'Italia eccelle nel settore della salute, dove si classifica al 9° posto e ha registrato dei progressi negli ultimi anni.
- **Punti deboli:** Il principale punto debole è il divario di genere nel lavoro, dove l'Italia si colloca all'ultimo posto tra gli Stati Membri dal 2010.
- **Sfide:** Nonostante i progressi, persistono notevoli disuguaglianze, soprattutto nel mondo del lavoro.
- **Aree di intervento:** Intervenire su conciliazione vita lavoro, parità salariale, rappresentanza politica femminile e lotta agli stereotipi di genere.

Da Gender Equality Index, [Italy | Index | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

esplicito alla necessità di impattare sull'occupazione e/o sul miglioramento delle condizioni lavorative delle donne in agricoltura e nelle aree rurali.<sup>17</sup>

Ancora sul piano nazionale, per comprendere la trattazione del tema anche da parte delle altre istituzioni coinvolte, l'Italia ha per la prima volta adottato la "**Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**"<sup>18</sup> che fa riferimento al Gender Equality Index elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) ispirandosi alla Strategia Europea per la Parità di Genere.

Essa **identifica 5 priorità strategiche** come principali leve su cui intervenire per promuovere dei cambiamenti strutturali adottando un approccio trasversale e integrato, che consideri le disparità territoriali presenti nel panorama italiano:

- **Lavoro:** questo aspetto viene considerato in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione<sup>19</sup> dell'attività lavorativa nei diversi ambiti professionali.
- **Reddito:** si considera la situazione reddituale e finanziaria delle donne, caratterizzata da notevoli disparità salariali rispetto agli uomini e da un rischio maggiore di povertà, soprattutto nel settore privato. Queste disparità aumentano proporzionalmente con l'esperienza e le competenze acquisite.
- **Competenze:** si parla di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi (con un focus sull'istruzione di III livello).
- **Tempo:** questa priorità include tutte le attività culturalmente e tradizionalmente assegnate alle donne, come la cura della casa e dei famigliari (figli, genitori, anziani, ecc.) che non sono retribuite ma richiedono tempo e causano stress psicologico, sottraendo tempo alle attività di svago e alla cura di sé.
- **Potere:** priorità che riguarda la presenza femminile nelle posizioni di potere e negli organi decisionali di natura politica, economica e sociale (Consigli di Amministrazione, organi apicali della Pubblica Amministrazione, aziende pubbliche, istituti di ricerca, ecc.).

Ogni priorità è associata a obiettivi e target specifici, dettagliati e misurabili, da conseguire entro il 2026. In generale, si auspica di migliorare di 5 punti la posizione nell'indice di Gender

La Strategia descrive le azioni che promuovono le pari opportunità e la parità di genere come un insieme di interventi in grado di favorire e generare cambiamenti duraturi nel tempo che ***“rendano l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri”***.

<sup>17</sup> “La nuova politica di sviluppo rurale deve essere anche un'opportunità di genere”, Catia Zumpano. Pianeta PSR, novembre 2021. Articolo disponibile all'indirizzo: [Pianeta PSR - La nuova politica di sviluppo rurale deve essere un'opportunità anche di genere](#)

<sup>18</sup> [Dipartimento per le Pari Opportunità - Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#)

<sup>19</sup> Per segregazione settoriale si intende l'essere relegate a ruoli prettamente “femminili” e quindi non avere accesso a diversi salari, diverse condizioni, accesso alla carriera.

Equality. Gli indicatori e i target individuati sono strumenti essenziali per orientare l'azione di governo e valutare l'efficacia degli interventi attuati. Le stesse priorità vengono applicate nella trattazione del tema dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche per l'agricoltura e lo sviluppo delle aree rurali.

In linea con le strategie europee e nazionali sopracitate, la **Regione Liguria** ha sviluppato nel tempo un piano integrato indirizzato alla promozione della parità di genere che ha progressivamente definito ambiti di intervento, modalità organizzative e indirizzi politici, concretizzati attraverso diverse importanti leggi.

Andando a ritroso nel tempo, la l.r. n. 26 del 1° agosto 2008 "*Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria*" ha perseguito l'universalità dell'esercizio dei diritti di cittadinanza e le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, sociale e politica, mediante l'integrazione della dimensione di genere nella normativa e nell'azione politica e programmatica regionale. La l.r. n. 52 del 10 novembre 2009 "*Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere*", ha sottolineato la necessità di adottare politiche finalizzate a consentire a ogni persona la libera espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere, promuovendo il superamento delle situazioni di discriminazione, in ambito lavorativo. Infine, l'articolo 32 della l.r. 26/2008 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria" istituisce presso "l'Assessorato alle Pari Opportunità" il "Coordinamento Tecnico regionale per le Pari Opportunità" finalizzato al raccordo delle azioni e delle misure attuative negli ambiti di intervento previsti dalla Legge.

Dal 2012, infine, la **Regione Liguria** aderisce alla **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**<sup>20</sup>, già sottoscritta da numerose Aziende ed Enti pubblici, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi in essa contenuti attraverso azioni concrete e positive. La Carta ha lo scopo di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro, contribuisce al successo e alla sostenibilità delle organizzazioni, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dell'economia e all'universalità dei diritti di cittadinanza di donne e uomini.

Concludendo, è fondamentale chiedersi in che misura i principi di parità stabiliti nelle Strategie sovranazionali siano stati effettivamente trasformati in opportunità operative e, idealmente, in risultati tangibili. I paragrafi che seguono cercano di approfondire questo aspetto entrando nel merito delle diverse dimensioni di valutazione che interessano le discussioni della rilettura del PSR Liguria 2014-2022 in chiave di genere applicando il metodo descritto dal VI.

---

<sup>20</sup> [Diversity Charter – Carta Pari Opportunità](#)

### 3.2. La mappatura degli stakeholder

Il Valutatore indipendente ha ritenuto fondamentale rintracciare e mappare quei soggetti, pubblici e/o privati, individuali e/o collettivi che, rivestendo un **ruolo chiave nel promuovere la parità di genere nel contesto Ligure, hanno interesse in quelle politiche settoriali che possono influenzare le fasi di programmazione e attuazione del PSR in Liguria**. Il coinvolgimento di questi attori, previsto per alcuni di loro anche nel corso delle attività di valutazione, è cruciale per raccogliere un punto di vista alternativo, informazioni aggiuntive che possano stimolare il confronto sul disegno e sull'implementazione delle politiche. Tale processo, nel lungo periodo, mira, inoltre, a favorire una maggiore consapevolezza e un utilizzo più efficace dei risultati della politica – e della valutazione - contribuendo al superamento delle disuguaglianze di genere e alla valorizzazione del ruolo delle donne nei contesti agricoli e rurali liguri.

La mappatura degli stakeholder ha preso avvio dalla considerazione degli organismi per la parità interni agli **enti pubblici regionali**, il cui ruolo è cruciale nel garantire il rispetto della normativa antidiscriminatoria e nella promozione di politiche attive per la parità di genere nel mondo del lavoro. Successivamente, sono stati rintracciati gli **istituti di ricerca**, che forniscono dati e analisi indispensabili per progettare interventi efficaci e coordinati, come nel caso di Liguria Ricerche, che supporta la Regione con studi e assistenza tecnica. Un altro gruppo chiave è rappresentato dalle **Organizzazioni professionali**: in ambito agricolo (Confederazione Italiana Agricoltori - CIA -, Coldiretti e Confagricoltura), che tutelano gli interessi di tutti i lavoratori del comparto promuovendo per le lavoratrici agricole il processo di inclusione ed empowerment. Parallelamente, sono state considerate le **organizzazioni sindacali**, come CGIL, CISL e UIL per il loro impegno nella salvaguardia dei diritti delle donne lavoratrici in tutti gli altri settori economici.

Infine, si è deciso di considerare anche alcune **associazioni di volontariato attive sul territorio ligure**, che, pur operando in ambiti più ampi, giocano un ruolo essenziale nel contrasto alla violenza di genere, nel supporto psicologico e nella promozione delle pari opportunità delle lavoratrici e imprenditrici. Queste realtà forniscono, infatti, strumenti concreti per l'autonomia e il rafforzamento delle donne, soprattutto in situazioni di vulnerabilità, e rappresentano una rete di supporto complementare alle istituzioni e agli altri stakeholder.

Tabella 5 - Mappatura degli stakeholder rilevanti per la parità di genere sul territorio ligure

Raggruppa- menti	Stakeholder Ente/Funzione	Ente di Appartenenza	Ambito di Intervento
Organismi per la parità	Consigliera di parità	Regione Liguria	Ha compiti di controllo del rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione di parità e pari opportunità, come: (i) discriminazioni salariali (trattamenti economici diversi tra uomo e donna pur in presenza di stessa qualifica); (ii) discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla progressione di carriera (mancata promozione per ragioni legate al sesso, mancata assunzione); (iii) casi di molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Oltre a questo, il suo compito è quello di (i) sostenere le politiche attive del lavoro a favore delle pari opportunità
	Consigliera di parità supplente	Regione Liguria	

Raggruppamenti	Stakeholder Ente/Funzione	Ente di Appartenenza	Ambito di Intervento
			fra uomo e donna; (ii) garantire il rispetto delle norme a tutela della maternità e paternità.
	Comitato Unico di Garanzia	Regione Liguria	Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
Istituto di Ricerca	Liguria Ricerche	Regione Liguria	Fornisce supporto costante alla Regione e alle Istituzioni locali su attività di progettazione europea, analisi dell'economia della Liguria, AT per i fondi SIE nell'ambito del FESR e sul PSR.
Organizzazioni professionali	Coldiretti Liguria - Donne Impresa Liguria	Coldiretti	Parità di genere in ambito agricolo
	Confcommercio Terziario donna - Liguria	Confcommercio	Parità di genere negli altri settori produttivo/economici
	Confesercenti - Coordinamento Nazionale Imprenditoria femminile CNIF - Coordinamento nazionale	Confesercenti	Parità di genere nell'impresa
	Confartigianato - Donne impresa - Coordinamento Nazionale	Confartigianato	Parità di genere nell'agricoltura
	Confartigianato - Donne impresa - Gruppo Provinciale di Imperia	Confartigianato	Parità di genere nell'impresa
	Confartigianato - Donne impresa - Gruppo Provinciale di Imperia	Confartigianato	Parità di genere nell'impresa
	CNA Impresa Donna	CNA	Parità di genere nell'impresa
	CIA Associazione donne in campo - coordinamento nazionale	CIA	Parità di genere nell'agricoltura
	CIA Associazione donne in campo - Liguria	CIA	Parità di genere nell'agricoltura
	CIA Associazione donne in campo - Liguria	CIA	Parità di genere nell'agricoltura
	Confagricoltura donna - coordinamento nazionale	Confagricoltura donna	Parità di genere nell'agricoltura
	Confagricoltura donna- Liguria	Confagricoltura donna	Parità di genere nell'agricoltura
	Donne cooperazione - Coordinamento nazionale	Donne cooperazione	Parità di genere nell'impresa

Raggruppa- menti	Stakeholder Ente/Funzione	Ente di Appartenenza	Ambito di Intervento
	Comitati per l'imprenditoria femminile	Comitati per l'imprenditoria femminile	Parità di genere nell'impresa
Organizzazioni sindacali	CISL	CISL - Coordinamento Femminile	Parità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici
	CGIL	CGIL - Coordinamento donne - Genova	Parità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici
	CGIL	CGIL - Camera del lavoro di Imperia - Sportello donna	Parità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici
	FLAI CGIL	FLAICGIL - Federazione Lavoratori Agroindustria	Parità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'agroindustria
	UIL	UIL - Coordinamento pari opportunità	Parità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici
Associazioni di Volontariato	Casper Centro Antiviolenza sulle Persone ODV	-	L'associazione si rivolge a uomini e donne che vivono sul territorio e subiscono (o hanno subito) violenza e/o maltrattamenti intra ed extra familiari; collabora in sinergia con le istituzioni ed i centri antiviolenza presenti sul territorio.
	Bethel ODV	-	Accoglienza psicologica e fisica delle donne che hanno subito molestie, violenza, stalking e maltrattamenti; Interventi sulla figura femminile al fine di renderla più forte, autonoma economicamente e psicologicamente, avviandola laddove richiedesse verso una migliore conoscenza della propria persona e capacità e staccandola dalla dipendenza; sostegno a intero nucleo familiare; mediazione sistemico familiare; accoglienza e tutela delle donne disabili; creazione ambulatorio pediatrico; gestione di casa rifugio o altre strutture ritenute necessarie, di linea telefonica di aiuto e confronto; realizzazione spettacoli teatrali e musicali per raccolta fondi
	Codice Donna ODV	-	Difesa dei diritti dei minori e delle donne; azioni rivolte alla formazione e all'informazione sui temi che riguardano le donne, sulla storia e la cultura delle donne; centralino antiviolenza, colloqui e consulenze
	Donna Oggi Arenzano ODV	-	Promozione i diritti delle donne, le pari opportunità personali e professionali, attribuire poteri e responsabilità alle donne, favorire l'imprenditoria femminile. L'Associazione intende attuare una serie di attività che abbiano il fine di favorire l'incontro e il confronto in cui vengono privilegiate le relazioni femminili per dare visibilità e valore alle loro conoscenze attraverso la conoscenza e la cittadinanza attiva.
	Rete di Donne per la Politica	-	L'organizzazione ha lo scopo di produrre, sostenere e diffondere una cultura rispettosa delle differenze di genere, di orientamento sessuale e identità, contribuendo al superamento di ogni tipo di stereotipi e pregiudizio; il contrasto all'omotransfobia, ed alla violenza di genere ed ogni forma di odio attraverso attività di formazione rivolta sia ad insegnanti che a studenti e studentesse; organizzazione di eventi culturali; produzione e pubblicazione di testi e materiale

Raggruppa- menti	Stakeholder Ente/Funzione	Ente di Appartenenza	Ambito di Intervento
			multimediale; produzione e messa in atto di piece teatrali.
	Forum Terzo Settore	-	Associazione di enti del Terzo settore maggiormente rappresentativa sul territorio nazionale, in ragione del numero degli enti aderenti. I principali compiti riguardano: la rappresentanza sociale e politica nei confronti di Governo ed Istituzioni; il Coordinamento e il sostegno alle reti interassociative; la Comunicazione di valori, progetti e istanze delle realtà organizzate del Terzo Settore; la Formazione degli Enti di Terzo settore per potenziarne la capacità di intervento sui territori e di risposta ai cambiamenti sociali ed economici.
	Rete al femminile - Genova ETS	-	Promozione dell'imprenditoria femminile

Conclusa la panoramica degli attori che possono influenzare il processo di emancipazione e di promozione della parità di genere in Liguria, nei paragrafi che seguono la valutazione entra nel merito della rilettura del PSR 2014-2022 in chiave di genere in continuità col metodo proposto.

### 3.3. La rilettura del PSR 2014-2022 della Regione Liguria in chiave di genere

L'attività di **mappatura del Programma in chiave di genere** ha lo scopo di analizzare la rilevanza degli interventi previsti e attuati rispetto al tema della parità, tenendo conto anche del contesto di riferimento. Il presupposto, come accennato sopra, è che tutti gli interventi, indipendentemente dalla loro natura, possano avere implicazioni ed effetti di genere (**azioni dirette, indirette e neutre**) che è necessario analizzare preventivamente.

La "rilettura" del PSR ha previsto l'analisi, oltre che delle misure di intervento del Programma, anche delle **sezioni più specificatamente strategiche e/o operative**, ritenute di maggior interesse per il tema, al fine di osservare tutte le modalità scelte da RL per l'applicazione del principio di pari opportunità: sezione 3.2 "Raccomandazioni della valutazione ex-ante", sezione 4 "Analisi SWOT e identificazione dei fabbisogni", sezione 5 "Descrizione della Strategia", sezione 6 "Valutazione della Condizionalità ex-ante", sezione 9 "Piano di Valutazione", sezione 15.2 "Composizione prevista del Comitato di sorveglianza".

**RL ha soddisfatto i criteri previsti dalle condizionalità ex-ante** riguardanti la parità di genere e la non discriminazione (es. ricomprendere nel Piano delle attività formative, iniziative dedicate le politiche di parità) ed ha designato una **Consigliera regionale di parità**, prevedendo anche nel **Comitato di Sorveglianza** tre rappresentanti delle organizzazioni non governative, scelti dal Forum ligure del Terzo Settore, di cui uno relativo al settore ambiente, uno alle pari opportunità di genere e uno relativo alla lotta alla discriminazione. Dalla valutazione ex ante sono emerse le capacità del Programma di promuovere le pari opportunità e prevenire le discriminazioni, consigliando, per un efficace monitoraggio interno del contributo del PSR Liguria al rispetto dell'uguaglianza di genere, l'introduzione di indicatori ad hoc, atti ad indentificare per esempio l'ingresso di nuove imprenditrici. RL accoglie la raccomandazione, prevedendo la profilazione di indicatori specifici sul contributo delle misure

al perseguimento degli obiettivi di inclusione sociale, riduzione della povertà e sviluppo dell'economia rurale, presenti nelle tabelle di monitoraggio allegate al Programma. Nel **Piano di Valutazione** si precisa l'applicazione dei principi orizzontali come definiti agli articoli 7 - Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione e 8 - Sviluppo sostenibile, del regolamento (UE) n.1303/2013.

Nell'analisi del **contesto regionale** (sezione 4 - Analisi SWOT), sono presenti alcuni riferimenti alla situazione socioeconomica delle donne liguri e al ruolo della componente femminile nel mercato del lavoro e, in particolare, nel settore agricolo. È stato riportato il dato riguardante la percentuale di imprese a gestione femminile sul totale delle imprese (25%), superiore alla media nazionale (24,3%), e sui settori a maggior presenza femminile, quali l'agricoltura, il commercio ed i servizi alle imprese. Infine, considerando l'universo delle imprese agricole (quelle in cui i lavoratori in azienda fanno parte della famiglia del conduttore), è stata rilevata un'incidenza della componente femminile pari quasi al 50%.

È importante sottolineare che **il PSR in oggetto non prevede l'identificazione di un fabbisogno specifico** che riconosca le difficoltà del genere femminile nel settore e ne promuova il miglioramento delle opportunità, così come non viene previsto l'inserimento di criteri premiali a favore del target donna nella selezione delle operazioni, come strumento di equità previsto in altri PSR. Nonostante ciò, anche alla luce delle indicazioni emerse dall'analisi SWOT, il PSR definisce alcuni fabbisogni trasversali, riguardanti i servizi essenziali, l'accessibilità, le zone rurali, ecc., che possono essere "riletti" in chiave di genere. Anche nella **descrizione della strategia**, seppur mancando un riferimento linguistico esplicito al genere, si enuncia l'attenzione che la programmazione 2014-2022 riconosce al **ruolo sociale** dell'agricoltura e della selvicoltura, inteso sia come prospettiva di occupazione per soggetti con difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro, sia come ambito di interazione tra imprese e amministrazioni locali per l'avvio e lo sviluppo di servizi sociali e ambientali flessibili e diffusi sul territorio.

#### Oltre l'uguaglianza formale: il ruolo della premialità

L'Articolo 3 della Costituzione Italiana afferma: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*. Questo principio di uguaglianza formale stabilisce che ogni cittadino debba essere trattato allo stesso modo dalla legge, senza alcuna discriminazione. Tutti hanno diritto a pari opportunità e diritti, indipendentemente dalle caratteristiche personali. Tuttavia, l'uguaglianza sostanziale va oltre, richiedendo l'adozione di politiche mirate a superare le disuguaglianze sociali ed economiche, per garantire a ciascuno le stesse possibilità di realizzazione personale e professionale. In questo contesto, l'utilizzo di strumenti come la **premialità** potrebbe contribuire a **contrastare le discriminazioni di fatto promuovendo l'uguaglianza sostanziale**.

Il PSR interviene, quindi, indirettamente sul tema dell'inclusione sociale e della parità attraverso diversi fabbisogni, tra cui il Fabbisogno 20 *"Migliorare l'erogazione dei servizi pubblici e la dotazione infrastrutturale a servizio della popolazione rurale"* che, a giudizio del VI, risulta essere quello maggiormente collegato al tema. **Il F20 interviene a favore delle aree**

**rurali, quali zone ad alto rischio di esclusione, a causa della distribuzione non omogenea dei servizi e della fragilità dell'economia locale.** Migliorare i servizi pubblici e le infrastrutture di queste aree aiuterebbe a mitigare le criticità strutturali, rendendo meno onerosi i servizi alla persona, facilitando la conciliazione vita lavoro ed eliminando alcuni vincoli all'occupazione, in particolare quella femminile.

Tuttavia, come si vedrà nel paragrafo che segue, è necessaria l'analisi delle misure di intervento che mettono in atto gli strumenti necessari a colmare ulteriori fabbisogni specifici, per comprendere come il Programma sia intervenuto a favore delle principali componenti del mondo rurale: economia, ambiente, territorio e popolazione. Il VI, come sempre, opera una scelta nel collegare il fabbisogno che ritiene maggiormente attinente al tema della parità di genere andando a guardare quali leve il Programmatore ha inteso muovere.

### 3.3.1. L'analisi dei fabbisogni e identificazione delle azioni dirette, indirette e neutre

Nel seguente paragrafo il VI ha riletto le Misure di intervento del Programma in chiave di genere esplicitando, per ognuna, il collegamento ad uno o più fabbisogni specifici, le implicazioni sulla componente femminile nell'imprenditoria agricola riclassificando tali

#### Box 1 Classificazione azioni correlate alle politiche di genere

##### 1. Azioni dirette per le pari opportunità di genere finalizzate a:

- *Promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro;*
- *Riduzione dei divari nelle carriere, nei ruoli, nelle retribuzioni e nei settori lavorativi;*
- *Migliorare l'equilibrio tra vita privata e vita professionale, soprattutto attraverso l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti;*
- *Creazione e consolidamento di nuove imprese e del lavoro autonomo femminile;*
- *Promozione della partecipazione femminile all'istruzione nelle materie scientifiche (STEM).*

##### 2. Azioni indirette particolarmente rilevanti per il genere:

- *Trasporto pubblico e mobilità sostenibile, sono rilevanti poiché, rispetto agli uomini, le donne utilizzano il trasporto pubblico ed hanno abitudini di spostamento diverse;*
- *Competitività delle imprese, le azioni rivolte all'innovazione nelle imprese e la formazione continua indirettamente possono contribuire a correggere gli squilibri di genere nella qualità dell'occupazione e nelle carriere lavorative;*
- *Strategie di sviluppo territoriale (place-based), hanno effetti sul contesto economico, sociale, infrastrutturale del territorio in cui si generano le diseguaglianze, ad esempio possono comportare una maggiore sicurezza per le donne attraverso la rigenerazione urbana oppure creare maggiori opportunità socio-economiche per le donne;*
- *Inclusione sociale attiva.*

**3. Azioni neutre**, afferenti a tutte le altre politiche di sviluppo socioeconomico, anche se per definizione considerate "gender-neutral", hanno implicazioni di genere. Quest'ultime dovrebbero essere considerate almeno rispetto agli obiettivi strategici della Politica di coesione, quali l'efficienza energetica, il contrasto e l'adattamento al cambiamento climatico e la digitalizzazione.

*Fonte: Toolkit e strumenti per la valutazione in ottica di genere (Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, n.d.).*

implicazioni in “azioni dirette”, “indirette” e “neutre” nella promozione delle pari opportunità (Cfr. Box 1).

Il PSR di RL – come tutti i PSR italiani – non ha previsto alcuna azione direttamente orientata al contrasto delle discriminazioni di genere, ma neanche strumenti attuativi (es. criteri premiali) che possano considerarsi indirettamente atti a favorire l’equità. Nonostante questo, il VI si fa promotore di una visione che non crede nella neutralità assoluta delle azioni e degli interventi previsti, ricordando che **qualsiasi intervento presenta effetti potenziali sul genere che vale la pena analizzare.**

Le 14 Misure analizzate sono state differenziate dal VI in 4 gruppi di analisi:

1. Misure orientate ai servizi di consulenza, formazione e conoscenza;
2. Misure sull’innovazione e la tutela dell’ambiente;
3. Misure sugli investimenti ed i servizi;
4. Misure sulla cooperazione trasversale e l’associazionismo.

Rimangono escluse 6 Misure (M05; M09; M10; M14; M21; M22) che non sono state oggetto di “rilettura” per il loro specifico campo di azione (gestione del rischio, benessere animale e misure a carattere speciale) o per la scarsa incidenza sul peso complessivo del Programma.

La tabella che segue mostra il collegamento di questi 4 gruppi con i principali fabbisogni che si intendeva raggiungere ad inizio programmazione: l’ultima colonna anticipa quelli che sono gli effetti indiretti riletti in chiave di genere.

**Tabella 6- Effetti “riletti” in chiave di genere dei cluster costruiti dal VI**

Gruppo di analisi	Collegamento Misure e Fabbisogno	Effetti “riletti” in chiave di genere per gruppo di analisi
Misure descrittive di servizi di consulenza, formazione, diffusione e trasmissione di conoscenza (M01; M02)	<p><b>M01 e M02:</b> F01 “Informazione e formazione continuativa sulla vocazione territoriale e sulle caratteristiche produttive aziendali”</p> <p>F03 Favorire la diffusione dell’innovazione per migliorare la competitività e la sostenibilità delle aziende;</p> <p>F05 “Promuovere la formazione, l’informazione, l’integrazione degli operatori che fanno attività di assistenza tecnica/consulenza”;</p> <p>F06 “Accrescere le competenze dei giovani nel settore agricolo e forestale”</p>	Colmare i divari formativi tra i conduttori e le conduttrici di aziende agricole per una formazione eguale; Promuovere opportunità di formazione per figure professionali utili alla multifunzionalità, in cui le donne sono particolarmente attive.
Misure sull’innovazione e la tutela dell’ambiente (M03; M11; M12; M13)	<p><b>M03:</b> F07 “Promuovere la partecipazione a regimi di qualità comunitari e regimi di certificazione nelle aziende agricole”</p> <p><b>M11, M12:</b> F13 “Ripristino e mantenimento degli elementi del paesaggio agroforestale e dei sistemi eco forestali Locali”; F26 “Rafforzare la diffusione di metodi di produzione a maggiore sostenibilità ambientale”; F28 “Favorire la conservazione di aree tutelate e specie minacciate”</p>	<p>Promuovere l’innovazione aziendale a 360°.</p> <p>Promuovere la competitività delle imprese e lo sviluppo territoriale attraverso un piano di formazione e di cooperazione che può contribuire a correggere gli squilibri di genere nella qualità dell’occupazione e nelle carriere lavorative e in generale creare migliori opportunità socio-economiche anche per le donne.</p>

Gruppo di analisi	Collegamento Misure e Fabbisogno	Effetti "riletti" in chiave di genere per gruppo di analisi
	<b>M13:</b> F23 "Favorire la gestione sostenibile di attività agricole e silvicole e la multifunzionalità di ecosistemi agroforestali"	Favorire lo sviluppo dei territori e contrastare lo spopolamento.
Misure sugli investimenti ed i servizi (M04; M06; M07; M08)	<b>M04, M8:</b> F09 "Sostenere i processi di ristrutturazione aziendale e di riconversione verso produzioni orientate al Mercato"; F10 "Incentivare gli investimenti a supporto della competitività e innovazione"; Favorire l'accesso al credito; <b>M06, M7, M8:</b> F12 "Favorire il ricambio generazionale"; F16" Favorire lo sviluppo di nuovi modelli produttivi orientati alla diversificazione delle aziende agricole nelle aree"; F17 "Tutelare e valorizzare la biodiversità agricola e forestale"; F19 "Migliorare la qualità, l'accessibilità e l'impiego delle TIC nelle aree rurali"; F20 "Favorire la realizzazione di azioni per migliorare l'erogazione di servizi essenziali alla popolazione rurale; F21 "Organizzare e valorizzare il patrimonio storico, culturale, architettonico e ambientale delle aree rurali"	Investire nello sviluppo sociale ed economico, in un piano di rigenerazione territoriale, può avere risultati importanti nel tenere vivi i territori migliorandone l'offerta in termini di servizi. Ciò permette alle famiglie di alleggerire la gestione del carico di cura del nucleo familiare.
Misure sulla cooperazione trasversale e l'associazionismo (M16; M19)	<b>M16:</b> F03 "Favorire la diffusione dell'innovazione per migliorare la competitività e la sostenibilità delle aziende"; F04 "Accrescere il collegamento tra ricerca e mondo agricolo e rurale anche attraverso la creazione di reti e la cooperazione"; <b>M19:</b> F29" Accrescere la partecipazione degli attori locali allo sviluppo del territorio rurale"	Promuovere l'inclusione sociale, la cooperazione e la partecipazione collettiva: azioni da considerare nel piano generale di costruzione di una realtà più paritaria. Infatti, questi stimoli sono essenziali, da una parte, per fare in modo che le donne partecipino ai processi decisionali, e, dall'altra, per promuovere una collaborazione tra operatori e operatrici del territorio nell'ottica di una collaborazione comune allo sviluppo socio-economico.

Fonte: PSR ver. 15.

Di seguito si analizzano i diversi gruppi di misure entrando nel merito dell'analisi di ciò che può essere realizzato per far sostenere le iniziative di promozione della parità e diminuzione delle disuguaglianze di genere.

### **Misure orientate ai servizi di consulenza, formazione, diffusione e trasmissione di conoscenza**

All'interno di questo gruppo, sono state inserite le Misure: **M01** "Trasferimento di conoscenze e azioni di informazione" e **M02** "Servizi di consulenza, di sostituzione e di assistenza alla gestione delle aziende agricole".

Per quanto riguarda la M01, la dimensione della promozione della formazione e della conoscenza nelle aziende agricole risulta essenziale nei contorni dell'analisi delle pari opportunità tra i generi, infatti, *"le azioni rivolte all'innovazione nelle imprese e la formazione*

*continua indirettamente possono contribuire a correggere gli squilibri di genere nella qualità dell'occupazione e nelle carriere lavorative"* (Toolkit e strumenti per la valutazione in ottica di genere Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, n.d.). La distribuzione di informazioni e assistenza tecnica specifica alle aziende risponde all'esigenza di **colmare i divari formativi tra i conduttori e le conduttrici**, nell'ottica di costruzione di una formazione eguale che metta imprenditori e imprenditrici nelle condizioni di realizzarsi con una base di conoscenza ed expertise comune. Come descritto in apertura del Capitolo 3, infatti, le donne hanno spesso un livello di formazione più alto degli uomini (il 12% delle imprenditrici agricole liguri è laureata contro il 9% degli imprenditori), ma quelle che hanno frequentato corsi di studio specifici del settore sono meno rispetto agli uomini.

Inoltre, la SM 1.2 finanzia azioni di informazione mirate a promuovere la conoscenza delle opportunità e delle norme delle politiche agricole, forestali e ambientali dell'Unione europea, con particolare riferimento alla politica di sviluppo rurale, oltre che la diffusione di informazioni rilevanti per le attività agricole, forestali e agroalimentari, buone prassi e di innovazioni. In un settore ancora a prevalenza maschile, queste azioni risultano fondamentali per evitare situazioni di asimmetria formativa a sfavore delle imprenditrici agricole, compromettendo la loro possibilità di accedere ai finanziamenti pubblici.

Un'ulteriore finalità della M01 è la **creazione e l'aggiornamento di figure professionali utili alla multifunzionalità** (es. fattorie didattiche, agriturismo, aziende agricole sociali, ecc.), garantendo il libero accesso ai servizi offerti a tutti i potenziali beneficiari senza preclusione di ordine sociale e organizzativo. Le donne imprenditrici in questo settore spesso gestiscono direttamente le aziende multifunzionali (come si è visto nei dati di contesto, le donne che guidano aziende con un agriturismo sono il 14% in più rispetto al dato italiano. A livello regionale, in termini assoluti, le donne sono 339 contro 371 maschi) o sono operatrici associate ad attività non strettamente agricole, ma sono anche attive in altri settori, come descritto precedentemente. L'obiettivo specifico della Misura è la **promozione di opportunità di formazione** di cui, quindi, le donne saranno le principali beneficiarie, in quanto molto presenti in questa declinazione del settore.

**Considerando la M02, le azioni di consulenza previste dalla Misura intervengono su temi di particolare interesse per la componente femminile, in linea con le finalità e gli effetti socioeconomici descritti per la M01:** si tratta ancora della diversificazione delle produzioni e delle attività per lo sviluppo della multifunzionalità (sociale, turistica, ambientale e culturale) al fine di creare nuove opportunità occupazionali e di mercato nelle aree rurali.

### **Misure sull'innovazione e la tutela dell'ambiente**

All'interno di questo gruppo, sono state inserite le Misure: **M03** "Regimi di qualità dei prodotti agricoli e alimentari", **M11** "Agricoltura biologica" **M12** "Indennità Natura 2000 e indennità connesse alla direttiva quadro sulle acque (art. 30)" e **M13** "Indennità a favore delle zone soggette a vincoli naturali o ad altri vincoli specifici (art. 31)".

La M03 è orientata al raggiungimento dell'obiettivo trasversale legato all'innovazione dei metodi di produzione rispettosi della salvaguardia e tutela dell'ambiente e della gestione etico sociale. Anche la M11 risponde allo stesso obiettivo, favorendo la diffusione o il mantenimento

di tecniche produttive sostenibili che prevedono un approccio innovativo alla gestione aziendale basato sull'interazione tra le migliori pratiche ambientali, la salvaguardia delle risorse naturali, il rispetto della biodiversità promuovendo un livello di produttività adeguato ed economicamente sostenibile. Seppur queste misure **siano da considerare tra le azioni apparentemente neutre**, ovvero quelle “*afferenti a tutte le altre politiche di sviluppo socio-economico*”, **il VI ritiene che, promuovendo la qualità delle produzioni si possa sostenere l'imprenditoria agricola femminile**: come visto tra i dati di contesto la media regionale di aziende bio condotte da donne risulta leggermente più alta di quella condotta dagli uomini (rispettivamente 4%, contro il 3% del dato maschile) considerando il confronto fatto all'interno della stessa classe di conduttori.

**Le Misure 12 e 13** perseguono: i) l'obiettivo di promuovere la conservazione e la tutela della “Rete Natura 2000” e di contribuire a risolvere gli svantaggi a cui sono sottoposti gli agricoltori e i selvicoltori che operano all'interno dei siti, garantendo un regime di indennità a causa degli obblighi a loro imposti dalla legislazione nell'ambito dei Piani di gestione /o dalle Misure di Conservazione e ii) l'obiettivo di incentivare, attraverso l'uso continuativo delle superfici agricole, il mantenimento e la promozione di sistemi di produzione agricola sostenibili nonché la cura dello spazio naturale. **Per garantire un sostegno efficiente, le indennità compensano i costi aggiuntivi e il mancato guadagno dovuti allo svantaggio della zona interessata rispetto alle zone che non hanno tali svantaggi di carattere naturale.**

All'obiettivo generale di tutela della biodiversità e degli ecosistemi, si aggiunge la volontà di combattere lo spopolamento di territori marginali e delle aree svantaggiate. Tutte le operazioni e gli interventi che perseguono indirettamente tale obiettivo hanno un impatto considerevole nell'azione generale di contrasto alle discriminazioni di genere.

### **Misure sugli investimenti e i servizi**

All'interno di questo gruppo, sono state inserite le Misure: **M04** “Investimenti in immobilizzazioni materiali”; **M06** “Sviluppo delle aziende agricole e delle imprese”; **M07** “Servizi di base e rinnovamento dei villaggi nelle zone rurali” e **M08** “Investimenti nello sviluppo delle aree forestali e nel miglioramento della redditività delle foreste”.

La M04 “*persegue fundamentalmente l'obiettivo di stimolare la competitività del settore agricolo e forestale attraverso interventi di tipo materiale e strutturale. La misura nel suo complesso ha anche un effetto indiretto sulla realizzazione di uno sviluppo territoriale equilibrato delle economie e comunità rurali, compresi la creazione e il mantenimento di posti di lavoro. La misura sostiene investimenti finalizzati a migliorare il rendimento economico e ambientale del settore agricolo a livello di singola impresa agricola e agro-industriale e anche a livello collettivo*”: gli **effetti sociali, economici ed ambientali** previsti dalla misura avranno un'incidenza indirettamente anche sul genere femminile. Infatti, investire nello sviluppo aziendale a livello di singola azienda sostiene la tenuta economica dei territori promuovendone la crescita. Innescare questi volani può avere impatti importanti nel frenare il fenomeno dello spopolamento e sostenendo la tenuta della famiglia agricola - oltreché quello dell'economia agricola in generale. Anche l'audit della Corte dei Conti Europea (par. 3.1) cita la parità di

genere come fattore trainante della crescita economica e dell'aumento della produttività in generale<sup>21</sup>.

**Anche la M06 risponde, tra gli altri, al F12 ed i suoi effetti sul genere femminile sono affini a quelli sopra descritti.** Viene infatti specificato che il ricambio generazionale dei titolari delle aziende agricole e la diversificazione delle attività agricole con attività turistiche o di servizi alla persona costituisce un obiettivo non rinunciabile anche al fine di consentire la permanenza di un settore agricolo vivo e integrato nel tessuto sociale del territorio. La M06, inoltre, può essere attuata in combinazione con altre misure al fine di semplificazione (progetti integrati e pacchetto giovani) o al fine di realizzare progetti collettivi o di cooperazione a livello territoriale o settoriale o di filiera. L'attenzione è quindi trasversalmente riposta **all'innovazione sociale e al miglioramento economico** raggiungibile anche attraverso la diversificazione, oltre che alla promozione dell'integrazione e della cooperazione. Tutti questi aspetti rappresentano indirettamente azioni con implicazioni di genere.

La M07 risponde al F20 prevedendo investimenti per attività ricreative, culturali e altri servizi per la popolazione rurale, oltre ad infrastrutture per la banda larga. Questo progetto di **rigenerazione territoriale** ha implicazioni di genere in linea con quelle descritte sopra. La diffusione ed il miglioramento di servizi digitali può inoltre favorire il miglioramento dei servizi assistenziali dando maggiore supporto alle famiglie, e soprattutto alle donne, in quanto consente di alleggerire il carico di cura e di contrastare il fenomeno del part time involontario. Sono, infatti, **proprio le donne ad essere maggiormente assunte, nel 37% dei casi, a tempo parziale**, mentre gli uomini solo nell'8% dei casi.

La M08, infine, stimola la competitività del settore forestale, garantendo la gestione sostenibile delle risorse naturali e l'azione per il clima nonché realizzare un sviluppo territoriale equilibrato delle economie e comunità rurali, compresi la creazione e il mantenimento dei posti di lavoro, in linea con la rilettura in chiave di genere suggerita per la M07.

### **Misure sulla cooperazione trasversale e l'associazionismo**

All'interno di questo gruppo, sono state inserite le Misure **M16** "Cooperazione" e **M19** "Sostegno allo sviluppo locale LEADER - (SLTP - sviluppo locale di tipo partecipativo)".

**Le Misure in analisi si concentrano sulla dimensione dell'inclusione sociale, della cooperazione – anche in ottica commerciale - dell'innovazione e della partecipazione collettiva**, azioni da considerare e da promuovere nel piano generale di costruzione di una realtà più paritaria. Infatti, questi stimoli sono essenziali, da una parte, per fare in modo che le donne partecipino ai tavoli decisionali principali, dove siedono spesso quasi unicamente gli uomini e, dall'altra, per promuovere una collaborazione tra operatori e operatrici del territorio nell'ottica di una collaborazione comune allo sviluppo socio-economico.

Nello specifico la M16 è la misura volta a sostenere gli interventi di innovazione: **Nonostante le cifre positive di Regione Liguria in termini di realizzazione di interventi innovativi a livello complessivo, c'è da riflettere sulle piccole dimensioni delle aziende condotte da**

<sup>21</sup> [Relazione speciale: Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE](#)

**donne che può incidere sulla loro propensione ad investire** (cfr. Paragrafo 3.4.1). L'altra anima della M16 è quella rivolta al sostegno alla diversificazione delle attività agricole in attività riguardanti l'assistenza sanitaria, l'integrazione sociale, l'agricoltura sostenuta dalla comunità e l'educazione ambientale e alimentare. Il richiamo alla dimensione sociale è essenziale e ha, per i motivi già illustrati, chiare implicazioni di genere. Vengono anche previsti percorsi di inclusione sociale ed accoglienza, il tutto volto ad accrescere la qualità della vita e una nuova socialità nelle aree rurali e periurbane.

Per quanto riguarda la M19, invece, si chiarisce la definizione dell'approccio Leader. Questo approccio, caratterizzato da un dimensionalità più territoriale e compartecipata, prevedendo piani di animazione del territorio, partenariato e costante informazione dei soggetti locali interessati, *“tende a integrare l'approccio di genere, nonché a combattere le discriminazioni ed eliminare le ineguaglianze, anche tramite le sinergie con la strategia nazionale per le aree interne”* (PSR).

Nel capitolo che segue si restituiscono i dati relativi alla partecipazione delle donne al Programma di Sviluppo Rurale 2014-2022 appena analizzato.

#### 4. La partecipazione delle donne al PSR 2014-2022 Regione Liguria

Viene ora fornita un'analisi finalizzata a valutare il contributo del PSR nel sostenere l'imprenditoria femminile nelle aree rurali osservando i livelli di partecipazione, l'ammontare delle risorse spese e l'accessibilità alle fonti di finanziamento.

A tale scopo il VI ha scelto di soffermarsi sull'universo dei beneficiari che hanno ricevuto dei pagamenti per le misure strutturali e a superficie secondo gli OPDB di AGEA al 31/12/2023 (comprensivi sia delle risorse provenienti dalla Programmazione 2014-2022, sia di quelle provenienti dalla precedente Programmazione 2007-2013).

Nel complesso, i beneficiari che hanno realizzato almeno un'operazione a valere sul PSR 2014-2022 della Regione Liguria sono 6.222 per un importo di risorse erogate pari a circa 286 milioni di euro.

Per quanto riguarda i beneficiari, il 44% ha realizzato solo misure strutturali per un valore di circa 167 milioni di euro (ovvero il 58% dei contributi complessivamente spesi), il 24% ha realizzato solo misure a superficie, per un importo pari a circa 10 milioni di euro (ovvero il 3% dei contributi complessivamente spesi) e il 32% ha realizzato operazioni a valere su entrambe le misure per una spesa pari a circa 109 milioni di euro (ovvero il 38% dei contributi complessivamente spesi).

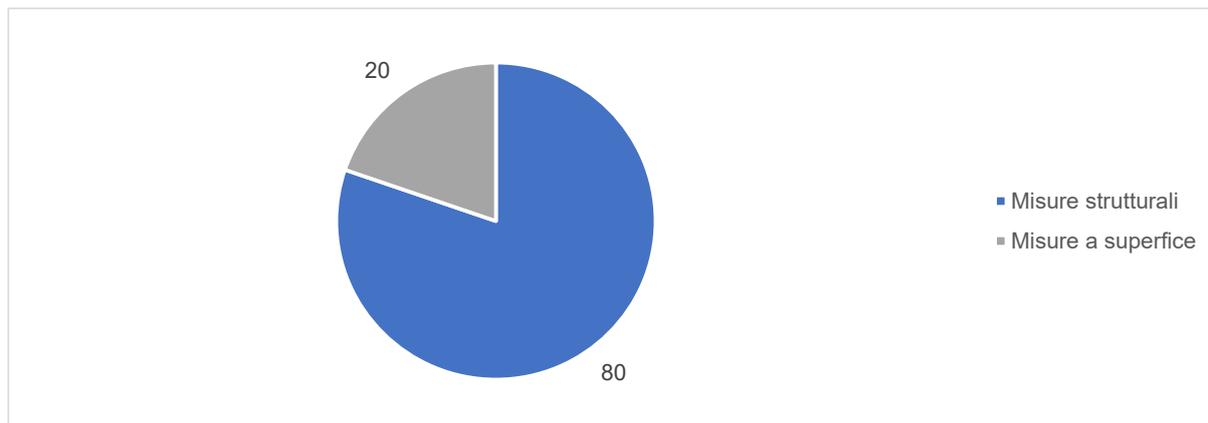
**Tabella 7 – Beneficiari del PSR e relativi contributi saldati per tipologia di misura**

	Beneficiari (n.)	Beneficiari (%)	Contributo saldato (€)	Contributo saldato (%)
Misure strutturali	2.741	44	167.007.222	58
Misure strutturali e a superficie	1.982	32	109.413.313	38
Misure a superficie	1.499	24	9.453.342	3
Totale	6.222	100	285.873.877	100

Fonte: dati OPDB AGEA

In generale, i contributi spesi per le misure strutturali hanno inciso sull'80% della spesa totale, per un importo pari a circa 229 milioni di euro, e quelli per le misure a superficie sul 20% della spesa totale (vedi grafico che segue), per un importo pari a circa 57 milioni di euro (vedi tabella che segue). Inoltre, il 3% dei contributi spesi nel corso della Programmazione 2014-2022 provengono dalla precedente Programmazione 2007-2013, per un importo pari a circa 10 milioni di euro.

**Grafico 8 – Contributi saldati per misure strutturali e a superficie (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

**Tabella 8 – Contributi saldati per misure strutturali e a superficie e Programmazione**

	Contributo saldato da Programmazione 2014-2022 (€)	Contributo saldato da Programmazione 2007-2013 (€)	Contributo saldato Totale (€)
Misure strutturali	222.147.607	7.265.242	229.412.849
Misure a superficie	53.365.416	3.095.612	56.461.028
Totale	275.513.023	10.360.854	285.873.877

Fonte: dati OPDB AGEA

Come visibile alla seguente tabella, per le misure strutturali la spesa pubblica media per beneficiario è stata pari a circa 49 mila euro, mentre la spesa pubblica media per le misure a superficie è pari a circa il 33% di quest'ultima, ovvero pari a circa 16 mila euro.

**Tabella 9 – Beneficiari, contributi saldati e contributi saldati medi per misure strutturali e a superficie**

	Beneficiari (n.)	Contributo saldato (€)	Contributo saldato medio (€)
Misure strutturali	4.723	229.412.849	48.574
Misure a superficie	3.481	56.461.028	16.220

Fonte: dati OPDB AGEA

Al fine di estrapolare il dato oggetto di analisi, ovvero quello di genere, nel presente documento vengono di seguito analizzati i beneficiari contenuti negli OPDB di AGEA regionali che detengono questa informazione<sup>22</sup>. Dall'analisi preliminare condotta sul DB, le uniche osservazioni alle quali è associata questa informazione sono quelli relativi alle ditte individuali, pertanto le analisi sviluppate di seguito si riferiscono solo alle ditte individuali.

<sup>22</sup> Il dato del genere è presente solo per le osservazioni dell'OPDB di AGEA che detengono il codice fiscale - ovvero per le ditte individuali - , ma non per tutte le altre tipologie di beneficiari del PSR. Per completezza si sottolinea, dunque, che da qui in poi, nel paragrafo, sono escluse dall'analisi tutte le altre tipologie di beneficiari del PSR diversi dalle ditte individuali, ovvero le società di capitali, di persone, le associazioni, i consorzi, le cooperative, le fondazioni, le organizzazioni, le società europee, gli enti pubblici e gli altri enti diversi dalle ditte individuali.

Come anche visibile alla seguente tabella e grafico, le donne che hanno partecipato al PSR, nella forma giuridica di ditta individuale sono 2.050<sup>23</sup> e rappresentano il 37% di tutti i beneficiari del PSR e il 49% dei capi di azienda donna presenti nella regione<sup>24</sup> e hanno avuto un tiraggio pari a circa 42 milioni di euro, ovvero circa il 31% delle risorse complessivamente spese per tutte le ditte individuali beneficiarie del PSR.

Dunque, sebbene le donne conduttrici di ditte individuali beneficiarie del PSR nel corso della Programmazione 2014-2022 della Regione Liguria siano il 37% dei beneficiari totali del PSR, la spesa erogata per i relativi interventi è in proporzione inferiore alla loro partecipazione al Programma in quanto pari al 31% dei contributi complessivamente spesi.

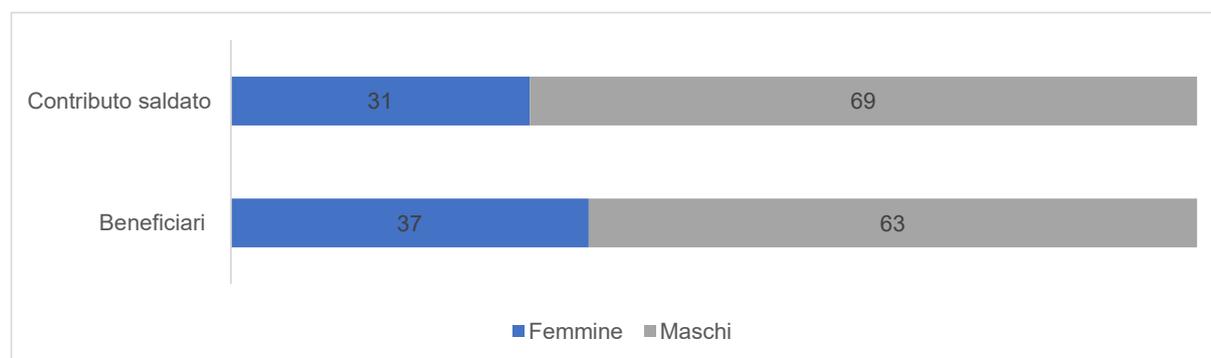
Il contributo medio speso per il finanziamento di interventi per imprese a titolarità femminile è pari a circa 21 mila euro inferiore di circa 6 mila euro rispetto al contributo saldato per le aziende a titolarità maschile (27 mila euro circa). In media le donne del PSR hanno speso circa il 76% circa delle risorse spese dagli uomini (vedi tabella che segue).

**Tabella 10 – Ditte individuali beneficiarie del PSR e relativi contributi saldati e contributi saldati medi per genere**

	Beneficiari (n.)	Contributo saldato (€)	Contributo saldato medio (€)
Femmine	2.050	42.736.270	20.847
Maschi	3.488	95.515.219	27.384
Totale	5.538	138.251.490	24.964

Fonte: dati OPDB AGEA

**Grafico 9 – Ditte individuali beneficiarie del PSR e relativi contributi saldati per genere (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Considerando ora le sole misure strutturali, la percentuale di ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile e la percentuale di contributo saldato per le ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile rispetto ai rispettivi totali resta perlopiù invariata rispetto alle distribuzioni percentuali calcolate per tutte le tipologie di misure. Le donne che

<sup>23</sup> Per le motivazioni già fornite nel testo il dato sul genere non è presente per l'11% dei beneficiari del PSR presenti nell'OPDB di AGEA; pertanto, l'analisi è stata effettuata su un universo di riferimento ridotto e pari a 5.538 beneficiari ditte individuali e non 6.222 come dichiarato all'inizio del paragrafo.

<sup>24</sup> Relativi agli ultimi dati Istat al 2020.

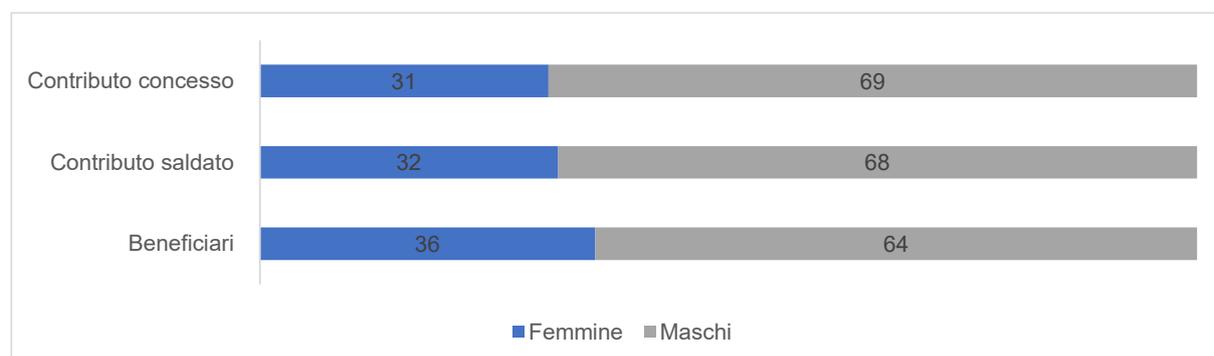
conducono le ditte individuali beneficiarie delle misure strutturali del PSR sono il 36% dei beneficiari totali e hanno speso il 31% dei contributi spesi per le misure strutturali. Quest'ultima percentuale si amplia, anche se di un solo punto percentuale, se si considerano i contributi concessi: alle donne è stato concesso il 32% dei contributi approvati. In termini di contributo medio concesso quello maschile risulta sempre più alto rispetto a quello femminile, di 4 mila euro, e ancora di più quello medio speso, dove quello maschile supera quello femminile di circa 5 mila euro.

**Tabella 11 – Ditte individuali beneficiarie del PSR e relativi contributi concessi, contributi saldati, contributi concessi medi e contributi saldati medi delle misure strutturali per genere**

	Beneficiari (n.)	Contributo concesso (€)	Contributo saldato (€)	Contributo concesso medio (€)	Contributo saldato medio (€)
Femmine	1.471	29.783.823	27.076.392	20.247	18.407
Maschi	2.638	63.834.459	60.868.284	24.198	23.074
Totale	4.109	93.618.283	87.944.676	22.784	21.403

Fonte: dati OPDB AGEA

**Grafico 10 – Ditte individuali beneficiarie del PSR e relativi contributi concessi e contributi saldati delle misure strutturali per genere (%)**

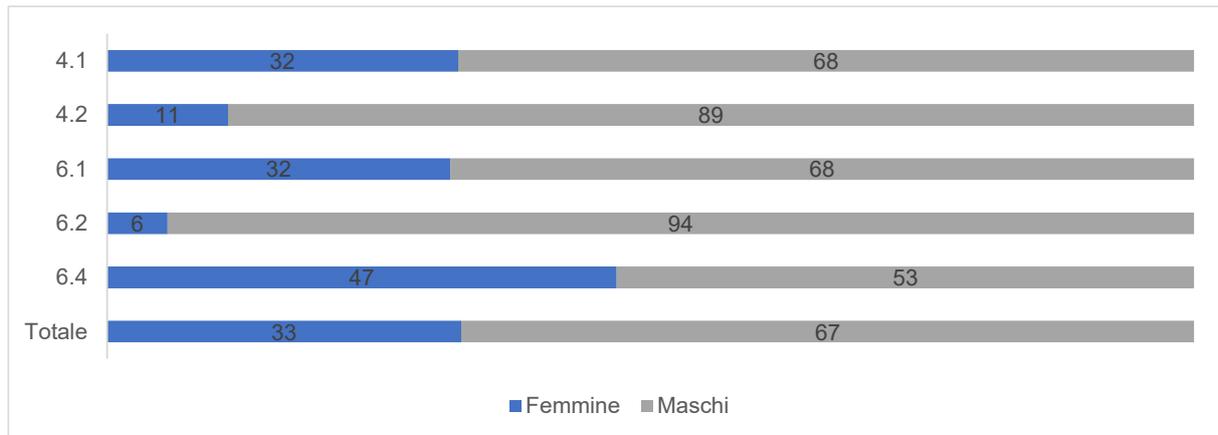


Fonte: dati OPDB AGEA

Considerando ora solo i beneficiari che hanno realizzato almeno un'operazione a valere sulle SM 4.1, 4.2, 6.1, 6.2 e 6.4, misure portanti per il Programma e attenzionate dal presente approfondimento<sup>25</sup>, la percentuale di donne calcolata sul totale dei beneficiari del PSR considerati (visibile al seguente grafico) è inferiore rispetto a quella media complessiva (pari al 37%) di 4 punti percentuali, essendo le donne il 33% dei beneficiari. Guardando, invece, alle singole SM la percentuale di donne è maggiore, di 10 punti percentuali, rispetto a quella media complessiva (pari al 37%) solo nel caso della SM 6.4 "Investimenti nella creazione e nello sviluppo di attività extra-agricole", essendo le donne il 47% dei beneficiari.

<sup>25</sup> La SM 16.9 non è presente, seppur importante ai fini dell'analisi, perché legata alle osservazioni escluse in quanto non aventi il dato di genere.

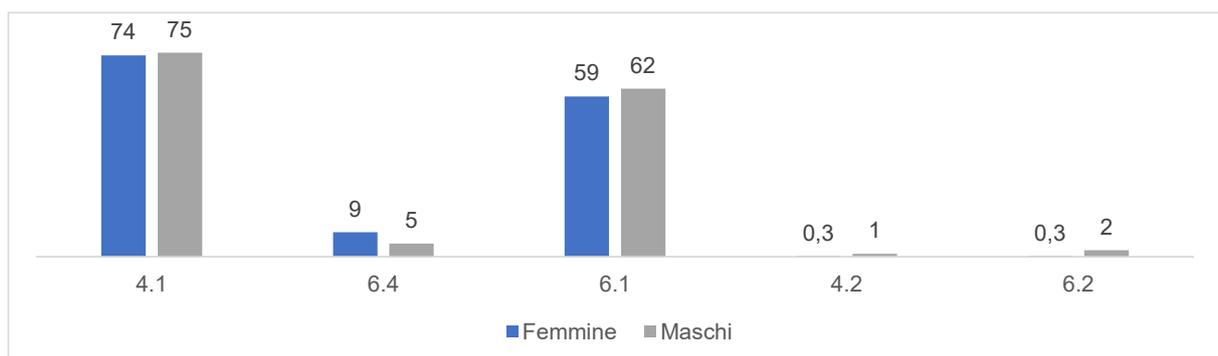
**Grafico 11 - Ditte individuali beneficiarie del PSR per SM e genere (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

La percentuale dei beneficiari che hanno partecipato a ciascuna SM sul totale dei beneficiari complessivamente considerati (e contati una sola volta) all'interno di ciascun gruppo di genere e SM, come visibile al seguente grafico, appare molto simile: il 74% delle donne ha realizzato interventi a valere sulla SM 4.1 "Incoraggiare la ristrutturazione delle aziende agricole" e gli uomini nel 75% dei casi, il 59% delle donne ha realizzato interventi sulla SM 6.1 "Aiuto all'avvio di imprese agricole per i giovani agricoltori" e gli uomini nel 62% dei casi, il 9% delle donne ha realizzato interventi sulla SM 6.4 "Investimenti nella creazione e nello sviluppo di attività extra-agricole" e gli uomini nel 5% dei casi e lo 0,3% delle donne ha realizzato interventi rispettivamente sulla SM 4.2 "Migliore integrazione dei produttori primari nella filiera" e 6.2 "Aiuto all'avvio di imprese per attività non agricole in aree rurali" e gli uomini rispettivamente nell'1% e nell'2% dei casi).

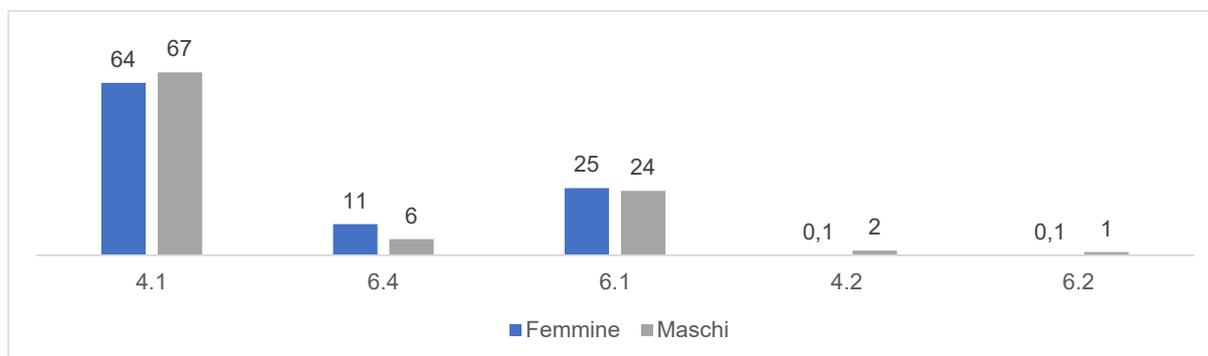
**Grafico 12 - Ditte individuali beneficiarie del PSR per SM calcolati in ciascun gruppo di genere (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Anche l'ammontare dei contributi spesi in relazione alle SM di interesse appare abbastanza omogeneo all'interno di ciascuno dei due gruppi - femmine e maschi - (come visibile al seguente grafico) e in proporzione con la numerosità dei beneficiari a valere su ciascuna SM.

**Grafico 13 - Contributi saldati per le ditte individuali beneficiarie del PSR per SM calcolati in ciascun gruppo di genere (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Emergono, tuttavia, alcune sostanziali differenze in termini di spesa media tra le diverse SM: le ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile hanno speso mediamente più contributi nella realizzazione della SM 6.4 finalizzata agli investimenti nella creazione e nello sviluppo di attività extra-agricole, con un importo pari a circa 64 mila di euro, anche se hanno rappresentato solo l'11% dei contributi complessivamente saldati dalle stesse, mentre le ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità maschile hanno mediamente speso di più per la realizzazione degli interventi relativi alla SM 4.2 finalizzata a migliorare l'integrazione dei produttori primari nella filiera, con un importo pari a circa 89 mila euro, seppure, anche in questo caso, hanno rappresentato solo il 2% dei contributi complessivamente saldati dagli stessi.

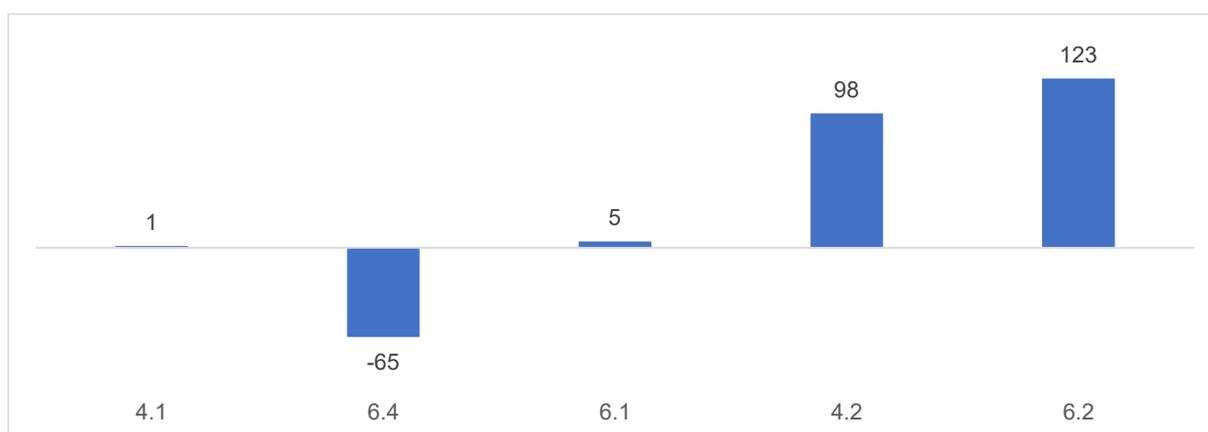
**Tabella 12 - Ditte individuali beneficiarie del PSR e relativi contributi saldati e contributi saldati medi per SM e genere**

SM	Beneficiari (n.)	Contributo saldato (€)	Contributo saldato medio (€)
Femmine			
4.1	246	10.671.597	43.380
6.4	30	1.927.249	64.242
6.1	196	4.162.452	21.237
4.2	1	18.951	18.951
6.2	1	11.000	11.000
Totale femmine	331	16.791.249	50.729
Maschi			
4.1	516	27.085.737	52.492
6.4	34	2.369.695	69.697
6.1	425	9.526.447	22.415
4.2	8	715.294	89.412
6.2	17	461.000	27.118
Totale maschi	685	40.158.173	58.625

Fonte: dati OPDB AGEA

Al seguente grafico viene presentato un indice che misura il gap femminile in termini percentuali per quanto riguarda la partecipazione alle SM strutturali rilevanti tra le ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità maschile e femminile. Tale indice è il rapporto tra la differenza del valore maschile e quello femminile di partecipazione al PSR sul valore totale dei partecipanti al PSR moltiplicato per cento. In questo caso il valore corrisponde alla percentuale dei beneficiari che hanno partecipato a ciascuna SM sul totale dei beneficiari complessivamente considerati (e contati una sola volta) all'interno di ciascun gruppo di genere e SM. Ai fini della lettura del dato si specifica che un esito positivo mostra un tasso di partecipazione maggiore in termini percentuali per gli uomini e negativo per le donne. Come anche visibile al seguente grafico le donne hanno partecipato il 65% in più degli uomini solo per quanto riguarda la SM 6.4, in tutti gli altri casi sono gli uomini a mostrare un tasso di partecipazione maggiore rispetto a quello femminile e in particolare rispetto alle SM 4.2 e 4.3 dove hanno partecipato rispettivamente il 98% e il 123% in più. Nelle altre due SM i beneficiari hanno mostrato dei tassi di partecipazione quasi simili.

**Grafico 14 – Gap dei tassi di partecipazione tra le ditte individuali beneficiarie del PSR a partecipazione maschile e femminile per SM (%)**

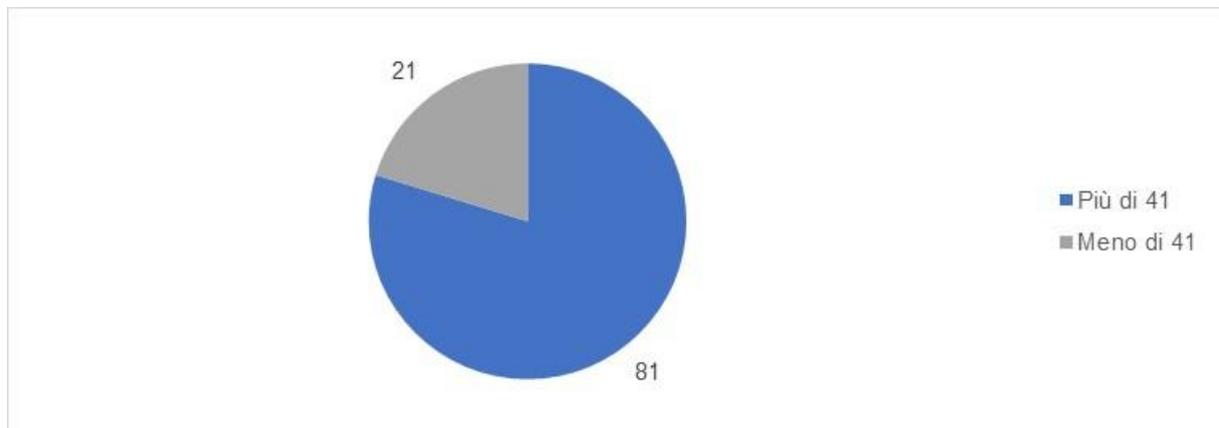


Fonte: dati OPDB AGEA

Guardando alle caratteristiche delle ditte individuali condotte dalle donne beneficiarie del PSR 2014-2022 della Regione Liguria, nel corso della Programmazione il 22% delle donne beneficiarie del PSR sono state “giovani donne”: più precisamente nell’anno 2020 le donne con meno di 41 anni sono state il 21% delle donne beneficiarie del PSR, percentuale che supera di gran lunga, di 12 punti percentuali, la percentuale media regionale di capi azienda donne con meno di 41 anni (pari al 9%)<sup>26</sup>. La percentuale di donne beneficiarie del PSR con meno di 41 anni resta comunque più bassa di 10 punti percentuali rispetto a quella degli uomini nell’anno 2020.

<sup>26</sup> Relativi agli ultimi dati Eurostat al 2020.

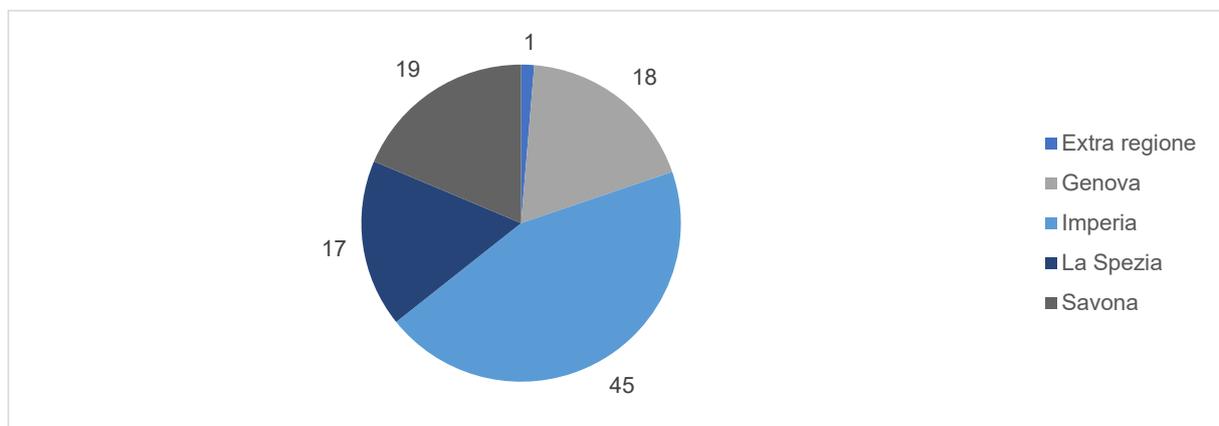
**Grafico 15 - Ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile per età, anno 2020 (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, le ditte individuali condotte da donne che hanno partecipato al PSR sono localizzate, come per gli uomini, prevalentemente nella provincia di Imperia, nel 45% dei casi, seguita dalla provincia di Savona (19% dei casi), dalla provincia di Genova (nel 18% dei casi) e dalla provincia della Spezia (17%). Solo l'1% delle aziende a titolarità femminile ha la sede legale fuori dai confini regionali (nel grafico "Extra regione").

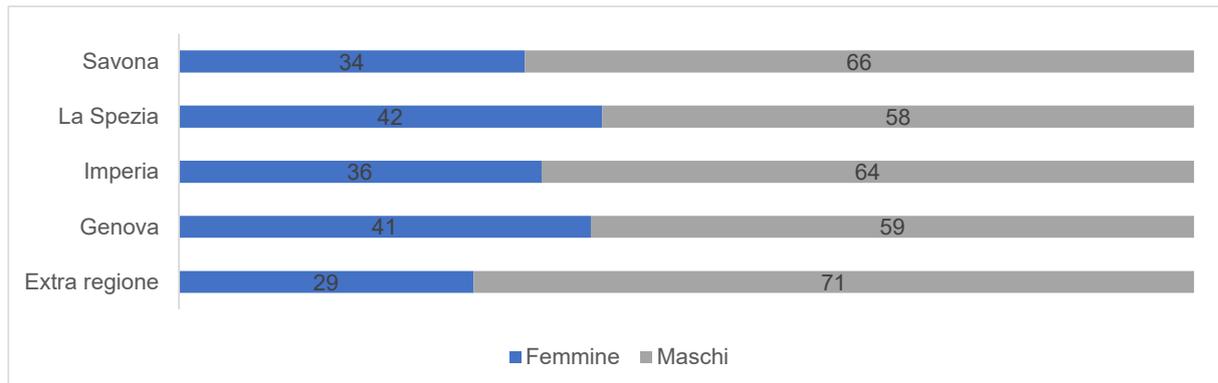
**Grafico 16 - Ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile per provincia (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Se si rapporta il numero di donne sul totale dei partecipanti per ciascuna provincia, tenendo sempre presente che il 37% dei beneficiari del PSR considerati per quest'analisi è donna, si osserva una rappresentanza particolarmente forte di donne nella provincia della Spezia e di Genova dove le beneficiarie sono rispettivamente il 42% e il 41% dei beneficiari rilevati in quella provincia.

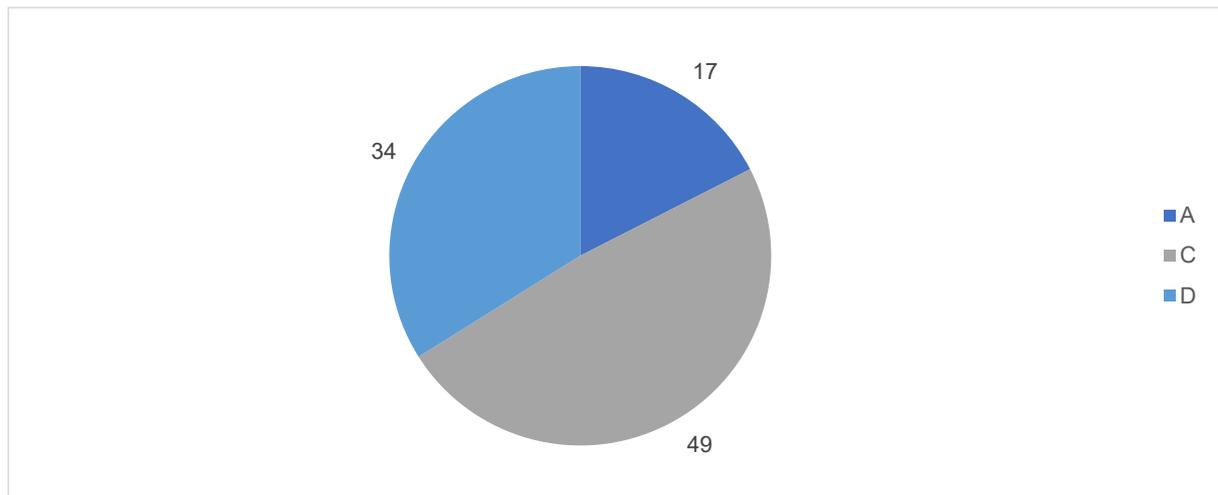
**Grafico 17 - Ditte individuali beneficiarie del PSR per genere e provincia (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Per quanto concerne le aree del PSR, le ditte individuali condotte da donne beneficiarie del Programma sono localizzate prevalentemente nelle aree C del PSR (49%), seguite dall'area D (nel 34% dei casi) e dall'area A (nel 17% dei casi).

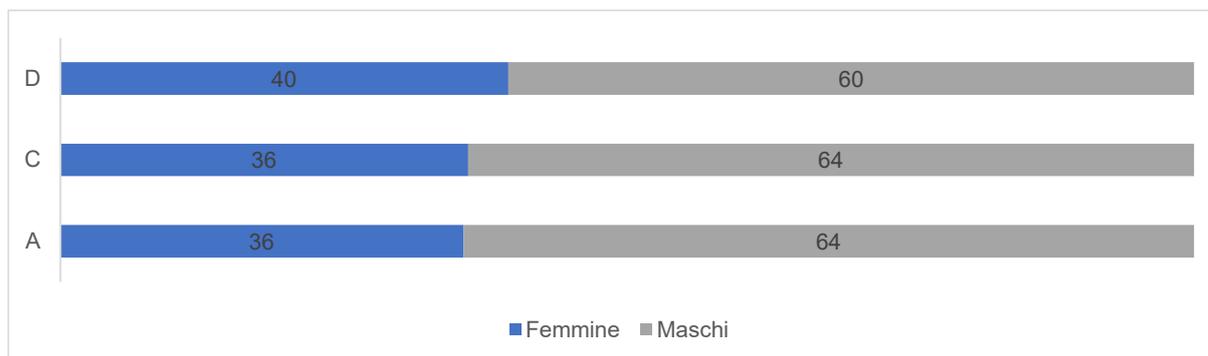
**Grafico 18 - Ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile per aree del PSR (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

In questo caso le donne appaiono particolarmente rappresentate nelle aree D dove incidono sul 40% dei beneficiari totali in quell'area.

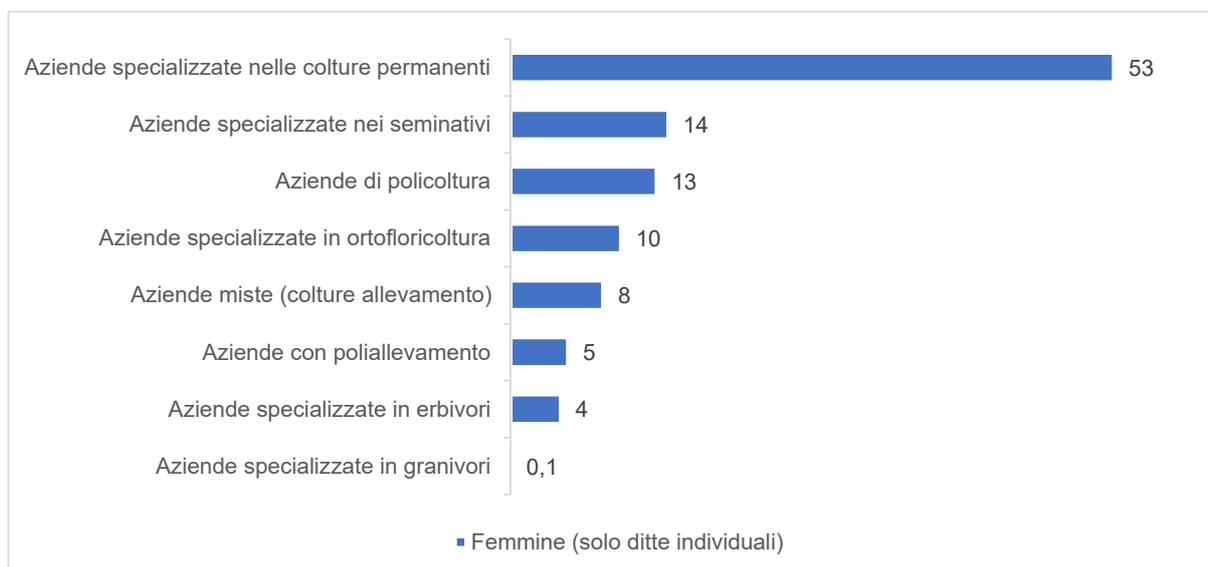
**Grafico 19 - Ditte individuali beneficiarie del PSR per genere e aree del PSR (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Guardando alla distribuzione percentuale calcolata per OTE prevalente in ciascun gruppo di genere, le ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile sono per la maggior parte specializzate in colture permanenti (nel 53% dei casi) e più nello specifico in olivicoltura - con una percentuale di specializzazione pari al 39% - seguite da quelle specializzate in seminativi (nel 14% dei casi), in policolture (nel 13% dei casi) e in ortofloricoltura (nel 10% dei casi). Tali distribuzioni sono simili a quelle esistenti tra le ditte individuali condotte da maschi beneficiari del PSR.

**Grafico 20 – Ditte individuali beneficiarie del PSR a titolarità femminile per OTE prevalente (%)**

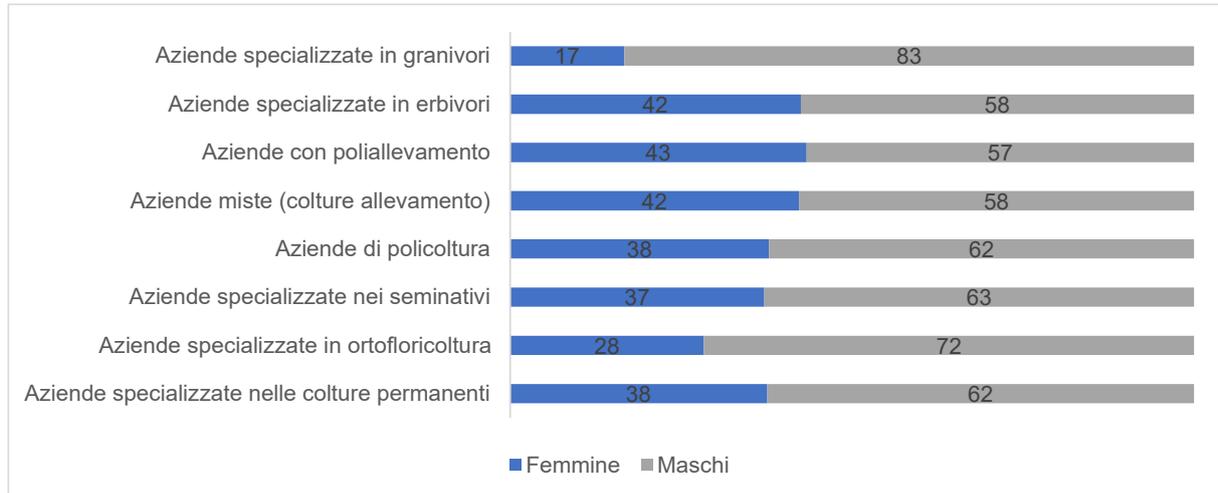


Fonte: dati OPDB AGEA

Per quanto riguarda l'incidenza femminile sul totale delle ditte individuali beneficiarie del PSR per OTE si rileva una presenza superiore a quella media (pari al 37%) nel settore delle colture

permanenti e policolture, maggiore di 1 punto percentuale, nelle aziende miste e specializzate in erbivori, maggiore di 5 punti, e nel settore del poli-allevamento di 56 punti.

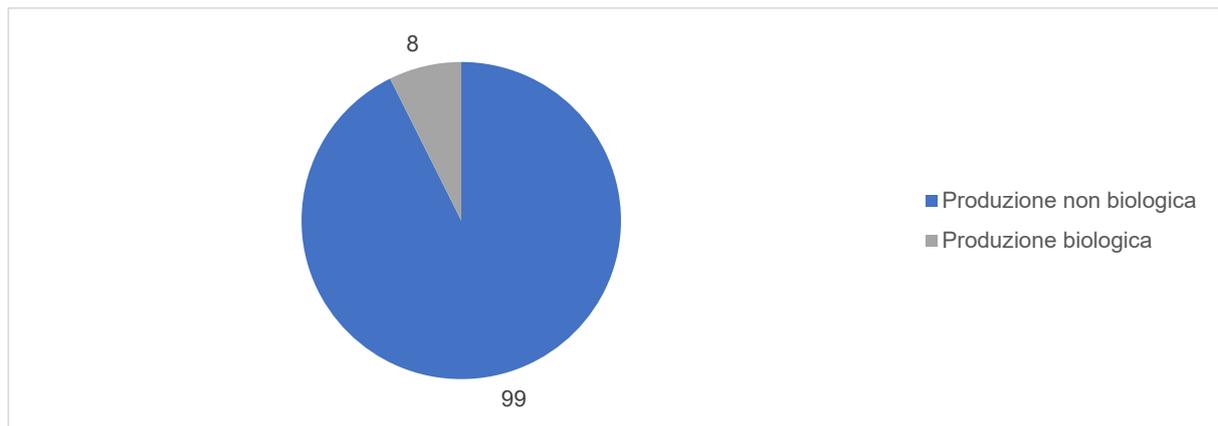
**Grafico 21 - Ditte individuali beneficiarie del PSR per genere e OTE prevalente (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Infine, per quanto concerne la produzione biologica tra le ditte individuali femminili che beneficiano del PSR l'8% produce biologico, percentuale doppia rispetto a quella regionale e maggiore di due punti percentuali rispetto alla stessa percentuale calcolata tra le ditte individuali condotte da uomini che hanno beneficiato del PSR. Le donne che producono biologico e che hanno partecipato al PSR sono il 77% delle donne che conducono un'azienda agricola a livello regionale secondo i dati di Eurostat al 2020.

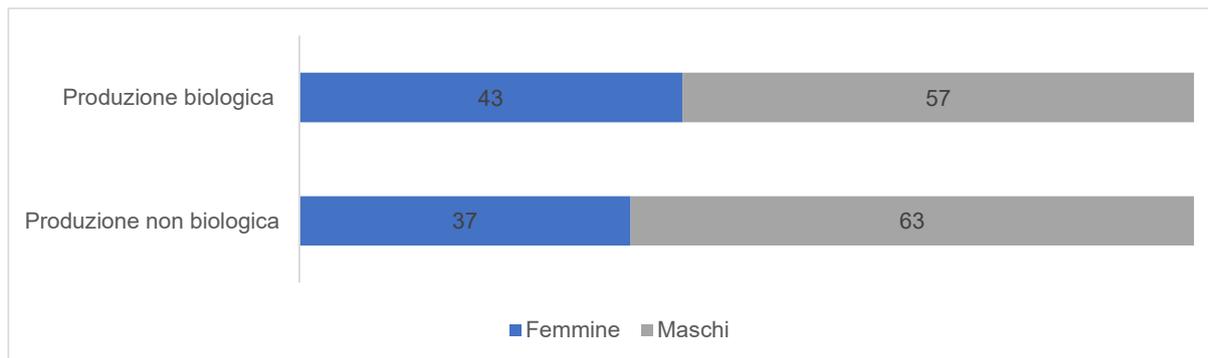
**Grafico 22 - Ditte individuali beneficiarie del PSR condotte da donne per produzione biologica (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

Per quanto riguarda l'incidenza femminile sul totale delle ditte individuali beneficiarie del PSR per produzione biologica le donne rappresentano il 43% dei beneficiari totali.

**Grafico 23 - Ditte individuali beneficiarie del PSR per genere e produzione biologica (%)**



Fonte: dati OPDB AGEA

## 5. I principali risultati delle indagini dirette

Nei paragrafi che seguono vengono restituiti i principali esiti delle indagini dirette utili ad alimentare la presente valutazione tematica: come detto in apertura si tratta della survey realizzata da Regione Liguria per conoscere il punto di vista, le percezioni sul tema dell'imprenditoria femminile da parte del grande pubblico. Il secondo paragrafo riporta invece gli esiti delle indagini dirette condotte dal VI, come concordato con la Regione, e riferite ad imprenditrici agricole e alle principali Organizzazioni professionali operanti sul territorio per il comparto agricolo.

### 5.1. Gli esiti dell'indagine sulla percezione del tema dell'imprenditoria femminile e della parità di genere presso il grande pubblico

**Nel processo di analisi della percezione della parità di genere nel settore agricolo ligure, il VI si è soffermato sull'indagine realizzata e promossa dall'AdG del PSR con il supporto di Liguria Ricerche S.p.A., la società in house di Regione Liguria,** dedicata agli studi sull'economia e sullo sviluppo regionale. L'indagine, strutturata dal gruppo di lavoro della comunicazione istituzionale del Programma, si rivolgeva al target del "grande pubblico": cittadini, imprese, istituzioni, organizzazioni professionali. La finalità del questionario è stata quella di raccogliere pareri personali, idee non strutturate, livello di conoscenza/consapevolezza del tema delle pari opportunità in agricoltura sul territorio ligure.

Nell'analizzare gli esiti principali dell'indagine, il VI dispone **due sezioni**: la **prima** è indirizzata alla descrizione e analisi dei partecipanti, a cui segue una descrizione delle percezioni dei rispondenti sulla numerosità e sul protagonismo femminile nel settore di riferimento. La **seconda** sezione, invece, è focalizzata al tema specifico delle pari opportunità e alle difficoltà che il genere femminile riscontra nelle attività di apertura e conduzione di aziende agricole secondo i rispondenti. **Le percezioni raccolte sono poi confrontate con i dati di contesto o ricostruiti da parte del VI: anche nella discrepanza tra "vero" e "percezione", infatti, si possono identificare discriminazioni di genere e dal confronto si percepisce con una certa facilità l'utilità di tale approfondimento.**

#### I partecipanti al questionario e le percezioni sulla presenza e sulle caratteristiche delle donne in agricoltura

I rispondenti al questionario sono 74, di cui il 60% donne. Nella tabella sottostante tutti i partecipanti sono suddivisi per settore lavorativo e per provenienza territoriale.

Tabella 13 – Professione e provenienza dei partecipanti al questionario

Settore lavorativo	Costa ligure	Entroterra ligure	Eestero	Fuori Regione	Totale
Agricoltura	10	28		2	40
Forestale	2				2
Non agricolo	16	1		5	22
PA	3	2			5

Settore lavorativo	Costa ligure	Entroterra ligure	Eestero	Fuori Regione	Totale
Pensione	1	2			3
Ricerca/insegnamento	1		1		2
<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>74</b>

Dall'analisi delle risposte al questionario emerge che il 59% degli intervistati dichiara di conoscere l'opportunità di sostegno economico per l'imprenditoria agricola ligure derivante dal PSR, risultato coerente con la provenienza lavorativa dei rispondenti; infatti, più del 40% di questi proviene dal settore agricolo o forestale.

Il 39% dei rispondenti crede che la percentuale di lavoratrici nel settore agricolo sia inferiore al 25%, mentre il 51% pensa si aggiri attorno al 26 e il 50%. La percezione prevalente appare in linea con i dati di contesto che indicano che le donne occupate nel settore agricolo rappresentano il 35% degli occupati in quel settore (cfr. cap. 3).

Il 92% ritiene che l'età delle donne nel settore sia inferiore ai 59 anni, percezione che non coincide con la realtà dei fatti se si restringe il campo alle conduttrici donne, le quali hanno nel 38% dei casi più di 65 anni.

**Il 62% delle donne e il 57% degli uomini partecipanti all'indagine crede che la percentuale di imprenditrici nel settore sia inferiore al 20%. In realtà, le conduttrici di aziende agricole risultano essere il 33% del totale dei conduttori in Liguria.** Una percentuale quindi superiore rispetto alla percezione comune, sia femminile che maschile. Le risposte a questa domanda potrebbero essere influenzate da una probabile **discordanza percepita della figura femminile con quella di conduttrice** di aziende in questo specifico campo.

Considerando invece la percezione dei rispondenti sulla percentuale delle donne conduttrici di aziende che beneficiano dei fondi del PSR, questa varia in base alla Misura considerata: **in linea generale la partecipazione femminile è piuttosto sottostimata o associata – se non relegata in via esclusiva - al trinomio “donna-multifunzionalità-diversificazione”**. I risultati raccolti per la SM 6.1, che considera l'insediamento dei giovani agricoltori, sono assimilabili a quelli per la SM 4.1, che invece riguarda gli investimenti nelle aziende agricole, con rispettivamente il 62% e il 64% degli intervistati che dichiarano una percentuale di beneficiarie inferiori al 20%: nella realtà il tasso di partecipazione femminile si aggira intorno al 32% in entrambi i casi. Mentre nel caso delle SM 6.2 e 6.4, riguardanti lo sviluppo delle imprese nelle aree rurali e le attività extra-agricole, circa il 50% dei rispondenti pensa che la percentuale si aggiri tra il 21 e il 40%: effettivamente, nella realtà, sono molte poche le conduttrici che hanno partecipato alla SM 6.2, ovvero solo il 6%, mentre sono parecchie quelle che rispetto agli uomini hanno partecipato alla SM 6.4, ovvero il 47%.

**Nonostante quindi, i tassi di partecipazione alle misure del PSR, inseriti all'interno del capitolo 4, siano pressoché identici tra uomini e donne, il dato maggiormente rilevante è quello relativo alla SM 6.4 riferito ai livelli di investimento medio più alto tra le donne.**

**La discrepanza tra i risultati riguarda esclusivamente un'importante sottostima della partecipazione femminile alle attività agricole. Tale discrepanza si assottiglia, tuttavia, in corrispondenza con la SM 6.4 mostrando che le attività a gestione femminile sono tradizionalmente associate a quelle non strettamente agricole, quali agriturismi e fattorie didattiche e altre di natura più sociale.** A tal proposito, una delle domande del questionario si pone proprio l'obiettivo di indagare la percezione dei rispondenti sulle tipologie di attività che maggiormente implicano il coinvolgimento femminile. Il dato circa la conduzione di un'azienda agrituristica "nella realtà" è pressoché uguale al dato percepito (47% nella realtà e 45% sul percepito) confermando come l'attività agrituristica sia comunemente associata alle aziende condotte da donne. Per converso, **solo l'1% dei rispondenti ha associato un ruolo manageriale e gestionale completo con la titolarità della donna come si evince dalla tabella sottostante.**

**Tabella 14 - Attività che maggiormente implicano il coinvolgimento femminile**

Attività agricole	%
Agriturismo	45
Fattoria Didattica	31
Fattoria sociale	7
Vendita prodotti aziendali	16
In tutto quello che concerne la gestione di una azienda	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>100</b>

Per quanto riguarda invece la propensione all'investimento tra uomini e donne (domanda specifica del questionario), nell'analisi della percezione dei rispondenti sulla propensione all'investimento da parte di uomini e donne, è risultato che sia i rispondenti donna (45 in totale) che gli uomini partecipanti (28 risposte utili per questa domanda) **ritengono che la propensione all'investimento sia uguale tra imprenditori senza distinzione di genere.**

**Per quanto riguarda il titolo di studio delle imprenditrici, la percezione dei rispondenti che si aggira intorno al 69% è quella di ritenere che il titolo di studio più diffuso sia il diploma.** Infatti, come descritto nel contesto, la percentuale più alta di conduttrici di azienda risulta avere un diploma di scuola superiore (32% dei casi), mentre nel 31% dei casi hanno una licenza di scuola media. D'altra parte, però, il 12% delle conduttrici risulta laureata contro il 9% degli uomini, nonostante le donne che frequentano corsi di studio con indirizzo agrario siano in decisa minoranza rispetto agli uomini.

#### **Pari opportunità e differenze con l'imprenditorialità maschile nel settore agricolo**

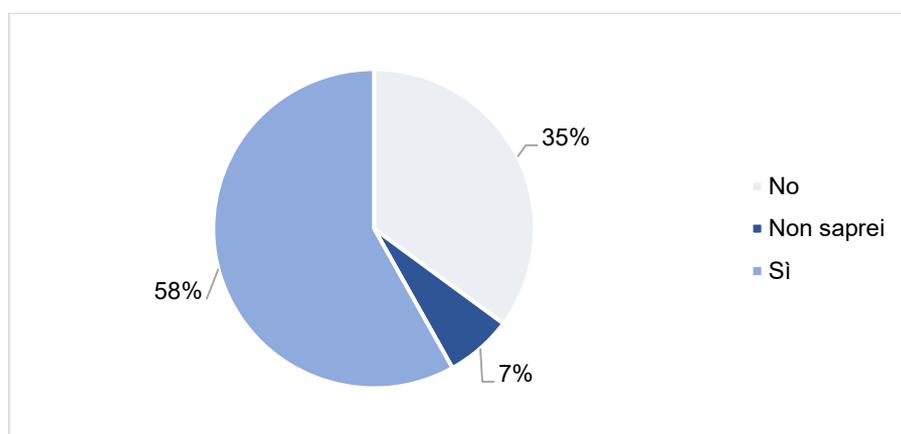
**Il 60% delle donne partecipanti all'indagine ritiene che non ci siano pari opportunità tra uomini e donne nel mondo dell'imprenditoria agricola** (gli uomini di questo stesso avviso sono il 21%). **Al contrario il 54% degli uomini partecipanti all'indagine ha la percezione di una sostanziale parità**, come raffigurato nella Tabella sottostante.

Tabella 15 - Percezione dei rispondenti sulla presenza di parità nel settore imprenditoriale agricolo

Parità nel settore imprenditoriale agricolo	Femmina %	Maschio %
No	60	21
Non saprei	22	25
Si	18	54
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tuttavia, come si evince dal grafico sottostante, **il 58% dei partecipanti – senza grandi differenze tra uomini e donne - al questionario pensa che le donne incontrino maggiori ostacoli rispetto agli uomini** nell'apertura e nella conduzione di un'azienda agricola da parte delle donne.

Grafico 24 - Percezione dei rispondenti sugli ostacoli nell'apertura e nella conduzione di un'azienda agricola da parte delle donne



L'espressione di queste due diverse opposte percezioni (parità/disparità di trattamento, di riconoscimento nel mondo agricolo insieme alle problematiche maggiori incontrate da una donna imprenditrice nell'apertura e nella gestione di un'azienda agricola) risulta essere interessante e meritevole di approfondimenti: alcune prime evidenze emergeranno dal racconto delle imprenditrici e delle Organizzazioni professionali sulla percezione della questione di genere.

Nella Tabella sottostante sono identificate **le principali difficoltà che le donne incontrerebbero nelle attività agricole** secondo i rispondenti: **la mancanza o l'inadeguatezza dei servizi sul territorio insieme alla conciliazione vita privata-lavoro sono le principali difficoltà individuate**. In questo caso, si può confermare che le percezioni abbiano un fondamento di realtà, infatti, dall'analisi dei risultati delle indagini dirette condotte dal VI, è emerso che le conduttrici lamentano, per la maggior parte, l'inadeguatezza dei servizi offerti dal territorio, che in determinate circostanze impone loro un impegno massiccio nel carico di cura familiare (come si vedrà nel paragrafo che segue). **La conciliazione vita-lavoro risulta difficile per la stessa definizione del lavoro di conduttrice di azienda nel settore di riferimento**, che presuppone una dedizione continua e, spesso, su più direttrici (quella

agricola e in campo, quella della gestione amministrativa aziendale e quella relativa alla gestione delle attività extra agricole – come anche la vendita diretta dei prodotti). Ancora sul tema degli elementi ostativi allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile in agricoltura, è interessante evidenziare **la risposta del 9% dei partecipanti che cita la sostanziale mancanza di riconoscimento da parte della comunità di riferimento quale difficoltà riscontrabile**. Anche in questo caso si anticipa il tema del riconoscimento esterno, emerso chiaramente anche durante le interviste alle imprenditrici agricole come si vedrà appena di seguito.

**Tabella 16 - Principali difficoltà incontrate dalle donne secondo i rispondenti**

Principali difficoltà	%
Servizi inadeguati sul territorio (scuole, assistenza anziani, trasporti, ecc.)	39
Conciliazione vita privata / lavoro	36
Riconoscimento da parte della comunità di riferimento	9
Non saprei	8
Nessun ostacolo	5
Nessuna risposta	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>100</b>

Maggiormente variegate sono invece le risposte alla domanda relativa alla partecipazione al PSR per l'accesso a strumenti o procedure: **il 30% circa dei partecipanti all'indagine pensa che le donne possano avere maggiori problemi nell'accesso al credito (rispetto alla partecipazione ai bandi tout-court 9% e/o ad accedere alle fidejussioni 5%; i "non saprei" sono circa il 40% dei rispondenti)**. Quest'ultimo aspetto, come vedremo appena sotto, è confermato dalle 7 interviste alle beneficiarie del Programma e dai testimoni privilegiati, ovvero le Organizzazioni professionali.

## **5.2. Gli esiti delle interviste alle beneficiarie del PSR e ai testimoni privilegiati**

L'obiettivo del presente paragrafo è quello di riportare le principali evidenze emerse nel corso delle interviste realizzate alle beneficiarie del Programma<sup>27</sup> e ai referenti delle principali Organizzazioni professionali per il comparto agricolo presenti sul territorio invitati a partecipare. I risultati che seguono, che per ovvi motivi non si ritengono rappresentativi delle posizioni di tutte le imprenditrici agricole liguri, possono essere relativizzati al contesto della presente valutazione. Il ricorso a interviste in profondità rivolto a un numero ristretto di interlocutori consente tuttavia di identificare riflessioni / spunti utili forniti da chi è direttamente interessato dal PSR o comunque coinvolto nella sua attuazione e utili ad approfondire alcune delle questioni affrontate.

<sup>27</sup> RL ha fornito al VI una lista di progetti pagati a saldo, insieme ai contatti delle beneficiarie (e/o a tecnici di riferimento), a valere sulle misure oggetto del presente approfondimento.

## Sintesi delle interviste alle beneficiarie del PSR Liguria 2014-2022

Come riassunto nella tabella sottostante, le beneficiarie sono state selezionate in base alle Misure attenzionate nel presente documento per le quali hanno ottenuto un finanziamento all'interno del Programma. È stata inoltre rispettata la provenienza geografica per garantire il più possibile rappresentatività delle province liguri decidendo così di intervistare due conduttrici per provincia, con l'eccezione di Genova dove l'incidenza di aziende agricole è più bassa.

Tabella 17 – Beneficiarie del PSR: Misura e provincia di riferimento

Beneficiarie PSR	Provincia	Misura
Daniela Porta	Genova	16.9
Barbara Fidanza	La Spezia	16.9
Mihaela Munteanu		6.1
Alice Palucci	Savona	6.4
Alessandra Costa		6.2
Monica Cotta	Imperia	4.1
Dillia Pissarello		6.4

**Il profilo delle intervistate può essere sintetizzato come segue: 4 intervistate provengono da una tradizione contadina** o hanno iniziato a lavorare nell'azienda di famiglia aprendo la propria in un secondo momento. **Le altre hanno deciso di avviare la propria attività imprenditoriale avendo a disposizione proprietà e terreni** – sui quali gestivano piccole coltivazioni a uso domestico – per poi conferire nel tempo maggiore struttura agli interventi, mettendo in moto investimenti all'interno di un disegno imprenditoriale. **Delle 7 intervistate solamente due sono laureate ma non in materie attinenti al settore agricolo** (economia e commercio, e architettura). Il fil rouge all'interno della storia imprenditoriale è **rappresentato dal tema della famiglia** che ricorre nella narrazione delle diverse esperienze. Sia quella di origine che la propria, sono considerate quali risorse fondamentali sia per il funzionamento produttivo dell'azienda, che per la conciliazione vita-lavoro. **Dal racconto delle intervistate, infatti, emerge come la gestione dei figli, soprattutto in età prescolare, avviene in condivisione con la famiglia (prevalentemente nonni che abitano insieme alle imprenditrici o nelle immediate vicinanze) e, nella maggior parte dei casi, senza rilevare particolari difficoltà.** Quasi tutte le intervistate dichiarano, infatti, di aver avuto l'opportunità di crescere i figli in azienda, organizzando il proprio lavoro di conseguenza: anzi il lavoro in campagna è visto come altamente flessibile e dunque conciliabile coi tempi della famiglia e del lavoro domestico di cui loro stesse dichiarano di avere il pieno carico.

*“Il fabbisogno principale delle imprenditrici e degli imprenditori è la famiglia”*

*(Daniela Porta, Agriturismo Natura & Sport, Neirone – Genova)*

Anche rispetto all'esperienza con gli "altri" servizi - farmacie, scuole primarie e secondarie, ospedali ecc. – si rileva come questi siano pochi e/o quasi assenti nell'entroterra, con conseguenti carichi di cura maggiori per le donne che vivono in queste aree.

**Le dimensioni delle aziende delle intervistate si aggirano intorno ai 3 ettari. Ciò rende improbabile la possibilità di assumere personale esterno affidandosi per la maggior parte alla collaborazione familiare.** A tale proposito, una beneficiaria della Misura 16.9 sottolinea l'utilità delle esperienze lavorative realizzabili attraverso i progetti di agricoltura sociale. La manodopera ospitata non solo ha costi inferiori per l'imprenditore, ma anche, e soprattutto, produce altre esternalità positive: le aziende si animano, ci sono scambi culturali, i destinatari ne traggono beneficio e si creano condizioni lavorative e sociali migliori.

**Ancora relativamente alla necessità di forza lavoro, emergono dalle interviste le difficoltà di coltivazione legate alla conformazione del territorio:** molte imprenditrici, infatti, sottolineano che la terra ligure è "avara" per definizione e l'agricoltore deve attrezzarsi per riuscire a rendere il più possibile redditizia e produttiva la propria attività. **Per questa ragione, le intervistate tendenzialmente non si avvalgono di tecniche di coltivazione meccanica, ma prediligono – o comunque sono indotte a scegliere – lavorazioni tradizionali (come la raccolta a mano), compiendo in questo modo anche scelte etiche maggiormente ecologiche, quali la Trazione Animale<sup>28</sup> oltreché lo scarsissimo ricorso all'utilizzo di fitofarmaci.**

**Quando poi viene chiesto loro di "interpretare" il loro ruolo in azienda, come si vedono in quanto imprenditrici, l'aggettivo più diffuso che associano al proprio modo di fare è "intraprendente".** Le imprenditrici si descrivono come determinate nel perseguimento di obiettivi ben delineati, lungimiranti e consapevoli delle loro potenzialità e di quelle aziendali. Da qui discende anche l'intraprendenza nell'innovare: in questa accezione non si intende specificatamente l'apporto di particolari cambiamenti radicali nei metodi produttivi (anche se una delle beneficiarie, per esempio, ha in programma l'evoluzione verso un tipo di coltivazione idroponica delle piante officinali), quanto piuttosto la capacità di ingegnarsi, adattarsi alle difficoltà territoriali sopra descritte migliorando il proprio approccio lavorativo. A loro giudizio, le caratteristiche della conduzione femminile sono infatti la continua ricerca, la propensione al progresso e la voglia di migliorarsi continuamente, sfruttando tutte le possibilità che offre il settore in cui agiscono.

*"Oggi penso che possedere un'azienda agricola non significhi solo produrre, ma offrire un servizio a 360 gradi alla società perché potenzialmente si può veramente fare di tutto: ospitalità, ristorazione, trasformazione, fattorie didattiche [...] con l'intraprendenza si può arrivare lontano, oltre i confini tradizionali della concezione dell'agricoltura"*  
 (Barbara Fidanza, Agriturismo Il Germoglio, Sarzana – La Spezia)

**Collaborazione è un'altra delle parole più pronunciate durante le interviste: quasi tutte le imprenditrici intervistate hanno grande esperienza e capacità di fare rete, sia con colleghi uomini che con colleghe donne.** Infatti, le difficoltà strutturali e territoriali spingono

---

<sup>28</sup> Per opportuna conoscenza si rimanda al presente articolo: [Trazione animale, una risorsa | Rete Semi Rurali](#)

gli imprenditori al sostegno reciproco, considerando che le problematiche principali riscontrate sono trasversali al genere e principalmente strutturali - in parte dovute alle dimensioni aziendali e in parte alla conformazione territoriale - e infrastrutturale, legate ai costi di produzione (più alti rispetto ai concorrenti non liguri) e al generale disservizio nelle aree dell'entroterra.

Nonostante gli ostacoli siano quindi per la maggior parte indipendenti dal genere di appartenenza, le donne hanno dichiarato di aver incontrato alcune difficoltà e resistenze nel proprio processo di emancipazione e di riconoscimento del ruolo manageriale e imprenditoriale. L'accesso al credito rimane il più grande ostacolo: le imprenditrici che ne hanno fatto richiesta hanno denunciato resistenze da parte delle banche – non esclusivamente collegate alle posizioni creditizie delle imprenditrici - con la conseguente necessità di chiedere garanzie e garanti; come si vedrà più avanti questo aspetto è sottolineato con convinzione anche dalle Organizzazioni professionali agricole, peraltro, in riferimento ad entrambi i generi. Altre problematiche - se non veri e propri episodi discriminatori - sono state riscontrate talvolta nel confronto con il mondo dell'edilizia e nel rapporto con la PA e le Organizzazioni professionali, mentre vengono constatati generalmente collaborazione e ascolto nel rapporto diretto con i tecnici. Tuttavia, le intervistate hanno dichiarato di non aver fatto passi indietro di fronte agli episodi negativi che possono comunque essere considerati come casi isolati.

**Le intervistate riconoscono collettivamente i meriti del PSR, non facendo riferimento a particolari problematiche nell'accesso alle opportunità offerte, se non quella già citata dell'accesso al credito, oltre alla necessità di rendere la scrittura dei bandi maggiormente chiara** per dare modo alle beneficiarie di approcciarsi in maniera autonoma ai finanziamenti prima del "filtro" del proprio tecnico di fiducia. Piuttosto manifestano l'esigenza di un ripensamento nella logica turistica e nella promozione - anche attraverso azioni di marketing territoriale - di un approccio più lento, rispettoso dei territori e della qualità, che possa contrastare il pericolo costituito da un turismo massificato e snaturato.

Rispetto al tema della **premierità** (prevederla? In quali ambiti? Per territori specifici?), le imprenditrici, **pur riconoscendone finalità e vantaggi in termini di equità, non la ritengono prioritaria** in quanto non eliminerebbe, nei fatti, i limiti oggettivi alla realizzazione del proprio del lavoro o le difficoltà collegate alla gestione aziendale.

### **Sintesi delle interviste ai testimoni privilegiati**

**Grazie all'intervista collettiva ai testimoni privilegiati**, ovvero ai **rappresentanti delle Organizzazioni professionali agricole**, è stato possibile approfondire molteplici aspetti. **Innanzitutto gli interlocutori hanno chiarito che la tendenza femminile alla diversificazione e alla multifunzionalità è presente in Liguria, ma occorre proteggersi dal rischio di generalizzare** (il 53% degli agriturismi ha infatti un capoazienda maschio). Un punto di contatto certo per inquadrare il tema della parità di genere in agricoltura è invece quello relativo alla necessità di investire nei servizi e nelle infrastrutture come elemento indispensabile per tutti i cittadini e per le aziende realtà imprenditoriali agricole delle aree più remote della Liguria. In questo caso l'accento è posto sulle maggiori esigenze delle donne le quali, per cultura e tradizione, hanno maggiori responsabilità nella gestione familiare e sono

più colpite dalla mancanza o insufficienza dei servizi essenziali (sia per se stesse che per i figli e/o altri parenti a carico). A questo aspetto è strettamente legato il tema del rilancio del turismo stagionalizzato, argomento peraltro emerso anche tra le beneficiarie che gestiscono un'attività agrituristica: è giudizio comune che sia la carenza di servizi, sia l'assenza di un collegamento agile tra costa e entroterra possano rendere meno appetibili certi territori inficiando così il pieno sviluppo turistico.

**Con riferimento al tema della rappresentatività all'interno dei processi decisionali ovvero, nel caso di specie, la presenza di uffici dedicati alle donne interni alle Organizzazioni professionali:** le sezioni femminili, infatti, danno spazio a progetti imprenditoriali delle conduttrici e spesso con risultati interessanti e importanti, stimolando la partecipazione delle donne, sempre troppo limitata. Tuttavia, questa strutturazione può alimentare il dualismo, il moltiplicarsi dei tavoli decisionali privando il processo di presa delle decisioni di un unico momento in cui riflettere su ciò che serve all'imprenditoria in generale. In questo senso la scelta di Confagricoltura è stata quella di eliminare la sezione femminile per porre tutte le categorie intorno allo stesso tavolo. In buona sostanza qualsiasi sia la decisione strategica, occorre cercare di evitare la marginalizzazione delle donne e allo stesso tempo promuovere la loro partecipazione.

**Infine, è stato esplorato il tema dell'inserimento di criteri premiali per il genere femminile: anche i testimoni privilegiati intervistati non la pongono come una priorità e,** sempre a loro giudizio, essa non deve essere declinata secondo il genere: le imprenditrici non hanno difficoltà nell'accesso ai bandi, né subiscono discriminazioni nel processo di selezione in quanto donne, ma accedono in maniera equanime alle opportunità del PSR con le stesse possibilità di realizzare un progetto di impresa. Non si percepisce, quindi, la necessità di promuovere un sistema premiale per il genere femminile poiché questo non sarebbe risolutivo di situazioni discriminanti. **Piuttosto si concorda che l'inserimento di criteri premiali in questa direzione costituirebbe una scelta politica con finalità incentivanti,** ad esempio, verso i giovani agricoltori, appunto al di là del genere.

## 6. Una prospettiva comparata delle esperienze di Toscana e Umbria per la valutazione in chiave di genere.

L'obiettivo di questo paragrafo è offrire un quadro dettagliato degli approfondimenti e dei report elaborati dal VI in precedenza sulla questione di genere nello sviluppo rurale. Si precisa, in proposito, che quelle descritte sono le prime sperimentazioni per una valutazione in ottica di genere. Alcune di esse nascono peraltro in un momento programmatico diverso (prima del vero avvio di spesa e di avanzamento sostanziale dei Programmi), con input "esterni" diversi - ad esempio prima della pubblicazione della Relazione Speciale sull' "Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE: è tempo di tradurre le parole in azione" da parte della Corte dei Conti - ma anche, e soprattutto, senza un approccio valutativo specifico fino alla definizione di Toolkit specifici come quello elaborato per il Dipartimento per lo Sviluppo e la coesione economica e che regge il sistema metodologico del presente approfondimento<sup>29</sup>.

Per l'elaborazione del presente capitolo: i documenti consultati a tal fine sono **"L'Approfondimento Tematico: Pari Opportunità e Imprenditoria Agricola Femminile nel PSR Umbria 2014-2020"**<sup>30</sup> (pubblicato nel 2018) ed **"Il Rapporto Annuale di Valutazione 2021"**<sup>31</sup> (riferito all'anno 2020) per la Regione Umbria, mentre per la Regione Toscana la **"Valutazione in Ottica di Genere del PSR 2014-2022"**<sup>32</sup>.

La comparazione è stata strutturata su:

- Le **finalità e domanda di valutazione espressa**;
- La **metodologia** scelta;
- La modalità di **"rilettura" del Programma in chiave di genere**;
- I **risultati** della ricerca;
- Le **raccomandazioni** del VI.

Per quanto riguarda le **finalità** e gli obiettivi di approfondimento e la relativa domanda di valutazione, ritroviamo elementi di continuità e differenze nei documenti in oggetto. Il primo approfondimento valutativo del 2018 relativo al PSR Umbria è un documento meno incentrato sul tema esplicito della parità di genere ma si sofferma a comprendere il contesto socioeconomico e programmatico di riferimento rispetto al tema dell'imprenditorialità femminile in agricoltura, dal momento in cui solo poche tipologie di intervento erano state avviate e vi erano solo dei dati parziali per misurare la partecipazione delle donne alle opportunità offerte dal Programma. In questo caso fu la consigliera per le pari opportunità a stimolare nell'ambito del CdS l'approfondimento valutativo al fine di comprendere l'attualità e l'efficacia delle scelte operate del policy maker regionale per il PSR 2014-2022, anche allo scopo di orientare il processo decisionale per il prosieguo della programmazione. Nel 2021, con i Programmi già

<sup>29</sup> Va da sé che anche l'entità delle risorse investite per le valutazioni condizionano necessariamente il livello di approfondimento e la dimensione delle analisi, in particolare le indagini dirette.

<sup>30</sup> [Umbria - Approfondimento tematico. Pari opportunità e imprenditoria agricola femminile nel PSR Umbria 2014/2020](#)

<sup>31</sup> [Umbria - Rapporto annuale di valutazione 2021](#)

<sup>32</sup> In corso di pubblicazione.

in una fase di avanzamento complessivo più matura, ma anche a fronte di nuove emergenze poste dalle conseguenze dell'emergenza sanitaria da COVID-19 per l'impatto che questa ha avuto sull'occupazione femminile, si richiede un aggiornamento delle analisi rispetto ai numeri della partecipazione delle imprenditrici agricole umbre al PSR.

Come anticipato, la prospettiva di genere emerge in maniera esplicita per il rapporto tematico di Regione Toscana: la Valutazione tematica realizzata per la **Toscana** (in pubblicazione nel 2025 ma riferita al 2024) si propone di rispondere alla domanda conoscitiva generale "il Programma ha contribuito effettivamente a creare condizioni favorevoli al miglioramento dell'uguaglianza di genere?". La valutazione è condotta indagando primariamente il livello "conoscitivo" riferito ai fabbisogni delle imprenditrici agricole all'interno del framework del PSR 2014-2022 per stabilire cosa il Programma ha contribuito a realizzare - sul territorio, nel tessuto economico, sociale, ecc. - e cosa può essere ancora promosso - sia in ambito agricolo che più di "sistema" – attraverso il CSR 2023-2027 e al resto dei fondi SIE. Il VI aggiunge anche che, nel corso del tempo, è mutata anche la sensibilità dell'Autorità di Gestione e, più in generale, della Regione verso questo specifico tema, come dimostra anche il progetto La Toscana delle donne<sup>33</sup>.

Maggiori differenze sono riscontrabili nelle **metodologie** adottate dal VI. Nel caso dell'Umbria, per l'approfondimento del 2018 all'analisi dei dati di monitoraggio e da fonti secondarie (statistiche, letteratura ecc.) sono state abbinare indagini dirette rivolte ad alcuni referenti regionali e ai rappresentanti di alcune Organizzazioni professionali. Nel caso dell'Umbria e della RAV del 2021, è stato adottato un approccio quali-quantitativo strutturato con analisi di fonti secondarie e un'indagine diretta sulla piattaforma Survey Monkey alle conduttrici di aziende beneficiarie delle TI 4.1.1, 4.2.1 e 6.1.1. In entrambi i casi, dunque, si è fatto ricorso a metodologie "classiche" non specificatamente sviluppate per il tema di genere ma idonee agli approfondimenti tematici in ambito sviluppo rurale.

Per quanto riguarda la Toscana, invece, il VI ha applicato le metodologie e gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri e raccolti nel **Toolkit "Metodologie e strumenti per la valutazione in ottica di genere"**<sup>34</sup>, in particolare la Teoria del Cambiamento (TdC), metodologia risultata particolarmente indicata per la valutazione in chiave di genere poiché aiuta a sviluppare una prospettiva femminile nell'analisi delle policies. Si è prevista l'applicazione di un mix di metodi e tecniche sia di tipo quantitativo – a valere su dati di tipo secondario – sia qualitativo con un ampio ricorso alla cd. "valutazione partecipata" e all'utilizzo di casi studio.

Nella Valutazione per la Regione Toscana, come per la Regione Liguria, la "**rilettura**" del **PSR** ha previsto l'analisi, oltre che delle misure, anche delle sezioni del Programma specifiche e strategiche, ritenute di maggior interesse per il tema. Le principali osservazioni emerse dal processo di mappatura in chiave di genere sono le seguenti:

<sup>33</sup> Giunta alla terza edizione, il programma di eventi si sviluppa per circa una settimana, durante la quale si affrontano tematiche che vanno dalle politiche, ai diritti, dalle istituzioni, al lavoro, dai programmi comunitari regionali, per arrivare alla salute passando per il cinema, lo sport e la letteratura.

<sup>34</sup> <https://www.pariopportunita.gov.it/media/0a0dqq4r/toolkit-di-valutazione.pdf>

- RT ha soddisfatto i criteri previsti dalle condizionalità ex-ante riguardanti la parità di genere e la non discriminazione ed ha designato dei rappresentanti istituzionali ad hoc per le pari opportunità (Consigliera regionale di Parità e Commissione regionale Pari opportunità), coinvolti anche nelle attività del Comitato di Sorveglianza;
- Viene identificato il Fabbisogno 8 “Migliorare le opportunità per l’occupazione femminile nelle aziende agricole e nei territori rurali”, con l’obiettivo di promuovere nuove opportunità per le donne e l’uguaglianza di genere. Questo fabbisogno si lega prioritariamente alle Focus Area 2A, 2B e 6B e alle relative Misure di intervento in collegamento diretto con la descrizione delle Misure 4 “Investimenti in immobilizzazioni materiali”, 6 “Investimenti in immobilizzazioni materiali” e 16 “Cooperazione”;
- L’inserimento di principi di selezione specificatamente riferiti al genere femminile e la presenza della premialità collegata ad alcune iniziative di finanziamento a valere sulle misure strutturali, sono le modalità principali di integrazione del principio di pari opportunità, considerando l’assenza di azioni dirette al target femminile;
- Per quanto riguarda la “rilettura” di alcune operazioni, nella Tabella sottostante sono riassunti i risultati in chiave di genere presenti nella Valutazione del 2024.

**Tabella 18 - Risultati della rilettura del PSR di Regione Toscana in chiave di genere**

Operazione	Rilettura della logica in chiave di genere
4.1.1 -Miglioramento della redditività e della competitività delle aziende agricole	<b>Risultati attesi in chiave di genere:</b> Incentivi agli investimenti delle aziende a conduzione femminile, generalmente di dimensioni minori e meno strutturate per affrontare innovazioni di prodotto e di processo; finanziamento delle dotazioni aziendali per l’agricoltura di precisione, attività in cui le donne risultano quasi assenti.
6.1- Aiuto all’avviamento di imprese per giovani agricoltori	<b>Risultati attesi in chiave di genere:</b> sostegno all’avviamento di imprese condotte da giovani donne.
6.4.1- Diversificazione delle aziende agricole	<b>Risultati attesi in chiave di genere:</b> Miglioramento delle condizioni di vita e di sviluppo nelle zone rurali, dove si concentra la popolazione femminile; incentivi agli investimenti per le attività di diversificazione, in cui si concentrano le donne; miglioramento dei servizi dedicati alla famiglia che possono alleggerire il carico di cura per le donne.
4.2.1- Sostegno a investimenti a favore della trasformazione/ commercializzazione e/o dello sviluppo dei prodotti agricoli	<b>Risultati attesi in chiave di genere:</b> Incentivi agli investimenti delle aziende a conduzione femminile, generalmente di dimensioni minori e meno strutturate per affrontare innovazioni di prodotto e di processo
16.2- Sostegno a Progetti pilota e di cooperazione	<b>Risultati attesi in chiave di genere:</b> Incentivi agli investimenti innovativi delle aziende a conduzione femminile, che risultano meno propense all’innovazione
16.9 - Sostegno per la diversificazione delle attività agricole in attività riguardanti l’assistenza sanitaria, l’integrazione sociale, l’agricoltura sostenuta dalla comunità e l’educazione ambientale e alimentare	<b>Risultati attesi in chiave di genere:</b> Miglioramento delle condizioni di vita e di sviluppo imprenditoriale nelle zone rurali, dove si concentra la popolazione femminile; incentivi agli investimenti per le attività di diversificazione – con finalità sociosanitarie – incontrando dunque il settore terziario; miglioramento dei servizi dedicati alla famiglia che possono alleggerire il carico di cura gestito in autonomia

Fonte: Valutazione in Ottica di Genere del PSR 2014-2022 di Regione Toscana.

Nel caso specifico dell'Umbria, nell'Approfondimento del 2018 è possibile individuare dei **focus attinenti alla partecipazione delle donne alla politica di sviluppo rurale attraverso una comparazione tra il PSR 2007-2013 e quello 2014-2022** per il perseguimento delle pari opportunità. Nel Programma 2014-2022 si riscontra un ricorso più circoscritto a strumenti premiali a sostegno dell'imprenditoria femminile, infatti, si restringe l'utilizzo di criteri di selezione a favore delle domande presentate da aziende agricole fondate da donne, o di società il cui capitale prevalente è detenuto da donne, solo per alcune misure. Questo cambiamento è stato frutto di diverse considerazioni, come riportato dal VI, principalmente legate al contesto di riferimento che vede una media regionale di partecipazione femminile al settore agricolo e di imprese agricole a conduzione femminile superiore a quella nazionale. Il PSR, nella prima fase della sua attuazione, ha sostenuto la partecipazione delle donne con criteri premiali solo in quegli ambiti di investimento legati alla diversificazione delle attività agricole, connesse alla multifunzionalità dell'azienda, e attività extra-agricole nelle zone rurali. In particolare le Misure che conservano la premialità sono: SM 6.2.1, 6.4.1, 6.4.2 e 6.4.3. Le motivazioni che hanno portato alla riduzione dell'attribuzione dei criteri premiali per il genere femminile contribuiscono ad alimentare il trinomio "donne-multifunzionalità-diversificazione". Nonostante le conduttrici siano più numerose in attività non strettamente agricole, **incentivare la premialità solo in questi determinati settori può contribuire ad aumentare gli ostacoli all'accesso femminile ad attività in cui le imprenditrici agricole risultano già poco numerose** (RT 2018).

**Per quanto riguarda la Valutazione realizzata per Regione Toscana, emergono i seguenti risultati principali:**

- **Le politiche di sviluppo rurale mancano di una visione di fondo, con il tema delle donne spesso ridotto a una questione generica associata ai giovani**, e perdono così significato e impatto. **Gli ostacoli sono legati alle dimensioni delle aziende agricole gestite da donne, spesso ridotte e multifunzionali, in cui il conciliare le attività lavorative e familiari risulta particolarmente difficile.** La situazione territoriale con il progressivo spopolamento e la marginalizzazione delle aree rurali, porta alla chiusura di imprese e alla perdita di servizi, aggravando la situazione. Inoltre, l'incapacità di valorizzare il patrimonio locale e di sviluppare un turismo sostenibile contribuisce alla persistente stagnazione economica.
- Le Organizzazioni professionali svolgono un ruolo cruciale, ma è fondamentale **evitare che il tema delle donne venga ghezzizzato o marginalizzato nell'ambito di uffici dedicati, sostenendo al contrario l'adesione e la partecipazione ai processi decisionali.**
- L'iscrizione a un'Organizzazione professionale, tuttavia, non dovrebbe essere una condizione imprescindibile per accedere a **informazioni tempestive e chiare.** Va rafforzata la comunicazione istituzionale, anche attraverso un adeguato aggiornamento dei siti regionali.

- Emerge poi che **la premialità legata al genere può favorire la redditività delle aziende agricole, soprattutto attraverso interventi di diversificazione, risultando cruciale nelle aree marginali dove è forte il rischio di abbandono e spopolamento. Trattare il tema delle donne nelle aree rurali significa quindi prendersi cura della tenuta economica, sociale e demografica dei territori**, riconoscendo che i ruoli familiari devono essere visti in un'ottica condivisa di gestione e cura, piuttosto che continuare a concentrarsi esclusivamente sulle difficoltà di conciliazione vita-lavoro, legate alla figura della donna/madre.

Nell'Approfondimento del 2018 per la Regione Umbria, emerge che, sebbene non manchino esempi di imprenditoria femminile agricola tradizionale, la maggior parte della presenza femminile si riscontra nelle attività extra-agricole e nell'agricoltura sociale. Le donne, insieme ai giovani, sembrano essere, infatti, più sensibili agli aspetti multifunzionali e alla diversificazione dell'attività agricola. Inoltre, risulta **che il processo amministrativo e legale per l'accesso ai bandi risulta particolarmente complesso, con un elevato livello di difficoltà e una notevole onerosità finanziaria, questo fa sì che solo chi dispone di risorse economiche, tecniche e temporali sufficienti possa realmente partecipare**. Purtroppo, giovani e donne, e in particolare le giovani donne, sono meno frequentemente in possesso di tali capacità dimensionali ed organizzative, conseguentemente risulta per questo a loro più difficoltoso l'accesso ai bandi del PSR.

La RAV del 2021 di Regione Umbria evidenzia che **le imprenditrici agricole umbre si rivolgono agli organi associativi per ricevere supporto e informazioni sulle opportunità legate all'imprenditoria agricola**, con i siti istituzionali che risultano tra le fonti principali di aggiornamento. Inoltre, gli incontri, convegni e seminari organizzati sul territorio hanno avuto un impatto positivo. Al contrario i social media si sono rivelati poco utilizzati e poco incisivi nell'ambito della rilevazione delle opportunità per le imprenditrici agricole.

Infine, la comparazione si concentra sulle **raccomandazioni** del VI.

Per quanto riguarda la Valutazione prodotta per Regione Toscana, dalle interviste condotte, emerge che la premialità di genere è percepita come un "riconoscimento" del valore dell'imprenditorialità femminile nel settore agricolo. In base a questa evidenza, il VI esprime un **giudizio positivo sulla presenza di premialità applicate a interventi strategici del Programma**, suggerendo però al Programmatore di riflettere sul loro corretto e differenziato inserimento in relazione alle diverse tipologie di intervento. Il VI ritiene fondamentale **promuovere il miglioramento delle competenze e della formazione specifica nel settore agricolo**, sia per le donne che entrano nel settore, sia per quelle già attive, al fine di ridurre ulteriormente i gap nelle competenze tecniche. Inoltre, per contrastare discriminazioni di genere e la conseguente segregazione sociale ed economica, potrebbero essere previsti percorsi di supporto e mentoring mirati su questi aspetti, anche attraverso la collaborazione con altri strumenti di intervento.

Nella RAV del 2021, per quanto riguarda la Regione Umbria, si raccomanda di **creare dei canali di dialogo strutturati** tra Organizzazioni professionali e Regione per realizzare una

comunicazione ed un supporto mirato al settore femminile. Emerge, poi, la necessità di migliorare le pagine dedicate alla pubblicazione dei bandi, anche sulle piattaforme social.

Nella Tabella sottostante sono riassunti i principali punti sviluppati dal VI nell'attività di comparazione tra le esperienze di Toscana e Umbria.

Toscana	Finalità	Metodologia / Fasi	Rilettura in chiave di genere	Risultati	Raccomandazioni
	<p>"Il Programma ha contribuito effettivamente a creare condizioni favorevoli al miglioramento dell'uguaglianza di genere?".</p> <p>Indagare il livello "conoscitivo" riferito ai fabbisogni delle imprenditrici agricole all'interno del framework del PSR 2014-2022.</p>	<p>Applicazione della <b>Teoria del Cambiamento</b> (TdC).</p> <p><b>FASI:</b></p> <p>1) Individuazione del fabbisogno valutativo e delle domande di valutazione;</p> <p>2) Identificazione delle informazioni di natura secondaria e dei dati primari;</p> <p>3) Selezione casi studio;</p> <p>4) Realizzazione delle interviste de visu a beneficiarie e a TP e messa a sistema dei dati secondari;</p> <p>5) Elaborazione del giudizio finale.</p>	<p><b>Principali osservazioni:</b></p> <p>1) RT ha soddisfatto i criteri previsti dalle condizionalità ex-ante riguardanti la parità di genere e la non discriminazione ed ha designato dei rappresentanti istituzionali ad hoc per le pari opportunità;</p> <p>2) Viene identificato il <b>Fabbisogno 8 "Migliorare le opportunità per l'occupazione femminile nelle aziende agricole e nei territori rurali"</b>, con l'obiettivo di promuovere nuove opportunità per le donne e l'uguaglianza di genere;</p> <p>3) Principi di selezione dedicati al tema.</p>	<p>Appiattimento del tema delle donne, sempre più accostato a quello dei giovani.</p> <p><b>La progressiva chiusura delle strutture di accoglienza, degli ospedali e degli studi medici dei professionisti di base</b> – compresi i pediatri – spinge la popolazione a lasciare i territori rurali.</p> <p>Difficoltà a <b>conciliare i tempi della famiglia con quelli del lavoro</b> in azienda.</p> <p>La presenza di settori dedicati all'imprenditoria femminile nelle Organizzazioni professionali rischia di <b>ghettizzare e marginalizzare</b> l'attenzione sul tema delle donne oppure, di svuotarlo di contenuto.</p> <p>La premialità realizzata in chiave di genere incentiva l'aumento della redditività delle aziende agricole soprattutto grazie agli interventi di diversificazione.</p> <p>Trattare il tema delle donne nelle aree rurali significa trattare, <b>avere cura</b>. Spostare l'attenzione sui ruoli che l'intera <b>famiglia</b>.</p>	<p>Il VI giudica positivamente la presenza delle premialità a valere su interventi pivotali del Programma ma in più suggerisce al Programmatore di continuare ad interrogarsi sul loro corretto inserimento in relazione alle diverse tipologie di interventi nell'ambito dei quali stimolare la partecipazione delle donne.</p> <p>Per accrescere il livello di partecipazione delle donne, RT potrebbe, insieme alle Organizzazioni professionali e rafforzando la comunicazione istituzionale, raggiungere in maniera più immediata i potenziali e/o reali beneficiari del Programma – chiaramente ci si riferisce anche al CSR 2023-2027 – anche migliorando la fruibilità del Sito e degli strumenti utilizzati per guidare la lettura dei bandi di finanziamento.</p> <p>Il VI ritiene che sia importante promuovere il miglioramento delle competenze e della formazione specifica in campo agricolo sia per le donne in entrata in agricoltura sia per quelle che già vi operano. Ciò al fine di <b>ridurre ulteriormente i gap che persistono sulle competenze tecniche</b>.</p>

	Finalità	Metodologia / Fasi	Rilettura in chiave di genere	Risultati	Raccomandazioni
Umbria	<p>Comprendere l'attualità e l'efficacia delle scelte operate del policy maker regionale per il PSR 2014-2020, anche allo scopo di orientare il processo decisionale per il nuovo ciclo di programmazione 2021-2027 (RT 2018).</p> <p>Approfondire il livello di coinvolgimento, di partecipazione delle donne nel tessuto imprenditoriale agricolo umbro (RAV 2021).</p>	<p>Analisi di dati da fonti secondarie e indagini dirette rivolte sia ad alcuni referenti regionali di misura che ai rappresentanti di alcune Organizzazioni professionali (RT 2018).</p> <p>Approccio qualitativo strutturato con analisi di fonti secondarie e un'indagine diretta on line ad un campione di beneficiarie delle TI 4.1.1, 4.2.1 e 6.1.1 (RAV 2021).</p>	<p>Focus attinenti alla partecipazione delle donne alla politica di sviluppo rurale, con riferimento in particolare ad <b>otto diverse Misure del PSR 2007-2013</b>:</p> <p>- <b>M 1.1.1, 3.3.1, 3.4.1</b>: rafforzare il capitale umano finanziando attività di formazione e informazione non necessariamente rivolte ai soli operatori del settore agricolo.</p> <p>- <b>M 1.1.2, 1.1.3, 1.2.1</b>: rafforzare la competitività del comparto agricolo attraverso il ricambio generazionale (112 e 113) e il finanziamento degli investimenti produttivi nelle aziende agricole (121).</p> <p>- <b>M 3.1.1, 3.1.2</b>: favorire la diversificazione del reddito.</p> <p><b>Le Misure che conservano la premialità per il genere femminile sono:</b></p> <p>- <b>SM 6.2.1, 6.4.1, 6.4.2 e 6.4.3</b> (RT 2018).</p>	<p>Gran parte della presenza femminile è riscontrabile nelle attività extra-agricole e nell'agricoltura sociale e fattorie didattiche.</p> <p><b>Limitare la premialità</b> alle SM 6.2.1, 6.4.1, 6.4.2 e 6.4.3 potrebbe avere due effetti diversi:</p> <p>- <b>Cristallizzare la realtà</b> tradizionale del territorio</p> <p>- <b>Capitalizzare il successo femminile</b> nei settori interessati dalle SM 6.2 e 6.4.</p> <p>I giovani e le donne sembrano avere una maggiore sensibilità verso gli elementi multifunzionali e la diversificazione dell'attività agricola.</p> <p><b>Solo coloro che hanno sufficienti capacità economiche, tecniche e temporali possono realmente partecipare ai bandi, tipicamente uomini non giovani.</b> (RT 2018)</p> <p>Le imprenditrici agricole umbre fanno riferimento agli organi associativi per ricevere informazioni, aggiornamento e supporto.</p> <p>In generale i social sono poco presenti e incisivi nella rilevazione. (RAV 2021).</p>	<p>Creare dei <b>canali di dialogo strutturati tra Organizzazioni professionali e Regione Umbria</b> per realizzare una comunicazione ed un supporto mirato al settore femminile.</p> <p><b>Migliorare le pagine dedicate alla pubblicazione dei bandi:</b> la modulistica tecnica, le eventuali modifiche, le graduatorie provvisorie e definitive, risultano essere di difficile accesso – sia sul sito PSR che su Umbria Agricoltura.</p> <p>Promuovere comunicazione/ iniziative/ eventi specifici per le donne in agricoltura.</p> <p>Potrebbe essere migliorato, inoltre, il contributo dei social istituzionali che sono risultati essere poco incisivi nel veicolare le principali informazioni sul Programma (RAV 2021).</p>

## 7. La risposta alle domande di valutazione

Per la risposta alle domande di valutazione presentate nel capitolo 1, il VI fa riferimento a quanto emerso dallo studio sul tema della parità di genere – sia a livello europeo che italiano - e dai contributi emersi dalle indagini di campo.

Di seguito le domande valutative e le relative risposte sono organizzate secondo i criteri di valutazione scelti a monte e collegati ai principali elementi che contribuiscono a far emergere la prospettiva di genere nella trattazione del tema all'interno dell'imprenditoria femminile agricola.

### 7.1. In che modo il PSR 2014-2022 ha sostenuto l'imprenditoria femminile nelle aree rurali e, più in generale, ha promosso la parità di genere?

Critero	Prospettiva di genere	Domande operative
<b>Rilevanza</b>	Verificare che l'intervento risponda alle esigenze specifiche di genere della popolazione target e che i suoi obiettivi siano appropriati per affrontare le questioni sulla parità nei contesti sociali, economici e culturali.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Come l'analisi di genere del contesto, dei settori, dei problemi, degli stakeholder e la conseguente identificazione dei fabbisogni sono state considerate durante la definizione del programma? Come la parità di genere è stata integrata nel Programma (Teoria del Cambiamento)?</li> <li>2. Gli indicatori di output/risultato tengono conto di una prospettiva di genere?</li> </ol>
<b>Efficacia</b>	Valutare perché, come ed in che misura l'intervento abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi di parità e/o la riduzione delle disuguaglianze di genere; come le donne e gli uomini abbiano beneficiato di questi cambiamenti, oltre che se l'intervento o aspetti dell'intervento abbiano portato a effetti indesiderati (positivi o negativi).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La strategia del PSR ha sostenuto efficacemente l'imprenditorialità femminile rispetto alle caratteristiche del contesto agricolo regionale?</li> <li>2. Quali sono i livelli di partecipazione della componente imprenditoriale femminile al PSR?</li> <li>3. Gli stakeholder (organizzazioni, istituzioni, target group indiretti) hanno beneficiato del programma/intervento in termini di potenziamento di capacità istituzionali (institutional capacity building) su Gender Mainstreaming e di sviluppo di competenze di genere nel loro staff?</li> </ol>
<b>Efficienza</b>	Valutare il livello e l'adeguatezza delle risorse utilizzate per affrontare le disuguaglianze di genere rispetto agli altri aspetti affrontati dall'intervento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A quanto ammontano le risorse spese per le beneficiarie donna e quanto pesano sul totale del PSR?</li> <li>2. Il Programma garantisce un'equa accessibilità alle diverse fonti di finanziamento?</li> </ol>

**Applicando la lente di genere al PSR 2014-2022 di Regione Liguria emerge l'assenza di un riferimento specifico, anche lessicale, al tema di genere sia all'interno della Strategia sia nella definizione dei fabbisogni di intervento**, nonostante le sezioni precedenti (a partire dall'analisi di contesto) trattino il tema di genere. Inoltre, non sono stati inseriti criteri premiali quale strumento di equità come previsto in altri PSR (per questo si rimanda ad una trattazione

completa nel capitolo 6). Come vedremo dai numeri appena di seguito, questo stato di cose non ha frenato la partecipazione femminile alle opportunità del Programma: **le aziende agricole condotte da donne censite da ISTAT sono 4.142 ovvero il 33,4% del totale dei capi azienda presenti in Liguria** (percentuale superiore alla media nazionale, pari al 31,5%) **di queste ben il 49%<sup>35</sup> è beneficiaria del PSR al 31/12/2023 (criterio dell'efficacia). I criteri della rilevanza e dell'efficacia sono quindi soddisfatti** attraverso la rilettura in chiave di genere delle singole sotto misure di interesse che ha permesso di far emergere il contributo, seppur indiretto, offerto dal Programma allo sviluppo imprenditoriale femminile. All'interno degli obiettivi delle sotto misure sono chiari, infatti, i riferimenti alla volontà di formare figure imprenditoriali specifiche per la diversificazione – settore dove il 47% dei conduttori è donna - e colmare le lacune formative/informative delle conduttrici aziendali – come visto le imprenditrici registrano un gap di titoli di studio specializzati in ambito agrario (diploma o laurea) rispetto agli uomini.

**Sempre con riferimento al criterio dell'efficacia, come anticipato in premessa, la valorizzazione dell'imprenditoria femminile va letta all'interno di una strategia più ampia di promozione dello sviluppo economico sostenibile delle aree rurali. Dall'analisi incrociata dei dati di monitoraggio del Programma al 31/12/2023 e dei dati del 7° Censimento ISTAT riferiti al 2020, le beneficiarie donne sono complessivamente 2.050 nella forma giuridica di ditta individuale e molte sono "giovani donne"** (nel 2020 le donne con meno di 41 anni sono state il 21% delle beneficiarie del PSR). Si tratta di un risultato soddisfacente che premia la trasversalità delle scelte operate dal Programma: l'iniziativa imprenditoriale femminile ligure è supportata dal riconoscimento tout-court del ruolo sociale, economico/occupazione accordato al comparto agricolo regionale.

**Le ditte individuali delle donne beneficiarie del PSR sono localizzate prevalentemente nelle zone C del PSR (nel 31% dei casi):** si tratta, verosimilmente, di aziende piccole – dai dati ISTAT la maggior parte delle aziende con capo azienda donna si trova nella classe 0-2 ha – ad orientamento produttivo specializzato in olivicoltura. Molto ampia la percentuale di donne che coltiva col metodo biologico (8% circa) rispetto alla media regionale complessiva di aziende condotte da donne.

Il **criterio dell'efficienza** può essere associato alle risorse erogate. Per quanto riguarda le misure strutturali, nonostante una spesa media complessiva inferiore di 5 mila euro circa rispetto agli uomini per singolo investimento, i risultati relativi alla partecipazione femminile possono dirsi soddisfacenti **anche alla luce della mancanza di criteri di premialità specifici per il genere come evidenziato appena sopra. Ciò evidenzia la mancanza di limitazioni formali all'accesso alle opportunità del Programma:** le imprenditrici agricole intervistate condividono le proprie scelte o col tecnico di riferimento o con la propria Organizzazione professionale ma non si tirano indietro di fronte alla lettura in autonomia di un bando di finanziamento.

---

<sup>35</sup> Secondo gli ultimi dati del Censimento agricolo di Istat risalenti all'anno 2020

Nel paragrafo che segue si sottolineerà anche l'importanza che riveste la Comunicazione Istituzionale svolta da RL sulle pagine web dedicate al PSR e strettamente collegate al tema dell'accesso alle informazioni.

**7.2. Qual è la percezione sul tema dell'imprenditoria femminile in agricoltura e sulle opportunità offerte dal PSR, sulle questioni di parità di genere nelle aree rurali, a partire dall'indagine condotta da RL e rivolta al grande pubblico?**

Critero	Prospettiva di genere	Domande operative
Visibilità	Valutare l'adeguatezza delle conoscenze sui temi della parità di genere in agricoltura e nelle aree rurali, come pure del contributo del PSR all'imprenditoria femminile.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In che misura la percezione del gender mainstreaming e dell'azione del PSR è coerente con il contesto socioeconomico e programmatico di riferimento?</li> <li>2. Quali differenze nella percezione dei diversi target?</li> </ol>

Per la risposta a questa domanda valutativa sono state raccolte le posizioni di 3 differenti target: il grande pubblico, raggiunto grazie alla survey realizzata da RL, le beneficiarie del PSR e i rappresentanti di categoria raggiunti tramite indagini dirette. Di seguito si presentano i diversi risultati: come ripetuto più volte, si tratta di visioni tanto parziali quanto ricche di spunti di riflessione rispetto al gender mainstreaming. **Le percezioni raccolte sono state infatti confrontate coi dati reali andando a verificare quanto si discosti il “percepito” dal reale sul tema di genere.**

Iniziando dai risultati della survey – alla quale hanno preso complessivamente parte 74 persone, con il 60% donne e in maggioranza provenienti dal settore agricolo: - in generale **“Il 60% delle donne partecipanti all'indagine crede che non ci siano pari opportunità tra uomini e donne nel mondo dell'imprenditoria agricola (gli uomini di questo stesso avviso sono il 21%). Al contrario il 54% degli uomini ha la percezione di una sostanziale parità”** Tuttavia sia gli uomini che le donne pensano, secondo un'altra domanda, che le donne abbiano maggiori difficoltà nell'affrontare i seguenti aspetti: accesso al credito, mancanza di servizi e riconoscimento da parte della comunità di riferimento. Tutti questi 3 aspetti saranno confermati dagli intervistati i quali riflettono sul fatto che, proprio questi 3 aspetti, potrebbero essere legati ad una visione tradizionale del ruolo della donna sia in agricoltura che all'interno della famiglia, la quale rappresenta un punto di riferimento fondamentale.

Ancora sul tema del lavoro, i partecipanti alla survey sottostimano tutta una serie di aspetti: innanzitutto vi è una discordanza tra la figura femminile in agricoltura e il suo ruolo di imprenditrice/conduttrice. Gli intervistati pensano che le donne nel settore siano meno del 20% mentre non solo costituiscono il 35% della forza lavoro complessiva in agricoltura ma rappresentano anche il 33% dei capoazienda in Liguria. La partecipazione è sottostimata anche rispetto alla partecipazione alle sotto misure centrali del Programma, ma sembrerebbe emergere l'idea che associa l'imprenditrice alla conduzione di aziende agrituristiche e/o multifunzionali. In questo caso le Organizzazioni professionali invitano a non generalizzare: il VI coglie con interesse questo aspetto condividendo la volontà di dare confini specifici ad ogni tematica da affrontare. Un ulteriore aspetto interessante è lo scarso riconoscimento alla donna

di un ruolo manageriale. Questa posizione, a giudizio del VI, potrebbe essere influenzata da convinzioni piuttosto generalizzate che vanno dalla mancanza di educazione finanziaria per le donne, una formazione scolastica non attinente alle materie economiche e/o tecniche, una minore propensione al rischio o anche, molto più banalmente, dal fatto che date le ridotte dimensioni aziendali, l'attività di gestione aziendale non sia particolarmente dispendiosa. Tuttavia, la descrizione che fanno di sé le imprenditrici è del tutto diversa. Queste ultime, infatti, hanno una visione lucida e chiara delle proprie potenzialità e del loro ruolo all'interno delle aziende che conducono – prevalentemente da sole - anche per le attività di tipo amministrativo. Conoscono perfettamente le proprie potenzialità e quelle dell'azienda. Conseguentemente scelgono di muoversi in maniera oculata rispetto alle strade da intraprendere per lo sviluppo aziendale attraverso gli investimenti. Restando sul profilo delle intervistate, è stato chiesto loro di esprimere un parere rispetto ai vantaggi correlati alla premialità in fase di selezione delle domande di sostegno per compensare le difficoltà in termini di condizioni iniziali di accesso ("minori chance" collegate all'essere donna per motivi culturali, sociali, quali ad esempio il periodo della maternità, l'allattamento, il maggiore carico lavorativo domestico, ecc.): anche in questo caso la premialità non è vista come un elemento prioritario a differenza, come già detto, della mancanza di servizi o delle difficoltà di accesso al credito. **Sostanzialmente, dunque, esiste una domanda di emersione, di visibilità e riconoscimento che viene dalla consapevolezza del proprio ruolo in agricoltura che le intervistate intendono perseguire con intraprendenza e determinazione.**

---

## 8. Conclusioni e raccomandazioni

**Il presente approfondimento valutativo ha contribuito all'emersione di evidenze utili a rispondere alle due domande valutative principali:** in che modo il PSR della Liguria 2014-2022 ha sostenuto l'imprenditoria femminile nelle aree rurali e, più in generale, ha promosso la parità di genere? Qual è la percezione sul tema dell'imprenditoria femminile in agricoltura e sulle opportunità offerte dal PSR, sulle questioni di parità di genere nelle aree rurali, a partire dall'indagine condotta da RL e rivolta al grande pubblico?

**Ricostruire il ruolo del Programma di Sviluppo Rurale 2014-2022 e la percezione che le donne hanno del loro ambiente lavorativo, del peso imprenditoriale che rivestono nel tessuto agricolo contribuisce al riconoscimento dello spazio che occupano all'interno della società.** Al di là di una certa visione stereotipata e tradizionale delle donne all'interno della famiglia – che sembrerebbe far gravare su di esse in prevalenza il peso del carico di cura familiare - emerge una progressiva consapevolezza del processo di emancipazione grazie al lavoro in azienda dove le donne diventano imprenditrici acquisendo sempre maggiore professionalità ed autonomia – economica e sociale - a prescindere dalle dimensioni e dalle potenzialità aziendali.

Grazie al contributo delle imprenditrici che hanno partecipato alla presente indagine raccontando non solo la propria storia ma anche le esperienze – dirette o indirette – di discriminazione e di successo, di seguito vengono inserite alcune conclusioni di carattere generale. In premessa occorre sottolineare, come appare evidente da alcuni dei risultati emersi, un cambiamento soprattutto all'interno delle prospettive sociali e culturali non è affrontabile dalle sole politiche di sviluppo rurale, ma occorre promuovere un'azione di sistema che valorizzi un'azione congiunta dei diversi strumenti a disposizione. **Tale azione di sistema potrà concentrarsi, a giudizio del VI, su alcune questioni specifiche emerse più frequentemente durante le interviste – presenza/assenza di servizi, marketing territoriale ecc. - e che vengono esposte di seguito.**

Dunque, volendo innescare un percorso di consapevolezza politico istituzionale rispetto al mainstreaming di genere, oltre a rafforzare i momenti di condivisione, lo scambio di informazioni con gli altri attori che si occupano di politiche di genere, potrebbe essere avviata una riflessione sugli elementi che si elencano di seguito:

1. Per il futuro, il VI auspica che il Programmatore possa prevedere in fase di aggiornamento del Programma 2023-2027 e del relativo Piano di valutazione ulteriori rilevazioni ed approfondimenti (es. *“evaluation from a gender+ perspective”*) anche in sinergia con altri Programmi. Questo percorso, come per tutte le altre policy, si rivela tanto più utile anche al fine di comprendere esigenze presenti o nuove, emergenti e definire chiare strategie di intervento. Si tratta, tra le altre cose, di intervenire laddove possibile nell'**indirizzare la raccolta, gestione e archiviazione di dati disaggregati di genere al di là degli obblighi regolamentari relativi al monitoraggio FEASR**. Si tratterebbe, nei fatti, di dare seguito alle principali raccomandazioni della **Relazione speciale della Corte dei Conti sul tema dell'uguaglianza di genere (2021)** che evidenziano come il miglioramento dell'analisi di genere passi attraverso la ripetizione sistematica delle indagini, attraverso la realizzazione

di approfondimenti quali-quantitativi e attraverso la raccolta di dati statistici. Questi passaggi sono fondamentali per la costruzione di un benchmarking regionale al fine di poter valutare i progressi di una politica o degli interventi dedicati al genere prevedendo, laddove possibile, anche **indicatori gender sensitive** – come peraltro auspicato all'interno del PSR 2014-2022 per registrare l'ingresso di giovani imprenditrici. Il rafforzamento del sistema di monitoraggio e la reiterazione di momenti di riflessione nel tempo, permette anche il miglioramento della **funzione di Valutazione in un'ottica di capacity building interno all'amministrazione**.

2. **Pur non rientrando nell'alveo delle azioni sulle quali può agire direttamente l'AdG del Programma, potrebbe essere opportuno mettere in campo un sistema condiviso e collaborativo di presa delle decisioni da parte delle diverse AdG responsabili degli altri fondi comunitari e/o nazionali che insistono sul territorio. Si tratterebbe di dare seguito alla raccomandazione di rendere effettivamente sinergiche e complementari le iniziative di messa a disposizione dei principali servizi – alla persona, di cura, economici, ecc. – nelle aree rurali e, con specifica attenzione, nelle aree marginali (dove il PSR interviene anche con l'approccio Leader e dove intervengono altre policies integrate come ad esempio la SNAI).** Come evidenziato da tutti gli interlocutori, la bellezza e la naturalezza del territorio ligure si "scontra" con le esigenze della vita quotidiana: i principali servizi non vengono garantiti in egual misura tra i cittadini liguri. Il 54,2% della popolazione vive a Genova ma la restante parte deve garantire la tenuta dei territori, delle collettività, delle tradizioni, delle produzioni dell'entroterra dove, tuttavia, è difficile l'accesso ai servizi essenziali – scuola, ospedali ecc. - o digitali. Il carico di cura della famiglia - ad esempio dei bambini in età prescolare - viene gestito all'interno della famiglia agricola "allargata", spesso senza la possibilità di ricorrere a servizi essenziali che andrebbero garantiti affinché le comunità possano abitare dignitosamente nelle aree rurali. **In questa conclusione si vuole includere anche il giusto stimolo volto a discutere il tema del turismo** destagionalizzato e sostenibile maggiormente rivolto alle realtà ricettive dell'entroterra spesso lasciate fuori – a giudizio degli intervistati – da politiche di marketing territoriale maggiormente mirate.
3. **Infine, la prosecuzione delle indagini quali quantitative sul tema potrebbe ampliare il ventaglio dei temi meritevoli di approfondimento. Il primo potrebbe essere proprio rivolto all'opportunità di prevedere - o meno - un criterio di premialità specifico per il genere femminile. Consapevoli della necessità di arginare i comportamenti opportunistici già registrati nel passato soprattutto in tema di ricambio generazionale, il Programmatore potrebbe cercare di capire se esistono i margini per stimolare la partecipazione delle donne alle diverse opportunità del Programma** costruendo un incentivo concreto per le aziende femminili in agricoltura anche al di fuori dei settori a lei tipicamente ascritti (agriturismo, iniziative sociali/didattiche), Un'opportunità aggiuntiva potrebbe contribuire a colmare degli svantaggi specifici correlati a differenze fisiche oggettive nel lavoro sul campo e potrebbe favorire la promozione, la visibilità del ruolo della donna nel tessuto economico al di là di condizionamenti culturali e sociali più generalizzati (es. maternità, cura dei figli e degli anziani ecc.).

**Anche il tema della propensione agli investimenti innovativi potrebbe essere approfondito:** le donne sono più o meno propense ad investire in innovazione? La scarsa propensione è dettata dalle ridotte dimensioni aziendali o dalla mancanza di educazione finanziaria? Per contro, le donne che investono, sono quelle – come emerge da alcune interviste – pronte ad esplorare tutte le potenzialità di sviluppo della propria azienda (comunque in un’ottica prudentiale)? **Oltre al tema della propensione all’innovazione ed agli investimenti in generale, tra gli altri, il VI suggerisce di approfondire le dimensioni del fenomeno dell’agricoltura sociale in Regione Liguria. Il rafforzamento dell’offerta dei servizi offerti dalle aziende che praticano agricoltura sociale soddisferebbe il fabbisogno di chi riceve tali prestazioni** (ad es. inserimento di persone extracomunitarie, di soggetti svantaggiati, di persone che intraprendono un percorso di recupero o riabilitativo ecc.) **e al contempo andrebbe a vantaggio delle stesse aziende agricole che così potrebbero, ad esempio, risolvere almeno in parte problematiche diffuse come la mancanza di manodopera.** Tale aspetto, dalle parole delle intervistate, sembrerebbe essere piuttosto centrale date le esperienze di diverse imprenditrici all’interno di progetti di agricoltura sociale e/o di reinserimento attivo nel lavoro, esperienze cui si suggerisce di dare **visibilità** affinché possano divenire patrimonio comune per chi opera in certi contesti e ne possa intravedere i benefici. **Anche i dati relativi alla spesa media destinata alla SM 6.4, più alti da parte delle donne** (pari a circa 64 mila di euro contro i 43 mila euro circa della SM 4.1) rispetto alle risorse medie erogate sulle altre SM, mostrano un certo interesse per le iniziative non solo collegate all’ospitalità aziendale ma anche verso le altre opzioni di spesa (fattorie didattiche, servizi di assistenza, creazione di laboratori per prodotti non agricoli).

Al fine di indagare le possibili cause delle differenze di genere tra i contributi concessi medi e i contributi saldati medi si ritiene utile suggerire un approfondimento sull’andamento della spesa degli interventi sostenuti a valere sulle misure strutturali (cfr. “Rapporto Tematico: Analisi dell’avanzamento della spesa Misure strutturali”) per verificare se tali discrepanze derivino da una maggiore difficoltà per le donne nel sostenere la realizzazione di un progetto, ad esempio analizzando il dato delle revoche, rinunce e proroghe, da cui potrebbe discendere l’opportunità di monitorare l’avanzamento attuativo al fine di fronteggiare tempestivamente eventuali problematiche.

Di seguito, infine, sono riportate le principali considerazioni conclusive e raccomandazioni sotto forma di “Diario di Bordo”.

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
<p><b>Principali elementi di contesto</b></p>	<p>La partecipazione al lavoro delle donne in Liguria è in aumento rispetto all'ultima rilevazione censitaria. Al 2023 il tasso di attività delle donne è pari al 65% (-14 punti percentuali rispetto a quello maschile ligure, -5 punti percentuali rispetto a quello medio femminile europeo e +7 punti percentuali rispetto a quello medio femminile italiano), il tasso di occupazione è pari al 60% (-15 punti percentuali rispetto a quello maschile ligure, -8 punti percentuali rispetto a quello medio femminile europeo e +6 punti percentuali rispetto a quello medio femminile italiano) e il tasso di disoccupazione è pari all'8% (+3 punti percentuali rispetto a quello maschile ligure, +1 punto percentuale rispetto a quello medio femminile europeo e -1 punto percentuale rispetto a quello medio femminile italiano). Le donne in Liguria sono occupate nell'81% dei casi come lavoratrici dipendenti (+9 punti percentuali rispetto all'incidenza media maschile ligure), nell'84% dei casi con un contratto a tempo indeterminato (-4 punti percentuali rispetto all'incidenza media maschile ligure) e a tempo pieno (- 63 punti percentuali rispetto all'incidenza media maschile ligure). A livello di reddito le donne in Liguria percepiscono il 72% di quanto percepito dagli uomini (-3 punti percentuali rispetto alla media italiana).</p> <p>Le donne rappresentano il 26,5% del totale dei titolari di imprese individuali (-0,2 % rispetto alla media nazionale).</p> <p>L'occupazione femminile ligure si concentra nel settore dell'amministrazione pubblica, difesa,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Con riferimento alla programmazione 2023-2027 (e verosimilmente alla programmazione post 2027) il presente rapporto di valutazione potrebbe rappresentare l'inizio di un percorso istituzionale al quale ricorrere con sistematicità per informare il decisore su cosa avviene <i>nei fatti</i> relativamente al mainstreaming di genere. Per evitare, infatti, l'obsolescenza delle policies che si propongono la Corte dei Conti Europea chiede che questo tema sia costantemente presidiato per evitare visioni stereotipate o superate. In tale direzione potrebbero essere promosse politiche di ampio respiro - nelle quali i diversi strumenti a disposizione possano operare in maniera coordinata e sinergica - definite sulla base di informazioni e dati aggiornati e i cui risultati potranno essere oggetto di monitoraggio e valutazione.</li> <li>▪ A ciò si accompagnano i temi del riconoscimento e della promozione dell'uguaglianza sostanziale oltre a quella formale: ovvero la necessità di fare leva su una cultura positiva del genere capace di valorizzarne le qualità. In tale senso vanno le azioni di formazione/informazione, ma anche di capacity building, attivabili all'interno dell'amministrazione.</li> <li>▪ Come si evince dai dati si tratta, in sostanza, di ragionare sulle opportunità da offrire al 35% della forza lavoro agricola e alle 4.142 capo-aziende censite in Regione Liguria. In quest'ottica, la questione di genere andrebbe correttamente inserita non necessariamente in politiche "inclusive", quanto piuttosto all'interno di efficaci</li> </ul>

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
	<p>istruzione, sanità e assistenza sociale (nel 31% dei casi) e del commercio all'ingrosso (nel 28% dei casi). Solo l'1% delle donne in Liguria è occupata nel settore agricolo (2,4% per la media nazionale). In Liguria sono presenti 4.142 capi di azienda donne, ovvero il 33,4% del totale dei capi di azienda in regione. (+1,9 rispetto alla media nazionale. Dati ISTAT, 2020).</p> <p>Le donne conduttrici di aziende agricole hanno principalmente più di 65 anni (38%, -1% rispetto al dato maschile, -6 punti percentuali rispetto alla media italiana e -2% rispetto alla media europea).</p> <p>Le donne sono più scolarizzate rispetto agli uomini: la percentuale di capi di azienda donne che detiene una laurea in Liguria è pari al 12%, mentre la percentuale di uomini che detiene una laurea è pari al 9% degli uomini. Ciononostante, le donne hanno una minore propensione a ottenere un titolo di studio, di qualsiasi livello, in ambito agrario.</p> <p>Per quanto riguarda le caratteristiche aziendali, il 99% delle aziende agricole condotte da donne in Liguria sono ditte individuali (+1 punto percentuale rispetto alla media maschile e in linea con la media femminile italiana ed europea).</p> <p>In linea con la media maschile i capi di azienda donne sono concentrati maggiormente nella provincia di Imperia, seguita dalla provincia di Savona, dalla provincia di Genova, e dalla provincia della Spezia.</p> <p>La percentuale di aziende biologiche condotte da donne che produce in regime biologico – sul totale delle aziende condotte da donne è pari al 4% (+1%</p>	<p>politiche di sviluppo territoriale ed economico in grado di valorizzare il potenziale rappresentato dalle donne.</p>

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
	<p>rispetto alla media maschile, -2% rispetto alla media italiana e +2% rispetto alla media europea – valori calcolati con medesimo confronto intra gruppo).</p> <p>La percentuale di donne che guidano un'azienda in cui è presente anche l'attività agrituristica è superiore alla media italiana di quasi 14 punti percentuali (47,7% contro il 34% della media italiana).</p> <p>La maggioranza relativa di aziende condotte da donne, ovvero il 32%, è specializzata nel settore olivicolo (+ 2% e +1% rispetto alla media italiana e + 23% rispetto alla media europea).</p> <p>Per quanto riguarda la SAU, il 70% delle aziende agricole condotte da donne ha una SAU compresa tra gli 0 e i 2 ettari (+3% rispetto al dato maschile, + 28% rispetto al dato italiano e +22% rispetto al dato europeo).</p> <p>Le aziende condotte da donne hanno una dimensione economica ridotta e principalmente con meno di 8 mila euro (+1% rispetto alla media maschile, +5% rispetto alla media italiane e -21% rispetto alla media europea).</p>	
<p><b>La partecipazione delle donne al PSR 2014-2022 Regione Liguria</b></p>	<p>Le donne che hanno partecipato al PSR, nella forma giuridica di ditta individuale sono 2.050 e rappresentano il 37% di tutti i beneficiari del PSR e hanno speso risorse pari a circa 42 milioni di euro, ovvero circa il 31% delle risorse complessivamente spese per tutte le ditte individuali beneficiarie del PSR.</p> <p>Sebbene le donne conduttrici di ditte individuali beneficiarie del PSR nel corso della</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificare se per le donne che accedono al Programma esistono degli elementi di difficoltà nella realizzazione dei progetti, ad esempio analizzando i dati di revoche, rinunce e proroghe e le relative cause.</li> <li>▪ Al di là dei risultati della presente valutazione, verificare se esistono opportune condizioni di incentivo agli investimenti delle imprese condotte</li> </ul>

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
	<p>Programmazione 2014-2022 della Regione Liguria siano il 37% dei beneficiari totali del PSR, la spesa erogata per i relativi interventi è in proporzione inferiore alla loro partecipazione al Programma in quanto pari al 31% dei contributi complessivamente spesi.</p> <p>Considerando le sole misure strutturali, gli stessi dati di cui sopra sono pari rispettivamente 36% e al 31%.</p> <p>Quest'ultima percentuale si amplia, anche se di un solo punto percentuale, se si considerano i contributi concessi: alle donne è stato concesso il 32% dei contributi approvati. In termini di contributo medio concesso quello maschile risulta sempre più alto rispetto a quello femminile, di 4 mila euro, e ancora di più quello medio speso, dove quello maschile supera quello femminile di circa 5 mila euro.</p> <p>Guardando, invece, alle singole SM la percentuale di donne è maggiore, di 10 punti percentuali, rispetto a quella media complessiva (pari al 37%) solo nel caso della SM 6.4 "Investimenti nella creazione e nello sviluppo di attività extra-agricole", essendo le donne il 47% dei beneficiari.</p> <p>Guardando alle caratteristiche delle ditte individuali condotte dalle donne beneficiarie del PSR 2014-2022 della Regione Liguria, le donne beneficiarie del PSR hanno meno di 41 nel 21% dei casi (nell'anno 2020), si sono concentrate prevalentemente nella provincia di Imperia nel 45% dei casi e localizzate prevalentemente nelle aree C del PSR (49%) e si sono specializzate</p>	<p>da donne (es. SM 4.1), prevedendo delle premialità specifiche.</p>

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
<p><b>In che modo il PSR ha sostenuto l'imprenditoria femminile nelle aree rurali e ha promosso la parità di genere (rilevanza, efficacia ed efficienza)</b></p>	<p>maggiormente in olivicoltura (nel 39% dei casi) e nella produzione biologica nell'8% dei casi.</p> <p>Applicando la lente di genere al PSR 2014-2022 di Regione Liguria emerge l'assenza di un riferimento specifico, anche lessicale, al tema di genere sia all'interno della Strategia sia nella definizione dei fabbisogni di intervento.</p> <p>È assente il ricorso a criteri premiali, tuttavia emerge che il 49% delle aziende agricole censite da ISTAT a conduzione femminile è anche beneficiaria di almeno una misura del Programma (al 31/12/2023). Il 21% di queste è una giovane imprenditrice under40.</p> <p>Le singole misure di intervento, ciascuna per la sua specificità, cerca di contribuire ad un aspetto che caratterizza le aziende agricole femminili (ad es. la marginalità territoriale, la necessità di formazione specifica ecc.). Si tratta quindi di un contributo tanto indiretto quanto "ad ampio spettro" che premia la trasversalità delle scelte operate verso il sistema agricolo tout-court.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il VI ritiene soddisfacente le performance del Programma nell'attrarre la partecipazione imprenditoriale femminile presente sul territorio ligure.</li> <li>▪ Tuttavia, come viene rilevato in maniera più evidente nell'analisi dei risultati delle indagini dirette, il fabbisogno 20 "interviene a favore delle aree rurali, quali zone ad alto rischio di esclusione, a causa della distribuzione non omogenea dei servizi e della fragilità dell'economia locale" segnalato come quello maggiormente attinente al tema di genere, andrebbe perseguito con maggiore determinazione, anche con riguardo al mainstreaming di genere. Il tema del miglioramento dei servizi pubblici e delle infrastrutture, infatti, viene descritto ancora in tutta la sua criticità soprattutto per quello che riguarda gli aspetti relativi agli spostamenti ed alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro.</li> <li>▪ Ulteriori approfondimenti quali-quantitativi sulle beneficiarie del Programma, potrebbero essere realizzati ampliando il campo di indagine al genere del legale rappresentante (informazione desumibile da OPDB AGEA). È evidente che, per RL, si tratta di un limite dettato dalla mancanza strutturale del dato non raccolto dall'OP Nazionale. Dovrebbe essere quest'ultimo che, per contro, dovrebbe raccogliere il dato disaggregato per genere (secondo la definizione di impresa femminile di</li> </ul>

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
		<p>Infocamere) in caso di aziende agricole non individuali andando al di là degli obblighi regolamentari di rendicontazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Per quanto riguarda, invece, l'eventuale introduzione di un criterio premiale, questa potrebbe essere una scelta da realizzarsi a seguito di ulteriori approfondimenti. Nel caso questa potrebbe operarsi nell'ambito di una più ampia strategia politico/istituzionale che vuole sostenere un territorio/un'area piuttosto che un'altra, un settore piuttosto che un altro sulla base di nuove evidenze oppure una categoria di beneficiari piuttosto che un'altra (i nuovi ingressi in agricoltura?).</li> <li>▪ In questa sede, il VI vuole comunque sottolineare che, solitamente, i punteggi premiali sono previsti per colmare uno svantaggio proprio del target che si intende raggiungere (le donne nel nostro caso). O anche, i punteggi premiali vengono introdotti per incentivare un certo tipo di progettualità (ad es. ammodernamento su un determinato settore strategico).</li> </ul>
<p><b>La percezione sul tema dell'imprenditoria femminile e della parità di genere in agricoltura e sulle opportunità offerte</b></p>	<p>Dai risultati della survey realizzata da RL alla quale hanno partecipato complessivamente 74 persone di cui il 60% donne, è emersa una certa discrepanza tra la percezione che si ha della donna in agricoltura (in particolare del peso delle aziende agricole condotte da donne) e i dati di contesto o di partecipazione concreta al PSR. In particolare, si sottostima la partecipazione al</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In prima battuta il VI vuole sottolineare il ruolo positivo e propositivo della comunicazione istituzionale che, nel cogliere l'importanza sempre crescente del mainstream di genere, ha dato vita ad un'iniziativa di carattere "esplorativo" – la survey lanciata verso il grande pubblico nel dicembre 2023 - che ha gettato poi le basi per un vero e proprio approfondimento verticale sul tema.</li> </ul>

Tema	Conclusioni	Raccomandazioni
<p><b>dal PSR (criterio della visibilità)</b></p>	<p>Programma all'interno delle misure pivotali (4.1 e 6.1).</p> <p>Le principali problematiche percepite per l'imprenditoria femminile coincidono invece con quelle rappresentate dalle imprenditrici intervistate e dai TP, che sono inerenti all'accesso al credito ed alla mancanza di servizi per la conciliazione vita-lavoro.</p> <p>Le imprenditrici, per contro, sono consapevoli del loro ruolo e delle loro potenzialità e, nonostante l'accettazione di ruoli piuttosto tradizionali all'interno della famiglia, guidano in maniera autonoma le proprie aziende.</p> <p>In questo sono sostenute dalle Organizzazioni professionali che, lontane dal voler stereotipare la visione della donna in agricoltura (ad esempio relegandola al trinomio "donna-diversificazione-multifunzionalità"), vogliono spingere la questione della visibilità e del riconoscimento fuori dalla questione di genere ma in modo trasversale per un rinnovamento dell'agricoltura.</p>	<p>Si vuole quindi, in linea generale, evidenziare l'attenzione dell'AdG: proprio per alimentare il criterio della "visibilità" sarà importante nel tempo offrire spazio al tema all'interno del dibattito politico/istituzionale. Il tema della parità di genere e della non discriminazione può infatti essere ancora alimentato da scelte informate: è infatti fondamentale che questi temi siano chiaramente identificabili rispetto all'azione complessiva delle politiche di sviluppo rurale. È inoltre opportuno tenere separate le iniziative legate al genere rispetto a quelle specifiche per altri target del Programma (come, per esempio, i giovani) nonostante la trasversalità di alcune problematiche/esigenze (la presenza/ assenza di servizi, l'accesso al credito ecc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rispetto ai risultati delle indagini dirette, è chiaro come ci sia la necessità di muovere dei passi in avanti tra l'uguaglianza formale e quella sostanziale passando così per un vero e proprio riconoscimento del ruolo imprenditoriale della donna in agricoltura, che potrà essere promosso attraverso azioni di sensibilizzazione e di informazione. In maniera più mirata, si suggerisce quindi all'AdG di ipotizzare la ripetizione della survey sia presso la popolazione sia presso aziende agricole/ beneficiari del PSR. In quest'ultimo caso, anche le Organizzazioni professionali potrebbero contribuire con la condivisione di indirizzari specifici. Da tali attività potrebbero nascere anche altre iniziative campagne comunicative e/o incontri specifici di sensibilizzazione/ informazione.</li> </ul>

---

## Allegato I – Strumenti di rilevazione

L'obiettivo dell'approfondimento tematico dal titolo "*Pari opportunità e imprenditoria agricola femminile nel PSR 2014-2022 Liguria*" è quello di ricostruire le percezioni relative alle pari opportunità e al tema dell'imprenditoria femminile in agricoltura analizzando, in linea generale, in che modo il PSR 2014-2022 ha sostenuto l'imprenditoria femminile nei diversi territori.

Le principali dimensioni di analisi per collegare e contestualizzare il tema di genere allo sviluppo rurale sono state approfondite attraverso le seguenti domande suddivise per categorie di intervistati

---

### Traccia di intervista Imprenditrice agricola

#### **A. Il progetto imprenditoriale: racconto del percorso professionale e dell'investimento realizzato**

1. Ci racconti la sua esperienza: la sua famiglia di origine già operava nel settore? Quando ha iniziato la sua professione? Qual è la sua formazione scolastica/professionale?
2. Può raccontarci la nascita del progetto realizzato in azienda in termini di obiettivi iniziali, interventi previsti, risultati ottenuti ecc.? Quali ritiene siano stati gli aspetti o gli elementi di maggior successo dell'intervento e dei risultati che esso sta producendo (anche rispetto al settore, filiera e /o territorio di riferimento)?

#### **B. Le principali considerazioni delle imprenditrici agricole sulla parità di genere nel settore agricolo sulla base della propria esperienza e/o con riferimento al contesto in cui operano**

3. Qual è, secondo lei, il profilo delle imprenditrici agricole liguri (*Investono? Dove investono? Con quali capitali? Ecc.*). Questo è mutato nel corso del tempo?
4. Come descriverebbe i fabbisogni principali dell'imprenditoria femminile ligure in agricoltura e/o nelle aree rurali? Qual è la sua esperienza diretta? (*ad es. se esiste il tema della facilitazione dei tempi di conciliazione vita-lavoro? Secondo lei, le donne esprimono - o dovrebbero esprimere - una maggiore propensione all'aggregazione, alla cooperazione, al fare rete per far fronte ad esigenze specifiche di tipo professionale e/o di vita privata?*)
5. Quali sono le opportunità e quali i principali ostacoli allo sviluppo imprenditoriale delle donne in Regione Liguria e quali consigli darebbe alle donne che intendono diventare imprenditrici agricole? (*ad es. ha avuto particolari difficoltà nell'accesso al credito? E nell'accesso ai Bandi PSR?*)
6. In questo quadro, quali meriti ha il PSR e cosa può fare ancora Regione Liguria in ambito sviluppo rurale in questa nuova fase programmatica? Qual è la sua posizione a riguardo della premialità come strumento di equità di genere?

#### **C. Il ruolo delle Organizzazioni professionali e il riconoscimento dell'ambiente esterno**

7. Riconosce un ruolo attivo alle Organizzazioni professionali nella promozione dell'imprenditoria femminile e, più in generale, della parità di genere in ambito sviluppo rurale?
8. Lei ha la percezione che sia difficile, in quanto donna, essere riconosciuta dalla comunità di riferimento?

---

### **Traccia di intervista Organizzazioni professionali**

1. In estrema sintesi, qual è il profilo delle imprenditrici agricole liguri (investono? Dove investono? Con quali capitali? Ecc.) Com'è mutato questo profilo nel corso del tempo?
2. Perché, secondo voi, le imprenditrici hanno maggiore propensione alla multifunzionalità e alla diversificazione?
3. Quali sono le opportunità e quali i principali ostacoli allo sviluppo imprenditoriale delle donne in Regione Liguria? *Rispondere considerando anche la presenza e la distribuzione dei servizi sul territorio e la multifunzionalità*
4. Quali sono le opportunità che potrebbero derivare dall'investimento in un turismo non solo marittimo e dalla destagionalizzazione?
5. Quale contributo ha offerto il PSR 2014-2022 per la parità di genere e quali altre opportunità non sono state colte e potrebbero essere maggiormente presidiate nel periodo 2023-2027 col CSR? Secondo voi la premialità è uno strumento da prendere in considerazione per la nuova programmazione?
6. Tenendo conto di quanto detto, qual è il ruolo delle associazioni di categoria nella promozione della parità di genere in ambito sviluppo rurale?
7. Rispetto alle esperienze programmatiche pregresse che non hanno avuto grande seguito (es. Donne in campo di ISMEA, servizi di sostituzione ex SM 2.2, Sottoprogrammi tematici donne in agricoltura) cosa recuperereste? Qual è stata notevolmente sottostimata? Cosa ne pensate di Più impresa (mutui a tasso agevolato)?

---

### **Allegato II – Interviste trascritte e validate dagli intervistati**

**Agriturismo Il Germoglio di BARBARA FIDANZA – Sarzana (La Spezia) – Misura 16.9. Intervista del 05/12/2024, modalità da remoto. Rilevatore: Silvia De Matthaëis.**

#### **A. Il progetto imprenditoriale: racconto del percorso professionale e dell'investimento realizzato**

1. Ci racconti la sua esperienza: la sua famiglia di origine già operava nel settore? Quando ha iniziato la sua professione? Qual è la sua formazione scolastica/professionale?
2. Può raccontarci la nascita del progetto realizzato in azienda in termini di obiettivi iniziali, interventi previsti, risultati ottenuti ecc.? Quali ritiene siano stati gli aspetti o gli elementi di maggior successo dell'intervento e dei risultati che esso sta producendo (anche rispetto al settore, filiera e /o territorio di riferimento)?

*Io nasco da una tradizione contadina, i miei nonni si sono trasferiti dall'Abruzzo in Val di Magra, prima lavorando come mezzadri, poi sono riusciti ad acquistare la terra che hanno sempre lavorato. Hanno diviso la terra tra i tre figli e hanno ricreato 3 aziende agricole, tutte a gestione femminile. I due figli maschi, infatti, hanno sempre avuto un'attività extra (non agricola), mentre le mogli hanno gestito le aziende, così come ha fatto la terza figlia. La mia è stata gestita da mia madre inizialmente, la quale non aveva le basi, ha sempre fatto la commessa o l'impiegata e si è reinventata in questo lavoro anche per stare vicino ai figli, cioè a me e mio fratello. Io ho intrapreso gli studi commerciali, mentre mio fratello si è diplomato all'alberghiero. Oggi lui gestisce l'azienda che era di mia mamma e si è aperto il suo agriturismo, mentre io nel 2007 ho avuto la voglia di emergere e ho acquistato dei terreni e, a fine 2008, ho aperto la mia azienda agricola. Dai miei nonni, quindi, sono nate 3 aziende agricole gestite da donne da cui sono nate altrettante aziende agricole gestite da donne. Una generazione di agricoltura al femminile che ancora oggi è attiva. La mia azienda è prevalentemente orticola; produco frutta e ortaggi. L'azienda è 3 ettari, metà di proprietà e l'altra metà in affitto. Ho deciso di fare vendita 3 giorni a settimana, dovendomi organizzare con i miei figli. Vendo ai mercati di Sarzana e ho il punto vendita in azienda aperto un giorno alla settimana. I terreni che ho acquistato erano incolti da 18 anni, e avendo a cuore l'agricoltura biologica, ho potuto richiedere una riduzione del tempo per la conversione. L'aumento della burocrazia, dei costi di gestione e l'inizio dei tempi del Covid mi hanno spinto a rinunciare alla certificazione biologica. Ora coltivo senza certificazione, anche se sempre con metodo naturale. Il vero metodo di coltivazione biologico nasce dal cuore di chi lo mette in pratica.*

*Anche il lato sociale della mia azienda è molto sviluppato. Mia mamma ospitava ragazzi disabili, offrendo corsi di formazione e anche io, fin da subito, mi sono dedicata all'agricoltura sociale. Ospito progetti, borse lavoro, e ragazzi dell'istituto agrario per percorsi di PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento). Servirebbe qualche giorno in più, ma senza personale è difficile. Serve almeno un giorno per lavorare e raccogliere e io lavoro da sola, ogni tanto mia figlia e mio marito mi aiutano, infatti, come tutte le microaziende qui in Liguria, mi avvalgo della cooperazione familiare. Oggi penso che avere un'azienda agricola non significhi solo produrre, ma offrire un servizio a 360 gradi alla società perché oggi in un'azienda agricola si può veramente fare di tutto: ospitalità, ristorazione, trasformazione, fattorie didattiche, agricoltura sociale, agrinido, che sarebbe il mio sogno, poi ancora erbe officinali, corsi di yoga, naturopatia... con l'intraprendenza si può arrivare lontano, oltre i confini tradizionali della concezione dell'agricoltura.*

*L'idea di continuare a sviluppare il lato sociale dell'azienda ha avuto delle complicazioni: dopo 9 anni ho chiesto di poter ristrutturare una casetta chiusa che era in cima ai terreni che avevo acquistato e ho scoperto che era un abuso edilizio, io avevo fatto tutti i corsi per aprire un agrinido, ma questo incidente di percorso ha bloccato tutto. Alla fine ho demolito ed è rimasta una tettoia, sono rimasta scoperta senza magazzino e senza nulla. Nel 2021 ho ottenuto i permessi per il progetto, ma solo nel 2024 ho ricevuto i permessi per costruire: purtroppo ho dovuto pressare direttamente la sindaca e le cose in 4 giorni si sono risolte. Ho quindi frequentato nuovamente il corso di aggiornamento per le fattorie didattiche e ho partecipato con il PSR per l'agricoltura sociale. Potrò operare una volta che l'ambiente sarà pronto per ospitare i ragazzi, nel frattempo lavoro con i ragazzi dell'istituto agrario, ho assunto un ragazzo in tirocinio (da Isforcoop, stipendiato in parte dalla Regione e in parte*

da me), il quale usufruisce dei servizi in casa mia, ma spero nel prossimo futuro di attrezzarmi. I corsi per agricoltura sociale mi hanno formato anche per avere a che fare con i ragazzi. Problematiche con la manodopera migrante ci sono state, anche a livello istituzionale: servirebbe infatti una migliore organizzazione, trasparenza di informazione e coordinamento.

**B. Le principali considerazioni delle imprenditrici agricole sulla parità di genere nel settore agricolo sulla base della propria esperienza e/o con riferimento al contesto in cui operano**

3. Qual è, secondo lei, il profilo delle imprenditrici agricole liguri (*Investono? Dove investono? Con quali capitali? Ecc.*). Questo è mutato nel corso del tempo?
4. Come descriverebbe i fabbisogni principali dell'imprenditoria femminile ligure in agricoltura e/o nelle aree rurali? Qual è la sua esperienza diretta? (*ad es. se esiste il tema della facilitazione dei tempi di conciliazione vita-lavoro? Secondo lei, le donne esprimono - o dovrebbero esprimere - una maggiore propensione all'aggregazione, alla cooperazione, al fare rete per far fronte ad esigenze specifiche di tipo professionale e/o di vita privata?*)
5. Quali sono le opportunità e quali i principali ostacoli allo sviluppo imprenditoriale delle donne in Regione Liguria e quali consigli darebbe alle donne che intendono diventare imprenditrici agricole? (*ad es. ha avuto particolari difficoltà nell'accesso al credito? E nell'accesso ai Bandi PSR?*)
6. In questo quadro, quali meriti ha il PSR e cosa può fare ancora Regione Liguria in ambito sviluppo rurale in questa nuova fase programmatica? Qual è la sua posizione a riguardo della premialità come strumento di equità di genere?

*La conduzione femminile è differente. Io sono stata referente CIA Donne in Campo e ho conosciuto molte imprenditrici. L'intraprendenza delle donne è visibile e tangibile: una donna non si fa tanti problemi. La voglia di emergere, fare cose nuove, agire con praticità sono tutte caratteristiche delle donne. Persiste ancora, anche all'interno delle associazioni di categoria, un po' di maschilismo. La donna troppo intraprendente dà fastidio, io l'ho visto anche a Roma: non era una partecipazione alla pari, bisognava lottare per far sentire la propria voce ai tavoli decisionali istituzionali. L'esistenza degli uffici dedicati alle donne nelle associazioni di categoria, può incentivare questa visione marginalizzata delle donne in agricoltura, ma allo stesso tempo c'è da riconoscere che Donne in Campo della CIA funziona veramente, non è un ufficio che esiste solo su carta. Abbiamo ottenuto fondi, implementando progetti...*

*Per quanto riguarda la formazione oppure il ruolo che le altre donne possono avere sul territorio, credo che dei corsi di tutoraggio potrebbero essere interessanti e utili per le donne nel settore. Tra noi ho sempre visto collaborazione, non competitività, differentemente da ciò che ho visto tra uomini. Tra imprenditrici l'ambiente è splendido, se ho bisogno chiamo le mie colleghe e si trova sempre la possibilità di collaborare, anche all'interno di una rete extra regionale. Infatti grazie al mio lavoro ho conosciuto tante donne in tutta Italia e senza problemi è nato un clima collaborativo.*

*Mio marito ha sempre appoggiato la mia attività anche se ogni tanto mi dice di lasciare perché è faticoso, ma io voglio essere indipendente e lo sono grazie alla mia azienda. Nelle banche si trovano le maggiori difficoltà: l'uomo che lavora è una sicurezza, la donna no,*

*agli occhi delle banche sembra sempre che debba chiudere da un momento all'altro. Le donne che vanno in banca tornano a casa piangendo: io non posso andare in rosso di 1 euro perché non mi concedono il fido sul conto corrente aziendale, eppure la mia attività sono 15 anni che va avanti. Non si fidano di una gestione femminile. La domanda più inopportuna che mi hanno rivolto guardandomi le mani? "Ma non ti vergogni del lavoro che fai?". No, io non mi vergogno, è il mio lavoro e le mie mani rispecchiano il mio impegno. Non riesco ad immaginarmi in nessun altro lavoro.*

*Io so che la Liguria ha una buonissima percentuale di imprenditoria agricola femminile. Il profilo principale è ben delineato, la maggior parte hanno agriturismo o fattorie didattiche. La diversificazione e la multifunzionalità sono femminili per definizione, secondo me perché c'è più intraprendenza, voglia di migliorarsi, crescere anche in più direzioni. Le possibilità sono davvero moltissime, inoltre l'attenzione all'aspetto sociale è probabilmente il prodotto di una coscienza sociale diversa. La donna ha più a cuore in questo genere di cose. Il profilo futuro delle donne imprenditrici agricole è quello di donne ancora più forti, più determinate e in continuo progresso ed emancipazione.*

*I fabbisogni principali delle imprenditrici sono la concessione dei finanziamenti per poter investire e innovare l'azienda. La conciliazione con la famiglia non è complessa, perché i miei figli ho sempre potuto tenerli qui con me. Forse questo è possibile perché le dimensioni aziendali non sono eccessive, poi sicuramente ho fatto i miei ragionamenti, restringendo i giorni di vendita: basta organizzarsi bene e avere qualche aiuto ogni tanto, la famiglia è importante in questo senso. Mia mamma mi ha sempre aiutata, però in generale vivo il mio lavoro rendendolo elastico.*

*Un consiglio per il PSR è istituire misure premiali per le donne: sarebbe molto utile per lo sviluppo imprenditoriale femminile. Ciò vale anche in considerazione della marginalità del territorio oppure delle scelte di sviluppo che l'azienda sceglie di intraprendere – come nel mio caso l'agricoltura sociale - .*

### **C. Il ruolo delle associazioni di categoria e il riconoscimento dell'ambiente esterno**

7. Riconosce un ruolo attivo alle associazioni di categoria nella promozione dell'imprenditoria femminile e, più in generale, della parità di genere in ambito sviluppo rurale?
8. Lei ha la percezione che sia difficile, in quanto donna, essere riconosciuta dalla comunità di riferimento?

*L'accesso all'informazione è democratico e ben organizzato, i colleghi nelle associazioni di categoria sono cooperativi e giusti mentre ai vertici si possono riscontrare problemi.*

---

**Agriturismo Natura & Sport di DANIELA PORTA – Neirone (Genova) – Misura 16.9.  
Intervista del 04/12/2024, modalità da remoto. Rilevatore: Silvia De Mattheais.**

### **A. Il progetto imprenditoriale: racconto del percorso professionale e dell'investimento realizzato**

1. Ci racconti la sua esperienza: la sua famiglia di origine già operava nel settore? Quando ha iniziato la sua professione? Qual è la sua formazione scolastica/professionale?

2. Può raccontarci la nascita del progetto realizzato in azienda in termini di obiettivi iniziali, interventi previsti, risultati ottenuti ecc.? Quali ritiene siano stati gli aspetti o gli elementi di maggior successo dell'intervento e dei risultati che esso sta producendo (anche rispetto al settore, filiera e /o territorio di riferimento)?

*Ho frequentato il liceo artistico e successivamente un corso di grafica tramite la Regione, che mi ha permesso di trovare subito lavoro. In dieci anni ho cambiato tre posti di lavoro e, quando l'ultima impresa ha chiuso, nel 2004 avevo già deciso di avviare un'azienda agricola. Non avevo esperienza nel settore, ma avevo del terreno e ne presi altro in affitto. Provengo dal mondo della grafica, ero maestra di mountain bike e avevo anche corso a livello agonistico. Una volta aperta l'azienda, ho preso i brevetti per diventare maestra di mountain bike, ma la domanda era scarsa e la continua formazione necessaria rendeva difficile e costoso proseguire in questa direzione.*

*L'azienda ha una superficie di 3 ettari, di cui uno in fase di recupero e un altro dedicato all'agricoltura sociale, dove abbiamo realizzato un palcoscenico nel bosco. Stiamo cercando collaborazioni con piccoli teatri e ci dedichiamo anche a progetti di educazione alimentare legati ai prodotti della terra. Dal 2005 al 2011 circa, mi sono occupata anche della pulizia dei sentieri, finanziata dai comuni, mentre l'azienda iniziava a crescere. Nel 2013/14 ho partecipato come uditrice a un corso in Regione Piemonte sulla trazione animale e da lì abbiamo acquisito la nostra prima asina e le prime pecore. L'azienda ha quindi intrapreso una conversione ecologica, iniziando a coltivare la terra esclusivamente con trazione animale, ispirandoci all'associazione Prommata, che ci ha fornito idee per l'uso di questa tecnica. La trazione animale non solo tutela i territori, ma garantisce anche una qualità superiore dei prodotti. Chi sceglie questa strada lo fa per etica, più che per profitto.*

*Successivamente abbiamo anche preso delle mucche, e l'azienda è riuscita a sostenersi grazie alle attività agricole. Nel frattempo, ho partecipato a un corso di agrinido e sono stata la prima nella nostra zona a iscrivere l'azienda come azienda sociale. Poco prima del Covid, ho anche frequentato un corso di fattoria didattica. Dopo la chiusura causata dalla pandemia, nel 2023 abbiamo vinto un bando di agricoltura sociale, grazie a un consorzio con altre tre aziende, e ho avuto l'opportunità di lavorare per nove mesi con ragazzi dell'Anffas (Associazione Nazionale di Famiglie e Persone con Disabilità Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo) di Chiavari. Durante questo progetto sociale, i ragazzi lavoravano nei campi, ed era bello vedere come si sentivano parte di qualcosa, soprattutto dopo aver passato tanto tempo chiusi in casa a causa del Covid. Il progetto ha avuto continuità fino all'esaurimento dei fondi, ma per noi sarebbe importante assicurare la continuità.*

*Sempre nell'ambito dell'agricoltura sociale, un signore che seguo da prima del Covid viene tutte le mattine da me. Inoltre, ho deciso di partecipare a un altro progetto legato agli stage degli studenti dell'Istituto Tecnico Agrario Marsano di Genova, che ha diverse sedi. Per realizzare progetti di agricoltura sociale, le istituzioni o i comuni pagano direttamente le persone, mentre l'imprenditore agricolo deve solo ospitarle. In altri casi, come per la 16.9, è necessario che ci sia un gruppo di aziende con un capofila, che deve essere un ente formatore. In questo caso, abbiamo stipulato un accordo legale in cui venivamo rimborsati, ma la maggior parte dei fondi è andata persa nei costi burocratici. Sarebbe necessario ridurre i costi amministrativi e fare in modo che i fondi arrivino quasi interamente a chi lavora concretamente.*

**B. Le principali considerazioni delle imprenditrici agricole sulla parità di genere nel settore agricolo sulla base della propria esperienza e/o con riferimento al contesto in cui operano**

3. Qual è, secondo lei, il profilo delle imprenditrici agricole liguri (*Investono? Dove investono? Con quali capitali? Ecc.*). Questo è mutato nel corso del tempo?
4. Come descriverebbe i fabbisogni principali dell'imprenditoria femminile ligure in agricoltura e/o nelle aree rurali? Qual è la sua esperienza diretta? (*ad es. se esiste il tema della facilitazione dei tempi di conciliazione vita-lavoro? Secondo lei, le donne esprimono - o dovrebbero esprimere - una maggiore propensione all'aggregazione, alla cooperazione, al fare rete per far fronte ad esigenze specifiche di tipo professionale e/o di vita privata?*)
5. Quali sono le opportunità e quali i principali ostacoli allo sviluppo imprenditoriale delle donne in Regione Liguria e quali consigli darebbe alle donne che intendono diventare imprenditrici agricole? (*ad es. ha avuto particolari difficoltà nell'accesso al credito? E nell'accesso ai Bandi PSR?*)
6. In questo quadro, quali meriti ha il PSR e cosa può fare ancora Regione Liguria in ambito sviluppo rurale in questa nuova fase programmatoria? Qual è la sua posizione a riguardo della premialità come strumento di equità di genere?

*Tanti fattori mi hanno spinto a intraprendere questa esperienza. Io mi sono licenziata, visto che la ditta era in fallimento, e ho smesso anche di correre per incompatibilità con l'ambiente agonistico e le sue pressioni. Ho deciso di aprire la mia azienda per cercare principalmente di non fallire. Ho avuto diversi problemi di salute che mi hanno portato a intraprendere questo percorso. Un giorno feci un laboratorio di arte terapia con mio figlio per rafforzare il nostro rapporto in cui ho scoperto che "la cura, il raccolto, la condivisione e il passaggio esperienziale" sono le cose in cui sono davvero me stessa, il mio centro che posso divulgare sia attraverso l'agricoltura che attraverso il mondo olistico. Per questo motivo sono diventata anche operatrice olistica certificata.*

*Collaboro con un'azienda che non è vicina, ma della Val di Vara e faccio mercato a Torriglia in un'altra vallata ancora. Qui dove sono (Val Fontanabuona) la gente ha una mentalità industriale, concentrata su altro. Non c'è grande collaborazione. La valle è poco aperta, come se avesse vergogna di guardare al passato per costruire il futuro. Il passato agricolo viene spesso ignorato, mentre è un modo per arrivare ad un futuro alternativo e rispettoso della natura.*

*Il fabbisogno principale degli imprenditori e delle imprenditrici è la famiglia, la creazione di un contesto di accoglienza. Una famiglia che sostiene questa scelta di vita, che è particolarmente impattante. Come dicevo precedentemente, ho partecipato alla pulizia dei sentieri e sicuramente bisognerebbe investire maggiormente nel mantenimento del nostro patrimonio naturale, troppo spesso ignorato e non preservato. I servizi alla comunità sono inoltre poco diffusi.*

*Per quanto riguarda la partecipazione al PSR credo che sarebbe opportuno rendere le pratiche più fruibili, più chiare e, magari, mettere a disposizione degli utenti personale maggiormente formato.*

### **C. Il ruolo delle associazioni di categoria e il riconoscimento dell'ambiente esterno**

7. Riconosce un ruolo attivo alle associazioni di categoria nella promozione dell'imprenditoria femminile e, più in generale, della parità di genere in ambito sviluppo rurale?
8. Lei ha la percezione che sia difficile, in quanto donna, essere riconosciuta dalla comunità di riferimento?

*I miei rapporti con le associazioni di categoria sono minimi, la mia tecnica era un'agronoma che è andata da poco in pensione, ora non so chi la sostituirà.*

*Alle istituzioni, per essere agevolata nel mio lavoro, chiederei questo: noi siamo aziende piccole, a conduzione familiare, sicuramente meno portate ad avere un budget per assumere le persone. L'ideale sarebbe incentivare e diffondere l'agricoltura sociale che aiuta gli imprenditori e allo stesso tempo favorisce la società. Un piccolo aiuto fa la differenza e ne viene ripagata in vari modi. I costi sono inferiori rispetto all'assunzione diretta di personale e potrebbero essere anche utilizzate risorse per la pulizia dei sentieri. Per ciò che interessa il mio mondo, quello olistico e naturalista, delle risorse potrebbero essere utilizzate per la ricerca e l'utilizzo dei fiori di Bach – presenti naturalmente sul nostro territorio ma che possono essere coltivati almeno in parte – e per incentivare la produzione di oli per la medicina naturale. Tuttavia sarebbe necessario lavorare sulla cultura collegata a questo genere di sperimentazioni.*

---

## **Agriturismo Bellavista di DILLIA PISSARELLO – Diano San Pietro (Imperia) – Misura 6.4. Intervista del 09/12/2024, modalità da remoto. Rilevatore: Silvia De Matthaes.**

### **A. Il progetto imprenditoriale: racconto del percorso professionale e dell'investimento realizzato**

1. Ci racconti la sua esperienza: la sua famiglia di origine già operava nel settore? Quando ha iniziato la sua professione? Qual è la sua formazione scolastica/professionale?
2. Può raccontarci la nascita del progetto realizzato in azienda in termini di obiettivi iniziali, interventi previsti, risultati ottenuti ecc.? Quali ritiene siano stati gli aspetti o gli elementi di maggior successo dell'intervento e dei risultati che esso sta producendo (anche rispetto al settore, filiera e /o territorio di riferimento)?

*Io sono diplomata, a 18 anni mi sono sposata e la famiglia di mio marito aveva già un'azienda agricola molto ben avviata con oliveti e vigneti. Poi è nata nostra figlia. A 20 anni ho iniziato a lavorare in azienda: mio suocero, approfittando di un contributo specifico per la conduzione al femminile, l'ha lasciata a noi donne. Abbiamo inoltre ereditato alcuni vecchi appartamenti da uno zio e abbiamo iniziato a ristrutturarli creando così la nostra offerta agrituristica che si caratterizza nella disponibilità di varie soluzioni abitative. L'affluenza è sempre stata buona: prima del Covid abbiamo lavorato con tanti turisti anche stranieri e dopo abbiamo continuato solo con clienti affezionati e storici che ci contattano ormai direttamente. Ora siamo mia figlia ed io nell'azienda agricola e nell'agriturismo,*

*facendoci aiutare da parenti (che fanno sempre gli agricoltori) per i lavori più faticosi e nei momenti di maggiore lavoro soprattutto nel campo.*

**B. Le principali considerazioni delle imprenditrici agricole sulla parità di genere nel settore agricolo sulla base della propria esperienza e/o con riferimento al contesto in cui operano**

3. Qual è, secondo lei, il profilo delle imprenditrici agricole liguri (*Investono? Dove investono? Con quali capitali? Ecc.*). Questo è mutato nel corso del tempo?
4. Come descriverebbe i fabbisogni principali dell'imprenditoria femminile ligure in agricoltura e/o nelle aree rurali? Qual è la sua esperienza diretta? (*ad es. se esiste il tema della facilitazione dei tempi di conciliazione vita-lavoro? Secondo lei, le donne esprimono - o dovrebbero esprimere - una maggiore propensione all'aggregazione, alla cooperazione, al fare rete per far fronte ad esigenze specifiche di tipo professionale e/o di vita privata?*)
5. Quali sono le opportunità e quali i principali ostacoli allo sviluppo imprenditoriale delle donne in Regione Liguria e quali consigli darebbe alle donne che intendono diventare imprenditrici agricole? (*ad es. ha avuto particolari difficoltà nell'accesso al credito? E nell'accesso ai Bandi PSR?*)
6. In questo quadro, quali meriti ha il PSR e cosa può fare ancora Regione Liguria in ambito sviluppo rurale in questa nuova fase programmatoria? Qual è la sua posizione a riguardo della premialità come strumento di equità di genere?

*Con le altre imprenditrici del settore ho rapporti piuttosto collaborativi, ci aiutiamo tra di noi e, nel caso, suggeriamo anche ai clienti in esubero dove andare consigliando le strutture amiche. Anche con i miei colleghi uomini c'è tanta collaborazione. Insomma, facciamo rete sempre e con tutti. Non penso che ci siano differenze legate al genere, anzi, credo che le donne oramai non abbiano niente da imparare dagli uomini in questo settore, che comunque è nato e resta a prevalenza maschile. Non ci sono differenze di gestione tra la conduzione maschile e quella femminile: quando avevo 20 anni, mio suocero e mio marito, da sempre attivi nel settore, mi hanno insegnato come si lavora e quali tecniche utilizzare e da allora sono autonoma. Anche le altre donne imprenditrici che conosco sono completamente autonome nella loro capacità di gestione. La donna oggi si aggiusta da sola, non ha bisogno di essere spinta. Ma ha le idee chiare, è intraprendente e sicura. Le imprenditrici di domani saranno sicuramente più attive e più brave di noi, in tutto. Noi donne siamo sempre attente a tutto: all'ambiente, al sociale, alla bellezza. La donna è perspicace, ha più coraggio, più lungimiranza. Siamo anche molto orgogliose, vogliamo migliorarci sempre. Se poi la donna è affiancata da un compagno o in generale dalla famiglia ha forza doppia, tripla forse. La nostra campagna è avara, difficile da coltivare anche con le macchine. Per questo la famiglia è una vera ricchezza. Assumere per noi è difficile, le dimensioni delle aziende sono piccole e non ci possiamo permettere dipendenti, per quello la forza è nella famiglia.*

*A livello di problematiche, oltre a quelle appena dette e relative alla natura stessa del territorio ligure, posso segnalare solo quelle di tipo prevalentemente burocratico che vanno al di là della questione di genere. I servizi poi sono pochi, sia per le nuove generazioni che per gli anziani e tendenzialmente ci aiutiamo tra noi soprattutto contando sulla famiglia. Io*

*lavoravo fuori e in casa e non sono l'unica a farlo, tutte lo fanno. Non c'è nessun servizio per gli anziani, mentre per l'infanzia ci sono materne e asili nidi. L'ASL prevede che dopo una certa età del paziente il medico debba venire a fare dei controlli periodici, ma senza una mia sollecitazione, nessuno è mai venuto. Un sostegno sociale sarebbe necessario per noi, per conciliare meglio vita privata e lavoro. La donna lavora il doppio sempre, a casa e fuori, bisogna però ricordarsi che il tempo per il riposo è essenziale. Ogni tanto mi guardo indietro e mi chiedo come ho fatto a fare tutto, ho sempre lavorato tanto e velocemente e non mi sono mai fatta aiutare da nessuno né in azienda né in agriturismo.*

### **C. Il ruolo delle associazioni di categoria e il riconoscimento dell'ambiente esterno**

7. Riconosce un ruolo attivo alle associazioni di categoria nella promozione dell'imprenditoria femminile e, più in generale, della parità di genere in ambito sviluppo rurale?
8. Lei ha la percezione che sia difficile, in quanto donna, essere riconosciuta dalla comunità di riferimento?

*Ho frequentato tanti corsi di formazione e ritengo che quelli che sono offerti siano sufficienti, o almeno lo sono stati per la mia attività. Per quanto riguarda l'accesso alle informazioni e al rapporto con l'associazione di categoria sono seguita dalla Coldiretti, mi aiutano e mi sostengono. Ho un buon rapporto con loro, addirittura potrei definirlo amichevole. Per quanto riguarda l'accesso ai bandi, ho lasciato fare tutto all'associazione nonostante io stessa monitori le diverse opportunità chiedendo loro di essere supportata nella presentazione delle pratiche. Nel giro di 4 mesi ho ricevuto i fondi.*

*Se dobbiamo dire la nostra ad altri uomini, lo facciamo e loro ci stanno a sentire. Anche se si combatte sempre. Quando ho ristrutturato gli appartamenti è successa una cosa simile. Io mi devo confrontare sempre con uomini: durante le ristrutturazioni, ho avuto a che fare con muratori e impresari edili, puntavo i piedi quando vedevo qualcosa che non andava bene e, spesso, ho dovuto far intervenire il mio geometra per avere più riconoscimento. Ho chiamato lui a supportarmi sia in quanto uomo, sia in quanto tecnico con competenze specifiche.*

---

**Patrizia Federigi (Donne Impresa Coldiretti), Ivano Moscamora (CIA Liguria), Andrea Sampietro (Confagricoltura Liguria), Sonia Campolo (Donne in Campo CIA). Intervista da remoto del 16/12/2024. Rilevatore: Silvia De Matthaes.**

- 1. In estrema sintesi, qual è il profilo delle imprenditrici agricole liguri (investono? Dove investono? Con quali capitali? Ecc.) Com'è mutato questo profilo nel corso del tempo?**

**CIA:** *per la mia esperienza, non ci sono particolari settori in cui l'imprenditoria femminile si distingue, se non nelle attività complementari, come agriturismi e fattorie didattiche. Per il resto i dati ci segnalano che non ci sono particolari differenze, almeno in termini di investimento e di progetto aziendale. Nella vita quotidiana, chiaramente, è diverso: le donne, per ragioni culturali, hanno la maggior parte delle responsabilità di cura e l'assenza dei servizi nelle aree rurali non le aiuta di certo.*

**Confagricoltura:** sicuramente è prioritaria la conduzione familiare delle aziende agricole in Liguria, indubbiamente c'è una componente femminile ancora più forte nelle attività di diversificazione, ma non esclusivamente. In molti casi siamo di fronte ad imprenditrici di aziende piccole e laddove ci sono imprese che si avvalgono di manodopera, queste sono a conduzione maschile.

**Coldiretti:** le donne spesso operano nel sociale, nelle fattorie didattiche e in generale nella diversificazione. Sono spesso coadiuvanti di aziende in cui la titolarità è maschile.

## **2. Perché, secondo voi, le imprenditrici hanno maggiore propensione alla multifunzionalità e alla diversificazione?**

**CIA:** le imprese al femminile sono il 35% delle 10.000 imprese agricole censite alla Camera di Commercio e molte sono interessate alla diversificazione. È più facile riscontrare tra le imprenditrici un'attitudine all'innovazione e un'attenzione a particolari che possono sembrare scontati, ma non farei una generalizzazione. La multifunzionalità si riscontra spesso nella conduzione delle donne, ma non esclusivamente. Spesso con una conduzione familiare è facile che ci sia un'attenzione trasversale che va dalla diversificazione all'innovazione.

**Confagricoltura:** per lo spaccato che vedo come Confagricoltura, non vedo una differenza di genere nelle tipologie aziendali, è normale per sua natura la più marcata presenza femminile nella multifunzionalità, ma non ne farei una massimizzazione del dato, così come oggettivamente non vedo la superiorità numerica femminile nella diversificazione come una problematica di genere, ma semplicemente come una configurazione naturale del tessuto agricolo ligure. Penso di poter affermare che da quello che vedo non ci sono delle problematiche di genere spinte in questo ambito, ma una grande attenzione che è giusto che ci sia e, in proposito, ci tengo a precisare che la componente delle imprenditrici in posizioni apicali in Confagricoltura è notevole.

**Coldiretti:** mi associo agli interventi precedenti, se le differenze tra imprese femminili e imprese maschili sono ben organizzate creano sinergia per tutto il settore, non problemi. Non credo esistano discriminazioni di genere in questo ambito.

## **3. Quali sono le opportunità e quali i principali ostacoli allo sviluppo imprenditoriale delle donne in Regione Liguria? Rispondere considerando anche la presenza e la distribuzione dei servizi sul territorio e la multifunzionalità**

**CIA:** l'assenza di servizi è davvero disabilitante. Non è un bonus o un incentivo a poter sostituire qualcosa che dovrebbe essere garantito a tutti, ovvero l'organizzazione dei servizi in modo tale che non si debbano fare chilometri per raggiungere medici, scuole o che la connessione internet sia stabile e accettabile. Non è poi l'incentivo a risolvere una situazione in cui c'è un divario culturale tra le responsabilità associate alla donna e quelle associate all'uomo: non sarà sicuramente qualche incentivo o bonus a poter colmare differenze e disuguaglianze.

**Confagricoltura:** gli ostacoli sono da cercare trasversalmente al genere. Le nostre aziende devono competere con realtà molto più grandi i cui costi di produzione sono per l'80/90% inferiori. La struttura aziendale e la conformazione del nostro territorio, oltre alle condizioni

delle infrastrutture, ci mettono in difficoltà e non ci avvantaggiano rispetto ai concorrenti non liguri. I costi sono insostenibili a prescindere che si tratti di imprenditore o imprenditrice. Queste sono le principali problematiche che ci vengono sollevate dagli agricoltori in generale.

**Coldiretti:** concorda con le posizioni espresse dai colleghi e non aggiunge altre informazioni rilevanti.

#### **4. Quali sono le opportunità che potrebbero derivare dall'investimento in un turismo non solo marittimo e dalla destagionalizzazione?**

**CIA:** per quanto riguarda il turismo, una proposta di promozione turistica che sia utilizzatrice dell'entroterra ligure è stata realizzata solo in alcuni distretti, come nel Finalese, sicuramente andrebbe investito di più. Ma processi e progetti di destagionalizzazione sono stati realizzati, lo testimoniano i numeri di prenotazione negli agriturismi per gennaio, per esempio.

**Confagricoltura:** lo spaccato che ho io, come Confagricoltura, dice qualcosa di diverso: penso che la Liguria sia riuscita molto bene nella politica di promozione turistica. Questa Regione non è solo mare e non è solo Cinque Terre, lo testimoniano i numeri del turismo. Se poi confrontiamo il numero dei turisti che, seppur con le difficoltà strutturali e infrastrutturali, continuano a frequentare l'entroterra è ancora più chiaro che sia stata realizzata una buona strategia di marketing territoriale.

**Coldiretti:** in certe zone non c'è collegamento tra costa ed entroterra, lì sta il problema che sicuramente inficia e limita il pieno sviluppo turistico.

#### **5. Quale contributo ha offerto il PSR 2014-2022 per la parità di genere e quali altre opportunità non sono state colte e potrebbero essere maggiormente presidiate nel periodo 2023-2027 col CSR? Secondo voi la premialità è uno strumento da prendere in considerazione per la nuova programmazione?**

**CIA:** non c'è mai stata incentivazione attorno all'imprenditoria femminile, ma questa non è neanche mai stata rilevata quale necessità. Non è percepito un reale gap tra conduzione femminile e maschile. Le donne non hanno particolare difficoltà nell'accesso ai bandi e non subiscono un trattamento diverso in base al genere nel processo di selezione, ma accedono in maniera equanime alla possibilità di realizzare un progetto di impresa. Io ritengo, però, che dare premialità sia una scelta politica. Non c'è un contesto discriminante in questo settore, ma si può discutere sul promuovere una politica incentivante, è una scelta.

**Confagricoltura:** io credo che l'unico problema di trattamento diversificato in questo settore sia nell'ambito bancario. Anche io ho ascoltato qualche episodio spiacevole da parte di alcune imprenditrici. Parlando di misure incentivanti, invece, se devo trovare una generalizzazione di diversità di trattamento, la vedo tra giovani e meno giovani, non tra uomo e donna. Indipendentemente dal genere, in questo ambito, ci sono disparità: ad un'azienda giovane che si affaccia al sistema del credito, 90 volte su 100 viene chiesta una garanzia familiare.

**Coldiretti:** per quanto riguarda l'entroterra e le zone rurali, la donna non ha difficoltà a creare impresa, ma nel destreggiarsi senza servizi: la mancanza di questi impedisce spesso alle donne di aprire la propria azienda, perché noi dobbiamo occuparci di tante cose e abbiamo il

*doppio delle responsabilità senza servizi. La premialità non va a sostituire il disservizio, questa assenza è competenza non dell'azienda o dell'imprenditore, ma regionale.*

#### **6. Tenendo conto di quanto detto, qual è il ruolo delle associazioni di categoria nella promozione della parità di genere in ambito sviluppo rurale?**

**CIA:** *la nostra attività di monitoraggio e la nostra capacità di operare sul territorio sono sicuramente molto utili. Ci sono spesso sezioni in cui sono meglio rappresentate le imprese al femminile e che vigilano su trattamenti non equi e particolari possibilità di incentivazione dell'imprenditoria femminile.*

**Confagricoltura:** *in Confagricoltura non c'è più una sezione femminile perché ci siamo resi conto che non ce n'era la necessità, e penso che questo sia un traguardo, significa che la questione non è prioritaria e neanche secondaria a livello di problematicità nel settore.*

**Coldiretti:** *io da referente provinciale di Donne Impresa posso testimoniare il lavoro e l'impegno dell'associazione nel realizzare moltissimi progetti utili per il territorio.*

*Coldiretti concorda con le posizioni espresse dai colleghi e non aggiunge altre informazioni rilevanti.*

#### **7. Rispetto alle esperienze programmatiche pregresse che non hanno avuto grande seguito (es. Donne in campo di ISMEA, servizi di sostituzione ex SM 2.2, Sottoprogrammi tematici donne in agricoltura) cosa recuperereste? Qual è stata notevolmente sottostimata? Cosa ne pensate di Più impresa (mutui a tasso agevolato)?**

**CIA:** *potessi scegliere, concentrerei i fondi nelle politiche per accrescere i servizi. Recentemente sono state fatte le programmazioni sulle Case della Salute e nella programmazione regionale si è deciso di collocarle vicino agli ospedali, quindi nelle aree urbane e periurbane, non rurali, e questa è una mancanza. Incentiverei poi la compartecipazione tra fondi, sicuramente.*

**Confagricoltura:** *io non vedo la necessità che il documento di Programmazione sia strutturato con una particolare attenzione al genere, sicuramente però ridurrei la farraginosità delle istruttorie e favorirei un sistema bancario che favorisca maggiormente gli agricoltori. Vorrei che ci sia più efficacia ed efficienza in generale. Sugerirei, poi, che al momento di sintesi dei Rapporti di Valutazione Annuale seguisse un confronto che non fosse sterile, ma il punto di partenza per progetti futuri, con il coinvolgimento di vari attori, tra cui anche le Associazioni di Categoria.*

**Coldiretti:** *concorda con le posizioni espresse dai colleghi e non aggiunge altre informazioni rilevanti.*