50° isri
Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali

SERVIZIO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE DEL PROGRAMMA DI SVILUPPO RURALE ABRUZZO 2014/2020

CIG 7099179BD4 CUP C29G17000090009

APPROFONDIMENTO TEMATICO: L'IMPRESA FEMMINILE IN AGRICOLTURA IN ABRUZZO E IL SOSTEGNO DEL PSR

V. 1.0

Marzo 2020

PSR 2014-2020 ABRUZZO

Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale: l'Europa investe nelle zone rurali

REGIONE ABRUZZO

PSR 2014-2020
ABRUZZO

Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale – l'Europa investe nelle zone rurali

Repubblica Italiana

Regione Abruzzo

PROGRAMMA DI SVILUPPO RURALE 2014-2020

Valutazione Indipendente
del Programma di Sviluppo Rurale Abruzzo 2014/2020

APPROFONDIMENTO TEMATICO: L'IMPRESA FEMMINILE IN AGRICOLTURA IN ABRUZZO E IL SOSTEGNO DEL PSR

Versione 1.0 – gennaio 2020

Realizzato da:

50° isri
Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali

SOMMARIO

1 IL FABBISOGNO VALUTATIVO E L'APPROCCIO METODOLOGICO 5

1.1 L'OGGETTO DELL'ANALISI 5

1.2 LE DOMANDE VALUTATIVE 7

1.3 I CRITERI DI GIUDIZIO E GLI INDICATORI 7

1.3.1 Criteri di giudizio 7

1.3.2 Indicatori quantitativi 8

1.3.3 Indicatori qualitativi 8

1.4 DESCRIZIONE DEI METODI E DELLE FONTI 8

2 I RISULTATI DELL'ANALISI 9

2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA FEMMINILE IN AGRICOLTURA 9

2.1.1 Caratteristiche di genere nel settore agricolo nel suo complesso 9

2.1.2 Le caratteristiche del lavoro femminile e maschile nell'agricoltura "di mercato" 11

2.1.3 Le caratteristiche delle aziende agricole a titolarità femminile e maschile 13

2.2 IL SOSTEGNO DEL PSR ALLO SVILUPPO DELLE AZIENDE FEMMINILI 16

2.2.1 I voucher formativi 19

2.2.2 Il sostegno all'insediamento delle nuove aziende agricole 21

3 RISPOSTA AI QUESITI DI VALUTAZIONE 27

3.1 QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DISTINTIVE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE NEL SETTORE AGRICOLO IN ABRUZZO? 27

3.2 QUALI SONO LE TRAIETTORIE DI SVILUPPO CHE LE IMPRESE AGRICOLE FEMMINILI PERSEGUONO CON IL SOSTEGNO DEL PSR ABRUZZO? 28

3.3 IN CHE MISURA L'IMPRENDITORIA FEMMINILE È APPORTATRICE DI INNOVAZIONE IN AGRICOLTURA? 29

1 IL FABBISOGNO VALUTATIVO E L'APPROCCIO METODOLOGICO

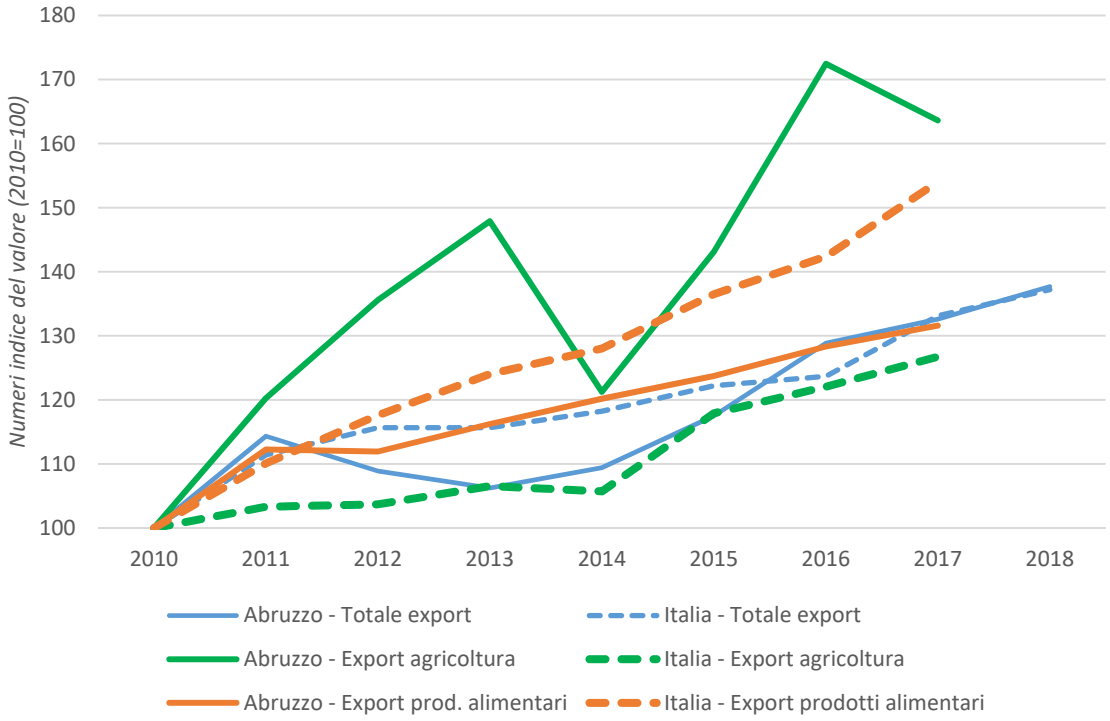
1.1 L'OGGETTO DELL'ANALISI

L'agricoltura ha dato un contributo significativo, pur se discontinuo, all'andamento dell'economia nazionale negli anni di stagnazione e crisi che si sono succeduti dal 2008 in poi.

Lo ha dato soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno, dove la debolissima crescita della domanda interna non ha potuto essere compensata, come per le regioni più industrializzate, da una domanda estera, ancora vivace, di prodotti industriali.

Questo per effetto di due diversi fattori: da una parte, anche nei periodi di recessione, la domanda interna tende a mantenersi costante o in lieve aumento per i prodotti agricoli e alimentari, dall'altra le esportazioni di prodotti agricoli soffrono meno di quelli industriali delle crisi aziendali e della concorrenza degli altri Paesi.

Fig. 1. Andamento delle esportazioni ai prezzi correnti



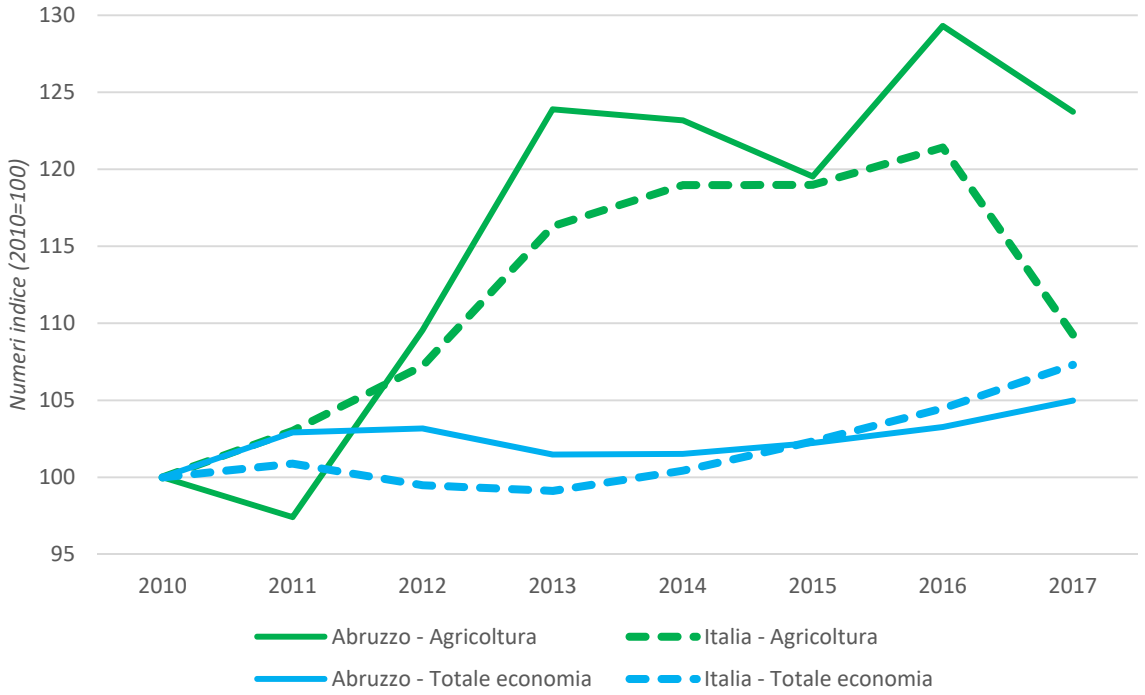
Fonte: elaborazione ISRI su dati Istat – Statistiche per le politiche di sviluppo

Invero, in un periodo (2010-2017) in cui l'economia dell'Abruzzo è cresciuta nel suo complesso di soli cinque punti percentuali in termini reali, il valore aggiunto della produzione agricola è aumentato di quasi 24 punti (Fig. 2.

Per conseguenza la quota di PIL dovuta ai prodotti dell'agricoltura in Abruzzo è in questi ultimi anni tornata crescere, anche se all'interno di una tendenza secolare di costante contrazione.

La funzione anticongiunturale dell'attività agricola non è certo un fenomeno nuovo, ma in tempi più recenti si coniuga anche con importanti dinamiche di innovazione e ristrutturazione che stanno cambiando profondamente le caratteristiche di un settore che, per sua natura, ha un altissimo grado di inerzia.

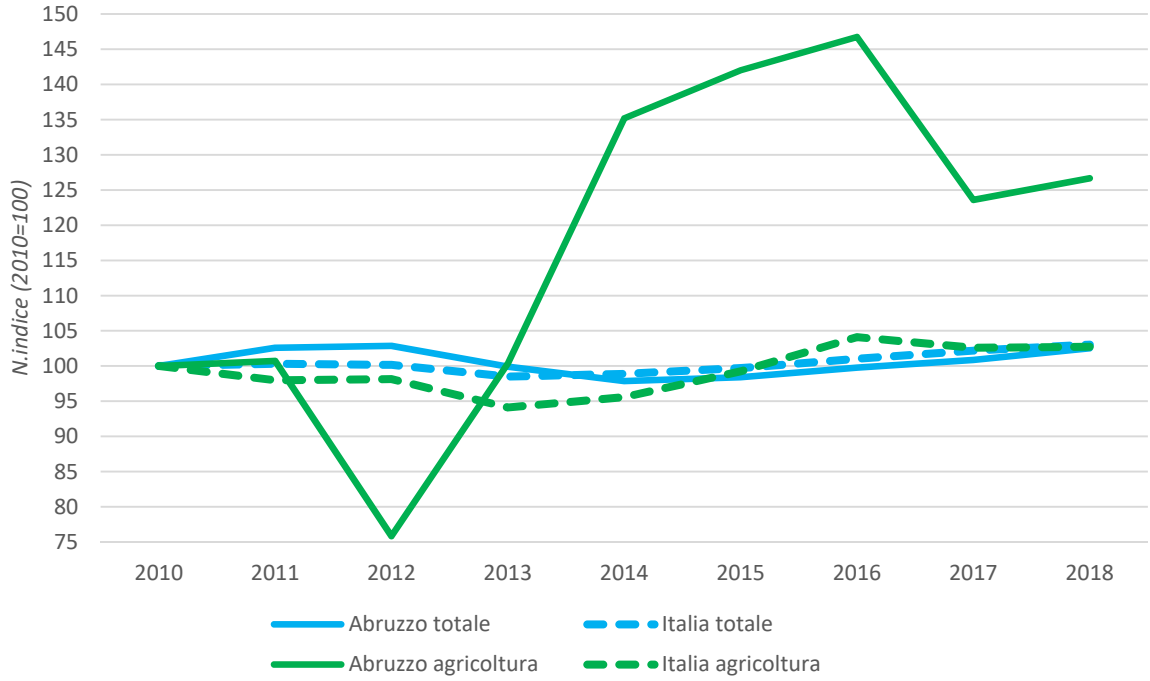
Fig. 2. Variazione 2010-2017 del valore aggiunto totale e dell'agricoltura a prezzi concatenati



Fonte: elaborazione ISRI su dati Istat – Statistiche per le politiche di sviluppo

Dinamiche analoghe si sono registrate anche nell'occupazione in agricoltura, che tra il 2010 e il 2018 è aumentata di circa 25 punti percentuali, mentre nell'intera economia rimaneva pressoché stabile (Fig. 3). In questo la dinamica regionale si distacca sensibilmente da quella nazionale, che anche in agricoltura non varia sostanzialmente nel periodo considerato.

Fig. 3. Variazione 2010-2018 degli occupati totali e in agricoltura



Fonte: elaborazione ISRI su dati Istat – Dataset occupati

Ciò può dipendere in parte da un effetto statistico (l'Abruzzo è una regione medio-piccola e il campione dell'occupazione in agricoltura è perciò più variabile), ma si deve anche rilevare che, evidentemente, in

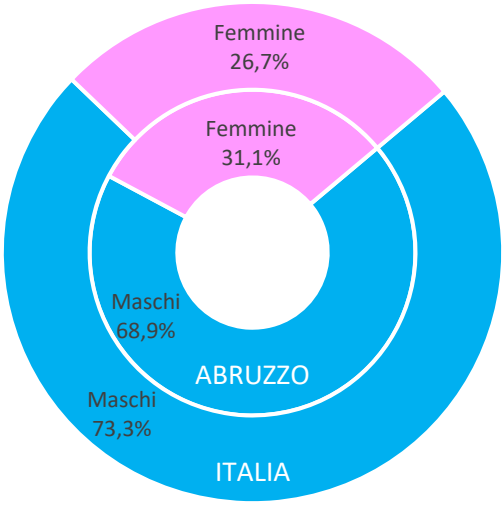
Italia la crescita del valore aggiunto si è associata ad una crescita della produttività nel settore, che in Abruzzo invece non vi è stata, negli stessi anni.

Da sempre, l'agricoltura non è solo un'attività economica ma spesso anche un archetipo familiare e sociale. E, in questo senso, analizzare l'agricoltura sotto il profilo di genere significa comprenderne meglio le caratteristiche e le potenzialità.

risulta particolarmente interessante comprendere quale è in essa il ruolo della componente femminile, nei suoi aspetti più tradizionali, e – di contro - nelle sue dinamiche di rinnovamento.

Le statistiche più recenti sull'occupazione indicano che il peso della componente femminile in agricoltura è in Abruzzo di poco inferiore ad un terzo del totale, e supera di oltre quattro punti la quota a livello nazionale (Fig. 4).

Fig. 4. Composizione per sesso dell'occupazione totale e in agricoltura (media 2016-2018)



Fonte: elaborazione ISRI su dati Istat – Dataset occupati

L'obiettivo di questo approfondimento è di comprendere quale è il ruolo della componente femminile nell'agricoltura regionale sia nei suoi aspetti più tradizionali, che nelle sue dinamiche di rinnovamento.

1.2 LE DOMANDE VALUTATIVE

Le domande valutative cui si vuole dare risposta con questa analisi sono le seguenti.

- Quali sono le caratteristiche distintive dell'imprenditoria femminile nel settore agricolo in Abruzzo?
- Quali sono le traiettorie di sviluppo che le imprese agricole femminili perseguono con il sostegno del PSR Abruzzo?
- In che misura l'imprenditoria femminile è apportatrice di innovazione in agricoltura?

1.3 I CRITERI DI GIUDIZIO E GLI INDICATORI

1.3.1 Criteri di giudizio

La prima domanda, in considerazione della sua natura descrittiva, non è associata a criteri di giudizio. Rispetto alle altre due domande, i criteri individuati sono:

Quali sono le traiettorie di sviluppo che le imprese agricole femminili perseguono con il sostegno del PSR Abruzzo?

1. Il PSR ha favorito l'accesso e la permanenza nel settore agricolo di persone di sesso femminile

2. Il PSR ha contribuito a superare i divari esistenti tra aziende femminili e maschili

In che misura l'imprenditoria femminile è apportatrice di innovazione in agricoltura?

1. Le aziende femminili sono portatrici di conoscenze e competenze avanzate
2. Nelle aziende femminili sono in atto processi di ristrutturazione, ammodernamento e innovazione
3. Nelle aziende femminili sono in atto processi di diversificazione

1.3.2 Indicatori quantitativi

- Impegno lavorativo medio delle titolari di aziende agricole
- Dimensione economica delle aziende femminili
- Produzione lorda vendibile media per azienda
- Valore aggiunto medio per azienda

1.3.3 Indicatori qualitativi

- Distribuzione delle femmine occupate in agricoltura per fascia di età
- Distribuzione delle femmine occupate in agricoltura per titolo di studio
- Composizione delle femmine occupate in agricoltura per grado di parentela con il titolare
- Composizione delle aziende femminili per orientamento tecnico economico
- Composizione media del capitale fisso
- Obiettivi di sviluppo delle nuove aziende di giovani

1.4 DESCRIZIONE DEI METODI E DELLE FONTI

Lo studio si basa sull'analisi di dati secondari ricavati dalle seguenti fonti:

- Istat -Censimento dell'agricoltura 2010, ancorché datato, fornisce al livello più disaggregato le informazioni – anche di genere – che descrivono in settore agricolo nel suo insieme, tenendo conto anche della sua componente più marginale da un punto di vista economico ma non sociale;
- Istat – Statistiche per le politiche di sviluppo: valore aggiunto ed esportazioni, anni 2010-2017, fornisce informazioni sul ruolo dell'agricoltura nell'economia regionale e sulle dinamiche avvenute nell'ultimo decennio;
- Istat – Rilevazione delle forze di lavoro 2010-2018, dà conto del peso dell'agricoltura a livello occupazionale, e delle dinamiche nel corso degli anni;
- RICA – Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo, assicura una serie storica sino al 2017 di un campione rappresentativo di aziende regionali con informazioni contabili e operative di dettaglio: per svolgere un'analisi delle caratteristiche strutturali di genere dell'agricoltura abruzzese si sono presi in esame i dati relativi ad un periodo di quattro anni (2014-2017) al fine di ridurre l'errore statistico dovuto alla numerosità del campione;
- SIAN – Sviluppo Rurale Misure Strutturali - Programmazione 2014 – 2020: domande di sostegno, scarico 26 febbraio 2020, fornisce un quadro completo e aggiornato delle domanda pervenute su ciascuna misura e gli importi o le quantità richieste;
- CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019, contiene tutti i dati descrittivi e di previsione dei Piani di sviluppo aziendale presentati dai soggetti aspiranti al premio di primo insediamento (mis. 6.1);
- Regione Abruzzo – elenco delle domande ammesse a beneficio dei voucher di formazione (Determinazione DPD022/28 del 20/07/2018 - Approvazione graduatorie definitive beneficiari voucher distinte per Focus Area), contiene le informazioni soggettive dei richiedenti i voucher e in merito al tipo ed alle tematiche dei corsi per cui viene effettuata la richiesta.

2 I RISULTATI DELL'ANALISI

2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA FEMMINILE IN AGRICOLTURA

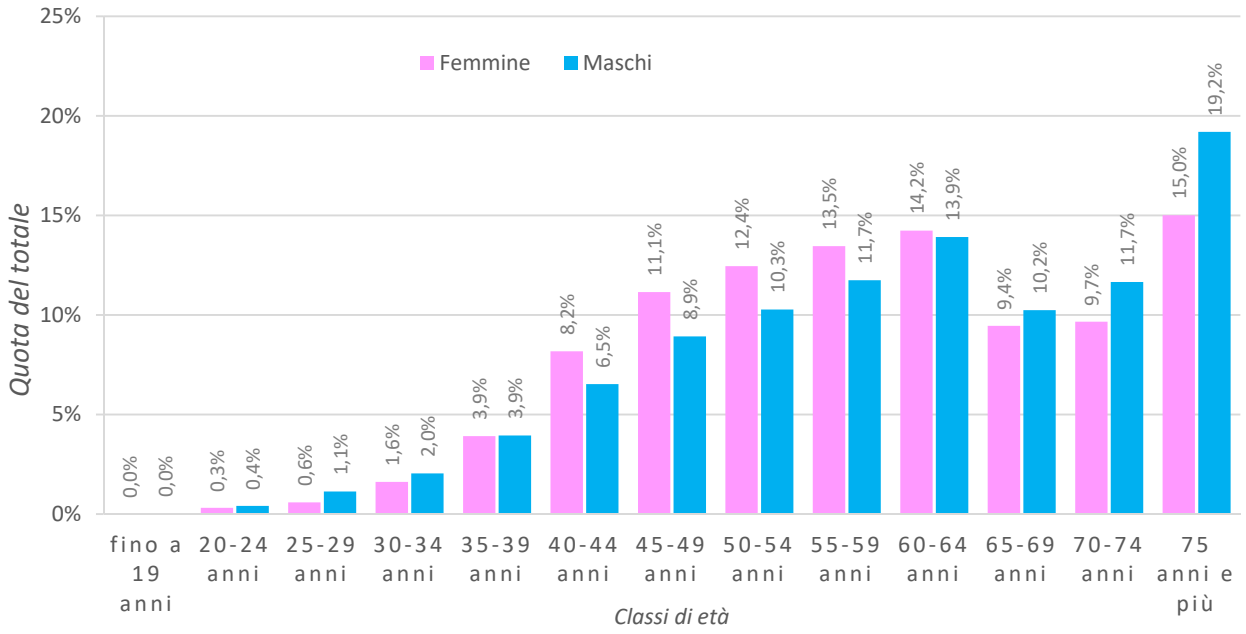
2.1.1 Caratteristiche di genere nel settore agricolo nel suo complesso

Per conoscere le caratteristiche socio-demografiche del settore agricolo abruzzese nella sua interezza occorre fare riferimento all'ultimo censimento generale dell'agricoltura, che ha ormai dieci anni. Si tratta quindi di una fotografia datata, e che presto potrà essere rinnovata con i dati del censimento del 2020, ma che descrive un fotogramma di una lunghissima e lenta transizione tra un'economia preindustriale ed una postindustriale.

Lo si comprende facilmente dalla ancora fortissima senilizzazione dell'intero settore, dove la classe degli ultrasettantacinquenni è più numerosa di ogni altra classe (da cinque anni) di età (Fig. 5).

Questa caratteristica risulta però più evidente tra i titolari di azienda maschi, che per oltre il 40% hanno superato i 65 anni.

Fig. 5. Composizione di genere per classi d'età del titolare nel settore agricolo – Abruzzo



Fonte: elaborazione ISRI su dati Istat – Censimento dell'agricoltura 2010

Al contrario, le titolari femmine si concentrano maggiormente nella fascia mediana, dai 40 anni sino all'età della pensione, mentre la presenza nelle classi più giovani (fino ai 34 anni) è relativamente minore a quella maschile.

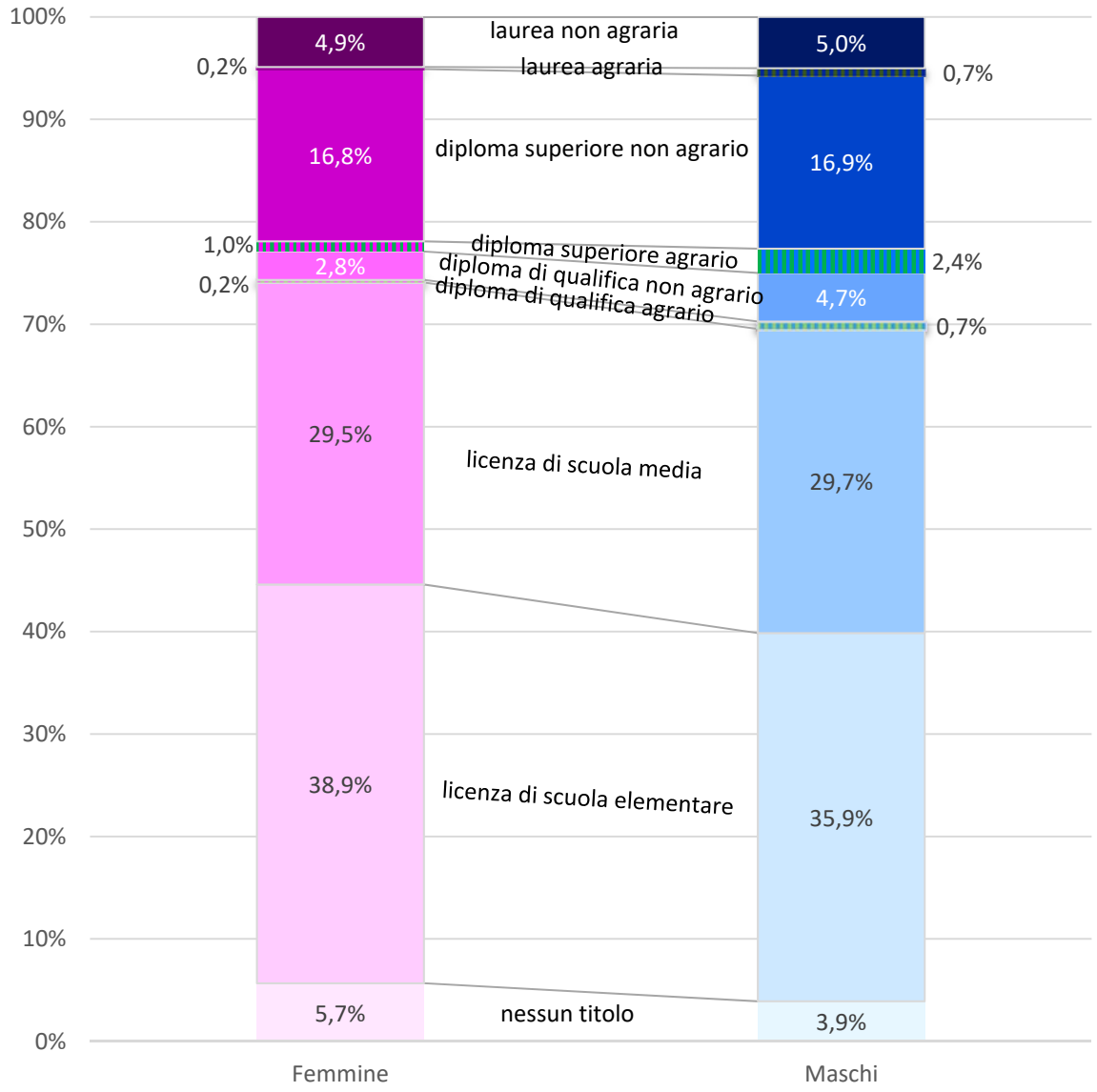
Ad una struttura anagrafica che nel complesso appare comunque, anche per le femmine, molto sbilanciata verso le classi più anziane corrisponde un livello di istruzione mediamente molto basso: meno di un quarto dei titolari di aziende agricole aveva, nel 2010, un titolo di studio superiore alla licenza media (Fig. 6).

In questo caso, però, la minore età media delle titolari femmine non implica una loro maggiore scolarizzazione.

Al contrario: quasi il 45% delle femmine possedeva al massimo la licenza elementare, contro il 40% scarso degli uomini.

È invece nel complesso del tutto simile a quella dei maschi la quota di titolari in possesso di un titolo superiore (diploma o laurea), anche se una differenza molto significativa – in termini relativi – la si riscontra rispetto ai titoli specialistici rilevanti per il settore: la quota di titolari in possesso di un diploma professionale o tecnico agrario o di una laurea in agraria è del 1,4% per le femmine e del 3,8% per i maschi.

Fig. 6. Composizione di genere per titolo di studio dei titolari delle aziende agricole – Abruzzo 2010



Fonte: elaborazione ISRI su dati Istat – Censimento dell'agricoltura 2010

Quello scattato dal censimento dell'agricoltura è però un ritratto globale dell'agricoltura, che comprende aziende di tutte le dimensioni sopra l'ettaro[1].

Tra di esse, la maggioranza sono di piccolissima dimensione e rivolte al (parziale) sostentamento della famiglia del titolare: circa due terzi delle aziende agricole nazionali censite hanno un fatturato inferiore a

[1] Sono considerate anche le aziende inferiori ad un ettaro, quando producano in una determinata misura per la vendita oppure qualora la loro unità di produzione superi determinate soglie fisiche.

15 mila euro annui[2], un valore aggiunto medio annuo di 2.300 euro e impiegano ciascuna meno di un quarto di ULA (cioè richiedono lavoro per poco più di 50 giornate uomo).

Le aziende agricole al di sopra di quella soglia dimensionale, capaci di impiegare in maniera prevalente almeno una persona, di operare sul mercato e di remunerare, non soltanto in natura, i fattori della produzione sono quindi non più di un terzo di quelle osservate dal censimento.

2.1.2 Le caratteristiche del lavoro femminile e maschile nell'agricoltura "di mercato"

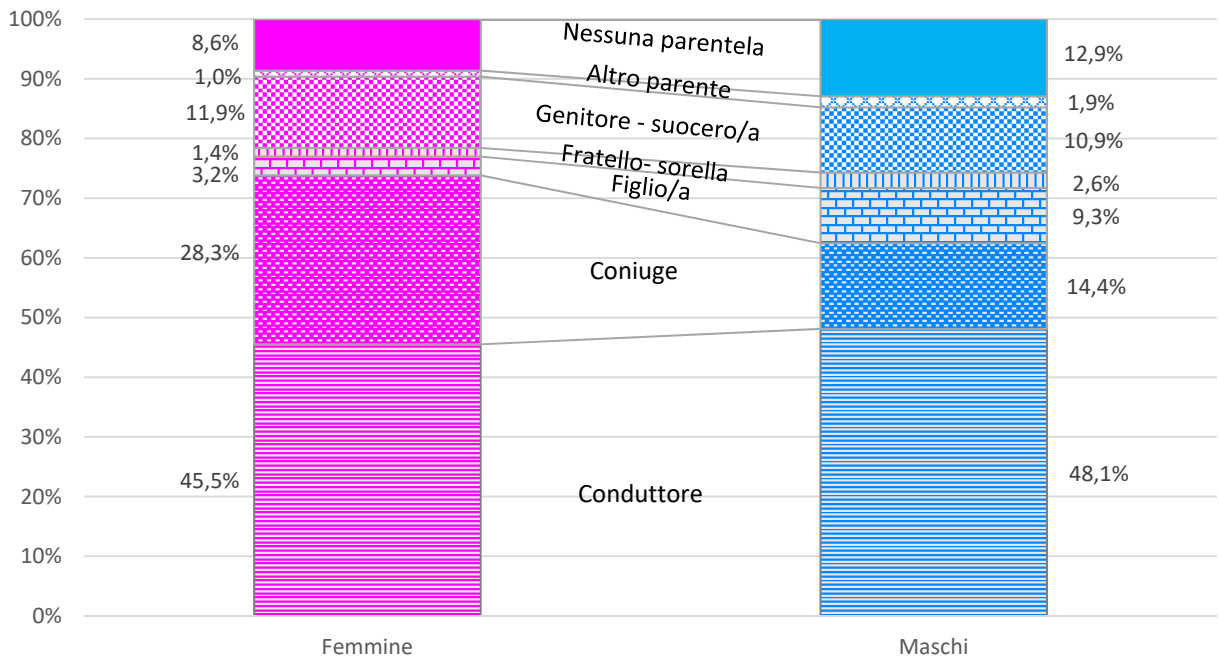
Una rappresentazione statistica più mirata a questo sottoinsieme di aziende maggiormente rivolte al mercato viene fornita dalla banca dati RICA, che ogni anno rileva molti dati contabili ed operativi di un campione rappresentativo[3] su base regionale delle aziende con una dimensione economica (prodotto standard) dai 4 mila euro in su.

Considerando, per minimizzare l'errore statistico, il dato medio degli ultimi quattro anni disponibili, la manodopera impiegata a qualunque titolo (compresi i conduttori) nelle aziende agricole era composta per circa un quarto da donne.

Se si confronta la posizione di femmine e maschi impiegati in agricoltura si constata che per le prime è molto più spesso dovuta ad un rapporto di parentela con il conduttore: ciò accade nel 45% dei casi, contro il 39% dei maschi (Fig. 7).

Per oltre il 28% si tratta di mogli di conduttori, mentre – al contrario - i mariti delle conduttrici sono solo il 14% dei maschi. Ben diversa è la situazione dei figli: più del 9% dei maschi in agricoltura ha questa posizione, mentre l'incidenza relativa tra le femmine è poco sopra il 3%. Se si considerano i numeri assoluti, ciò significa che per ogni figlia femmina che lavora in agricoltura vi sono 10 figli maschi.

Fig. 7. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: manodopera impiegata in agricoltura per sesso e parentela con il conduttore



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

[2] Dato riferito all'anno 2015

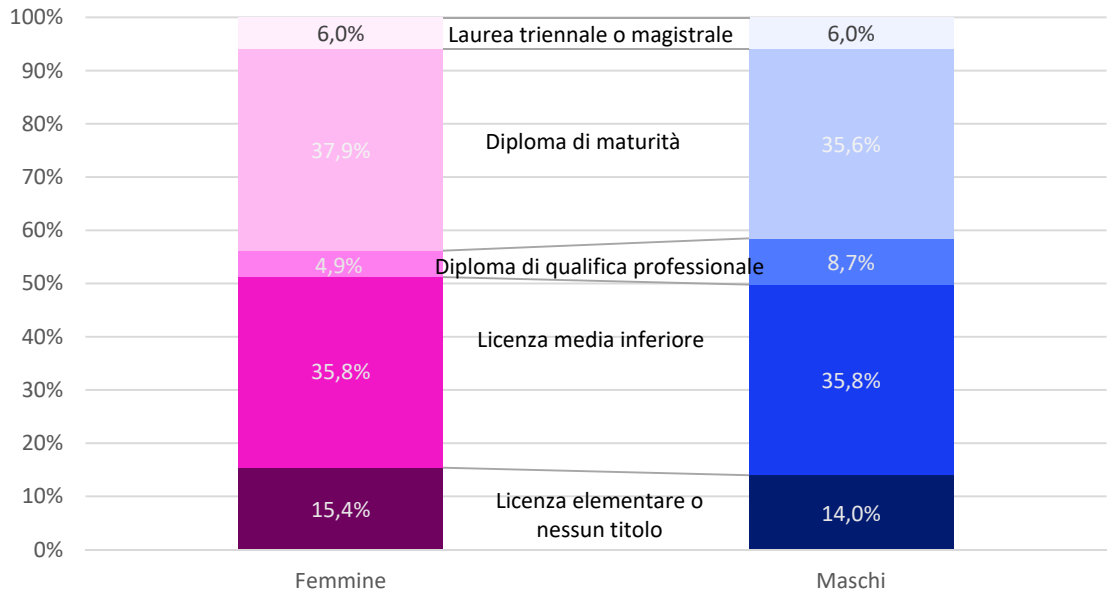
[3] Nel caso dell'Abruzzo, il campione rilevato ogni anno ammonta a circa 550 unità.

Ciò, da un lato, suffraga una maggiore presenza relativa di maschi nelle classi inferiori di età, e dall'altro, probabilmente, aiuta a comprendere una maggiore inclinazione dei maschi verso l'istruzione specialistica agraria ai vari livelli (diploma professionale, diploma tecnico, laurea).

Infatti, se la possibilità di un figlio maschio di lavorare nell'azienda agricola di famiglia è statisticamente dieci volte superiore a quella di una figlia femmina, è verosimile che ciò sia causa o effetto di una scelta scolastica specialistica.

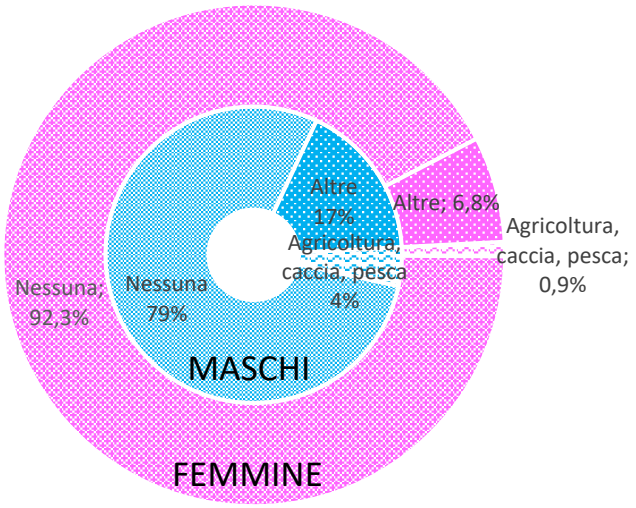
In tema di istruzione, la focalizzazione sugli addetti delle aziende "sul mercato" riporta ad una sostanziale simmetria tra la scolarizzazione dei maschi e delle femmine con una sola sostanziale differenza rispetto ai diplomi di qualifica professionale, che hanno molto più successo tra i maschi (Fig. 8).

Fig. 8. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: manodopera impiegata in agricoltura per sesso e titolo di studio



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

Fig. 9. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: attività extra-aziendali svolte dai lavoratori legati da parentela col conduttore



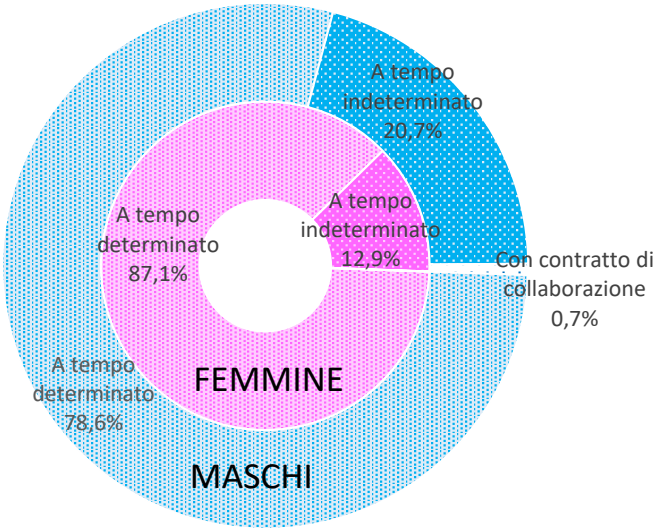
Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

L'impiego in agricoltura in qualità di parente del conduttore (o anche di conduttore medesimo) non esclude lo svolgimento di altre attività lavorative al di fuori dell'azienda; questa è però un'opportunità che riguarda maggiormente i maschi (Fig. 9), che svolgono attività extra-aziendali nel 21% dei casi (di cui 4% sempre in agricoltura).

Nel caso delle femmine, il lavoro nell'azienda agricola di famiglia è solitamente esclusivo: meno dell'8% ha un impiego extra-aziendale.

Dove invece non sussistono vincoli familiari con il conduttore, il legame delle femmine nei confronti dell'azienda agricola in cui lavorano appare, in qualche modo, meno consolidato di quello dei maschi: soltanto nel 13% vi è un rapporto a tempo indeterminato, contro il 21% dei maschi (Fig. 10). Occorre nondimeno ricordare che la quota di lavoratrici senza legami familiari con il conduttore è inferiore alla corrispondente quota di lavoratori maschi (8,6% contro 12,9%, cfr. Fig. 7).

Fig. 10. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: tipo di contratto dei collaboratori non legati da parentela col conduttore



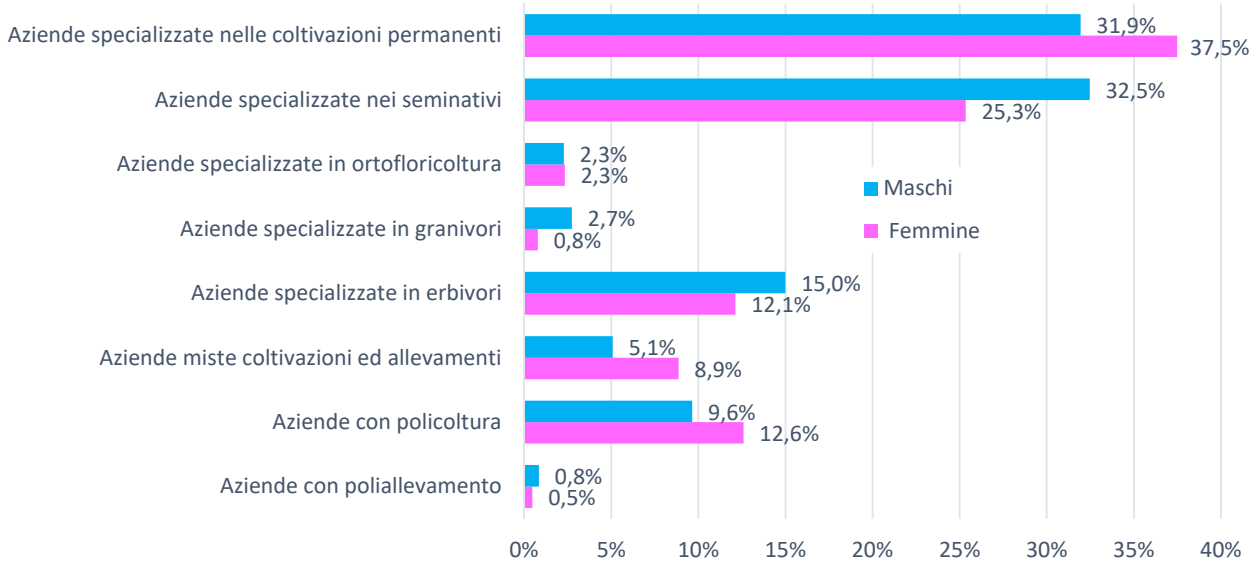
Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

2.1.3 Le caratteristiche delle aziende agricole a titolarità femminile e maschile

Attraverso i dati RICA è possibile anche analizzare le caratteristiche operative ed economiche delle aziende agricole che stanno sul mercato, ponendo a confronto quelle a titolarità femminile (circa il 30% nel periodo 2014-2017) con quelle a titolarità maschile.

Una lettura delle specializzazioni tecnico-economiche evidenzia, per l'Abruzzo, una maggiore incidenza tra le aziende femminili delle coltivazioni permanenti e delle aziende despecializzate: policolture e miste coltivazioni/allevamenti. Si osserva invece una presenza femminile sensibilmente inferiore alla media tra le aziende specializzate in seminativi e in erbivori (Fig. 11).

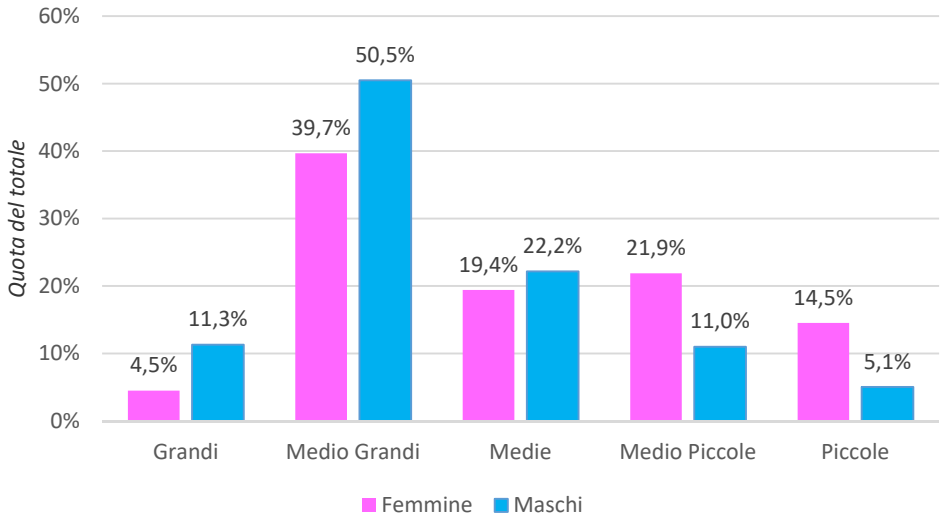
Fig. 11. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: composizione delle aziende agricole per polo OTE e sesso del titolare



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

Coerentemente, in termini di dimensioni economiche, le aziende femminili risultano in misura relativamente maggiore appartenere alle classi medio-piccola e piccola, le cui quote (pesate in termini di SAU) risultano rispettivamente doppia (22% contro 11%) e tripla (15% contro 5%) relativamente alle corrispondenti aziende maschili (0).

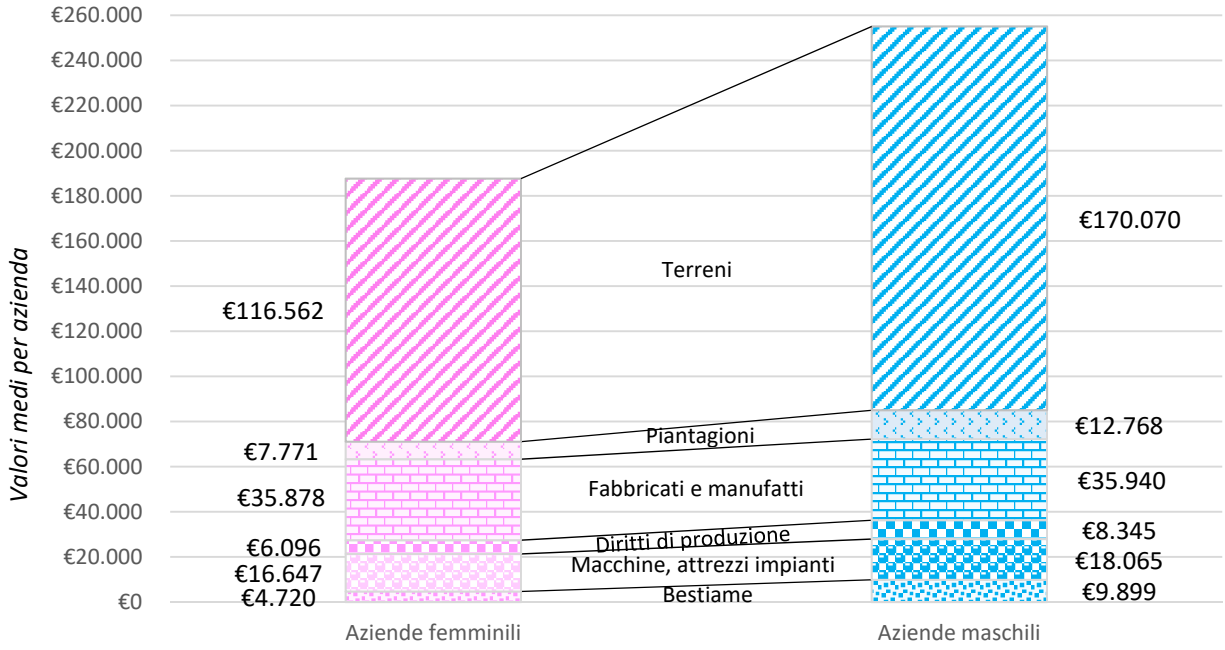
Fig. 12. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: composizione della SAU delle aziende agricole per gruppo di dimensione economica e sesso del titolare



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

Alle minori dimensioni economiche corrisponde una capitalizzazione delle aziende femminili mediamente inferiore di un quarto a quelle maschili (Fig. 13). La differenza è in larga parte dovuta al principale fattore produttivo, ovvero i terreni e le piantagioni, il cui valore medio nelle aziende femminili è circa due terzi di quello delle aziende maschili. Di contro, la dotazione di fabbricati, manufatti, macchine e attrezzi è del tutto simile tra i due gruppi, il che porta a concludere che le aziende femminili, in relazione ai terreni di cui dispongono sono mediamente meglio dotate di strutture e attrezzature.

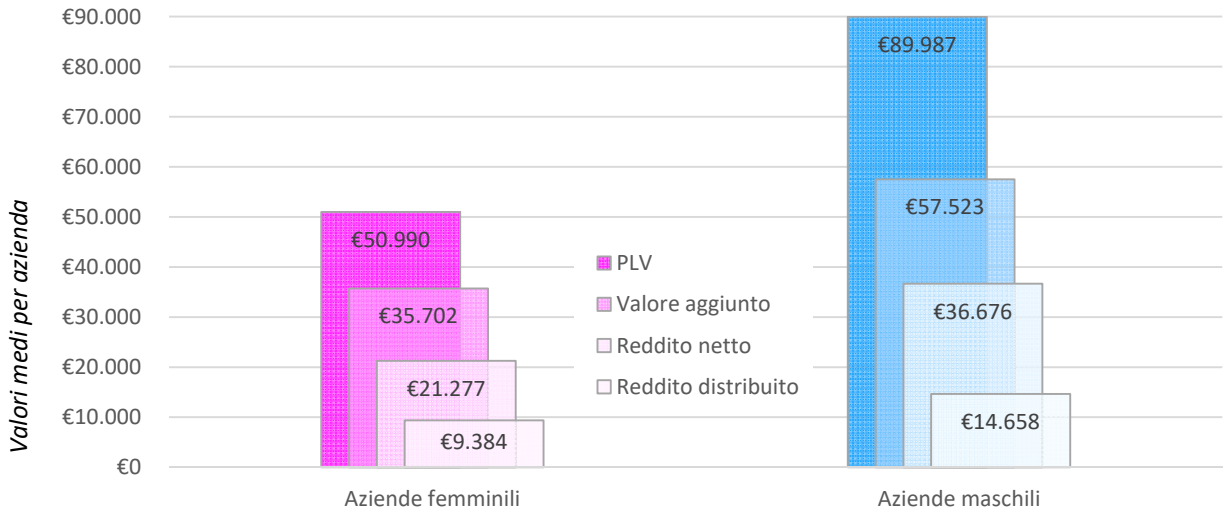
Fig. 13. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: composizione del capitale fisso delle aziende femminili e maschili



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

La forbice tra i due gruppi si divarica ulteriormente se si considerano i risultati economici. In particolare, la produzione lorda vendibile (PLV) media delle aziende femminili è appena il 57% di quelle maschili (Fig. 14), anche se poi in termini di valore aggiunto la distanza si riduce (35.700 contro 57.500 euro: -38%).

Fig. 14. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: principali valori medi di bilancio delle aziende femminili e maschili



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

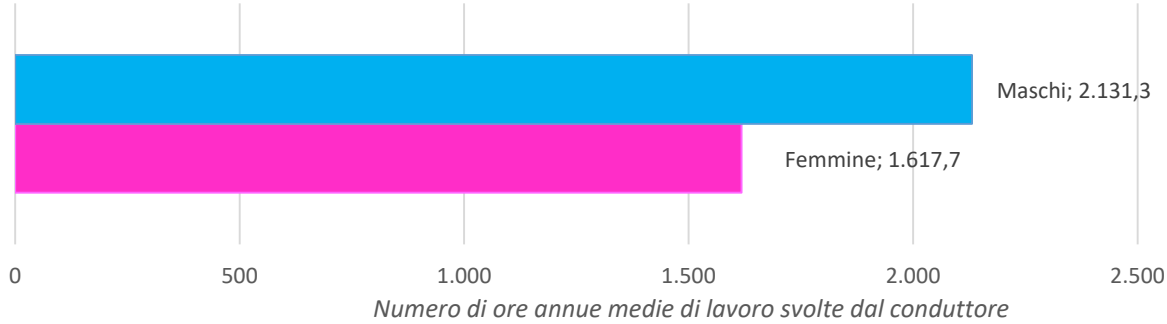
Occorre però riconoscere che, se i margini di reddito concessi dalle imprese maschili risultano mediamente più elevati, maggiore è anche l'impegno lavorativo dei conduttori maschi, che hanno un orario di lavoro (oltre 2.100 ore l'anno) superiore di circa il 25% a quello delle femmine (Fig. 15).

Pesano, evidentemente, anche in questo settore le esigenze di conciliazione, che impediscono alle imprenditrici di svolgere un orario pieno come i loro colleghi maschi.

Le minori dimensioni delle aziende femminili comportano, come è facilmente comprensibile, un minore fabbisogno di lavoro per la loro gestione. Ciò nondimeno, se si analizza in che modo tale fabbisogno viene

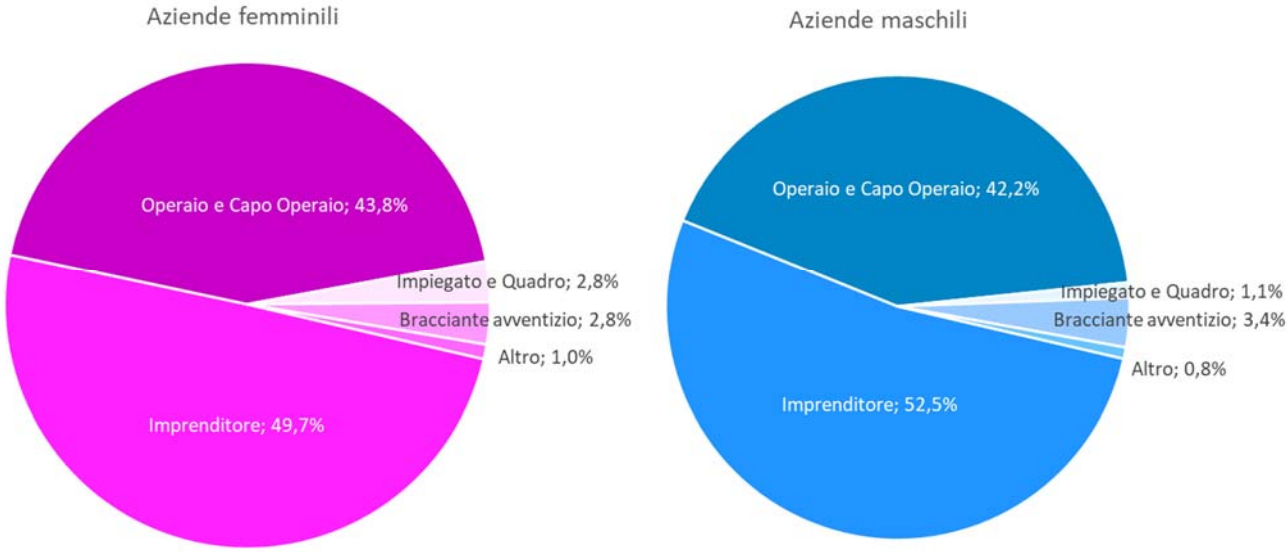
coperto (Fig. 16), emerge che le imprese femminili devono fare maggiore ricorso di quelle maschili al lavoro di terzi, in particolare operai, impiegati e quadri. La differenza non è in realtà molta, però resta il fatto che i conduttori maschi, in aziende mediamente più grandi, coprono più di metà del lavoro necessario, mentre le femmine restano, anche se di poco, al di sotto del 50%.

Fig. 15. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: ore di lavoro medie annue svolte dal conduttore per sesso del titolare



Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

Fig. 16. Campione RICA 2014-17 Abruzzo: composizione del lavoro per tipologia di lavoratore nell'azienda media femminile e maschile



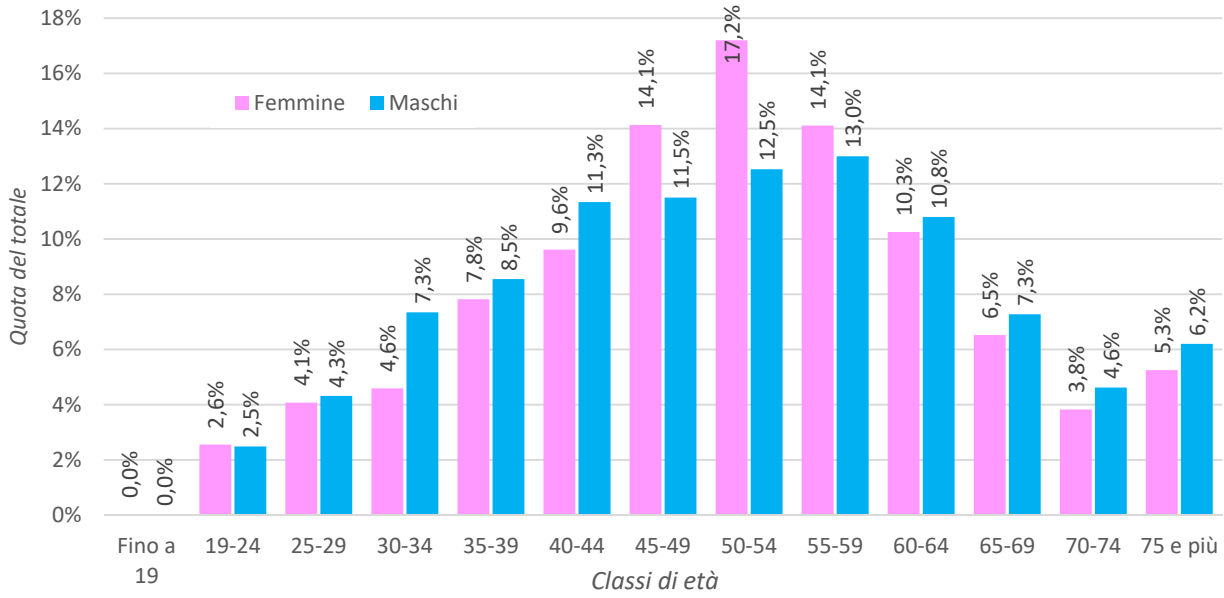
Fonte: elaborazione ISRI su dati Banca dati RICA, dati Regione Abruzzo 2014-2017

2.2 IL SOSTEGNO DEL PSR ALLO SVILUPPO DELLE AZIENDE FEMMINILI

Il Programma di sviluppo rurale è il principale strumento con cui la Regione sostiene lo sviluppo delle aziende agricole e indirizza la transizione dell'agricoltura verso principi di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

All'inizio del 2020, sono poco più di 7 mila i soggetti che hanno presentato domanda di sostegno sul PSR Abruzzo 2014-2020, per un totale di oltre 22 mila domande

Fig. 17. Età e sesso dei titolari di domande di sostegno sul PSR Abruzzo 2014-2020



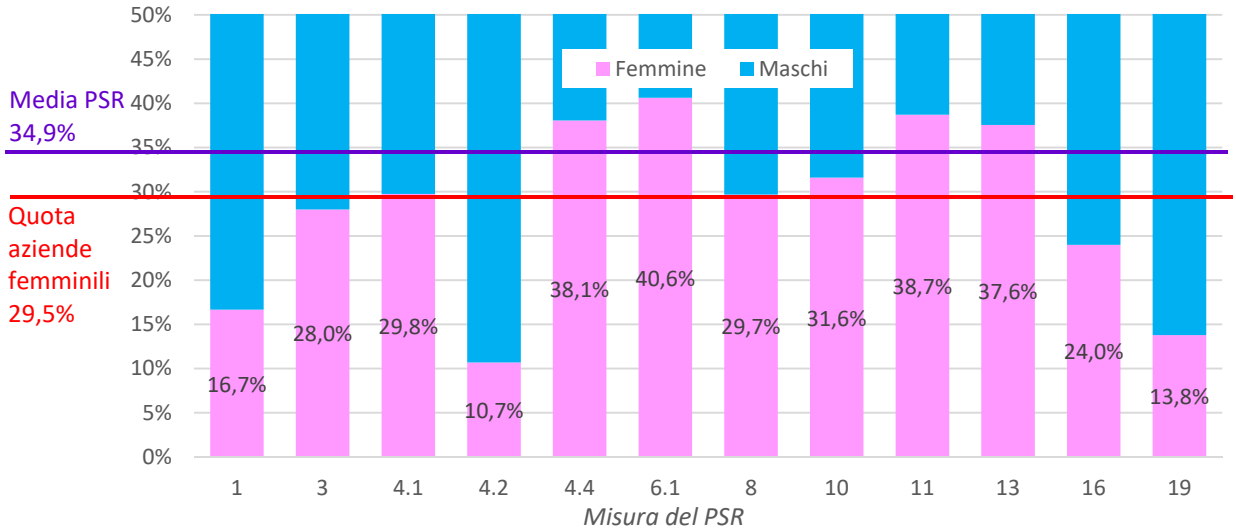
Fonte: elaborazione ISRI su dati SIAN – Sviluppo Rurale Misure Strutturali - Programmazione 2014 – 2020: domande di sostegno, scarico 26 febbraio 2020

La distribuzione per età dei presentatari delle domande di sostegno (Fig. 17) risente, come è ovvio, dell'elevata età media degli operatori agricoli, ma si concentra su fasce di 10 anni più giovani di quelle prevalenti nel settore (si confronti Fig. 5).

Una lettura di genere conferma che tra le femmine sono prevalenti, in termini assoluti e relativi, le classi di età centrali – tra i 45 e i 60 -, mentre i maschi appaiono più distribuiti tra le diverse classi e relativamente più rappresentati ai due estremi, in particolare tra i 30 e i 34 e dopo i 65.

Analizzando le misure a cui sono rivolte le domande di sostegno è possibile avere un'idea degli obiettivi strategici perseguiti dai titolari che le hanno presentate.

Fig. 18. Domande di sostegno presentate sulle misure del PSR per genere del titolare dell'azienda



Fonte: elaborazione ISRI su dati SIAN – Sviluppo Rurale Misure Strutturali - Programmazione 2014 – 2020: domande di sostegno, scarico 26 febbraio 2020

Detto che, in media, le domande presentate da femmine sono circa il 35% del totale e che nella Regione (Fig. 18), le misure per le quali questo valore viene superato sono principalmente:

- la 6.1 –premio di primo insediamento in azienda agricola, che prevedeva un criterio di selezione relativo al genere (si veda anche il successivo § 2.2.2);
- la 13 – indennità compensativa per le zone montane;
- la 11 – agricoltura biologica;
- la 4.4 – investimenti non produttivi con finalità ambientali.

Risultano invece inferiori alla media le domande relative alle misure:

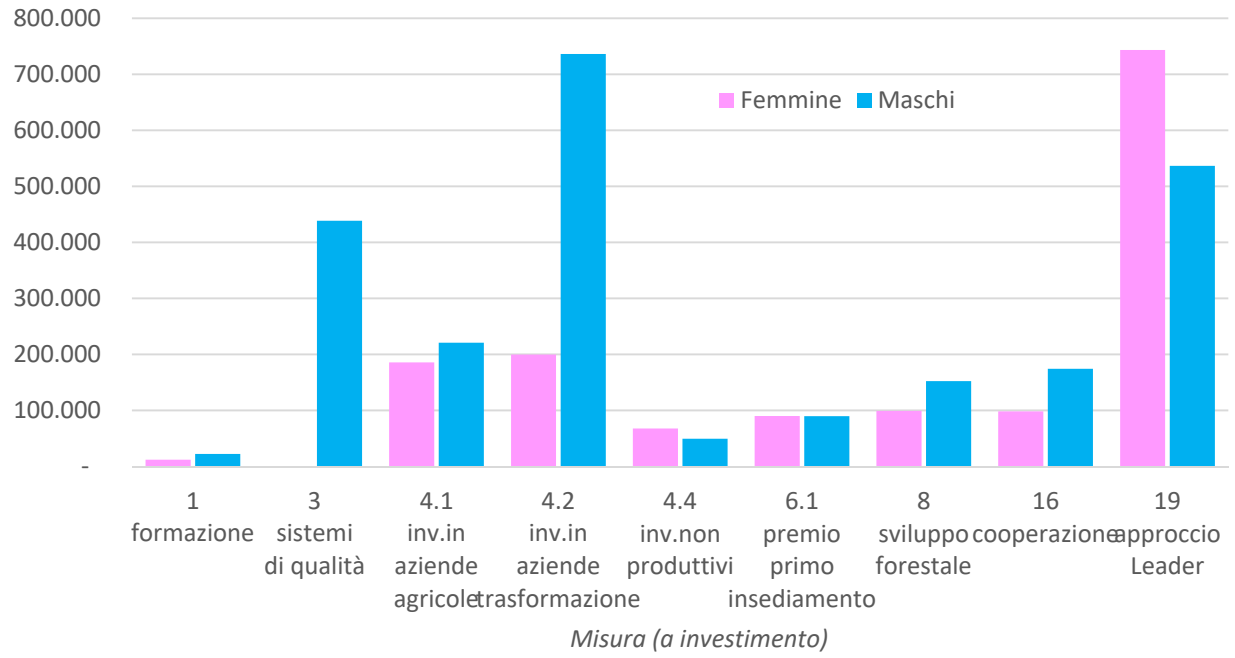
- 4.1 – sostegno agli investimenti produttivi nelle aziende agricole (con una percentuale che rispecchia comunque il peso relativo delle aziende femminili sul territorio);
- 4.2 – sostegno agli investimenti produttivi nelle aziende di trasformazione e commercializzazione;
- 16 – sostegno alla cooperazione.

Nel complesso, le strategie che emergono attraverso l'interesse rivolto alle diverse opportunità offerte dal PSR indicano che l'interesse delle aziende femminili si rivolge in misura minore al rafforzamento strutturale dell'azienda, attraverso investimenti produttivi e innovazione, e si concentra invece maggiormente sulla valorizzazione della funzione e dei contenuti ambientali dell'azienda. Oltre che sulla possibilità di avviare una nuova azienda.

Naturalmente, la maggiore o minore adesione a specifiche misure dipende anche dalle loro caratteristiche e dai rispettivi requisiti di accesso. Ad esempio, la misura 19 ha sinora prodotto quasi esclusivamente domande da parte dei GAL, di cui due soltanto hanno una rappresentante legale femmina, il che spiega la bassa percentuale di domande femminili per la misura.

Ancora, la misura 3 è composta di due sottomisure molto diverse per importi medi delle domande. La 3.2, che sostiene le campagne promozionali dei prodotti a marchio e produce domande di sostegno di importo rilevante (contrariamente alla 3.1), è rivolta a consorzi ed associazioni: di questi, uno soltanto ha una rappresentante di sesso femminile. È anche questo un elemento che compone il quadro del ruolo femminile nel mondo dell'agricoltura.

Fig. 19. Valore medio delle domande di sostegno presentate sulle misure a investimento del PSR



Fonte: elaborazione ISRI su dati SIAN – Sviluppo Rurale Misure Strutturali - Programmazione 2014 – 2020: domande di sostegno, scarico 26 febbraio 2020

La misura 4.2 si rivolge all'industria agro-alimentare, per cui le relative domande provengono nella maggior parte dei casi da società di persone o di capitali. Anche in questo caso i rappresentanti legali sono in larga prevalenza maschi, e le domande provenienti da società guidate da femmine sono poche e di importo più contenuto.

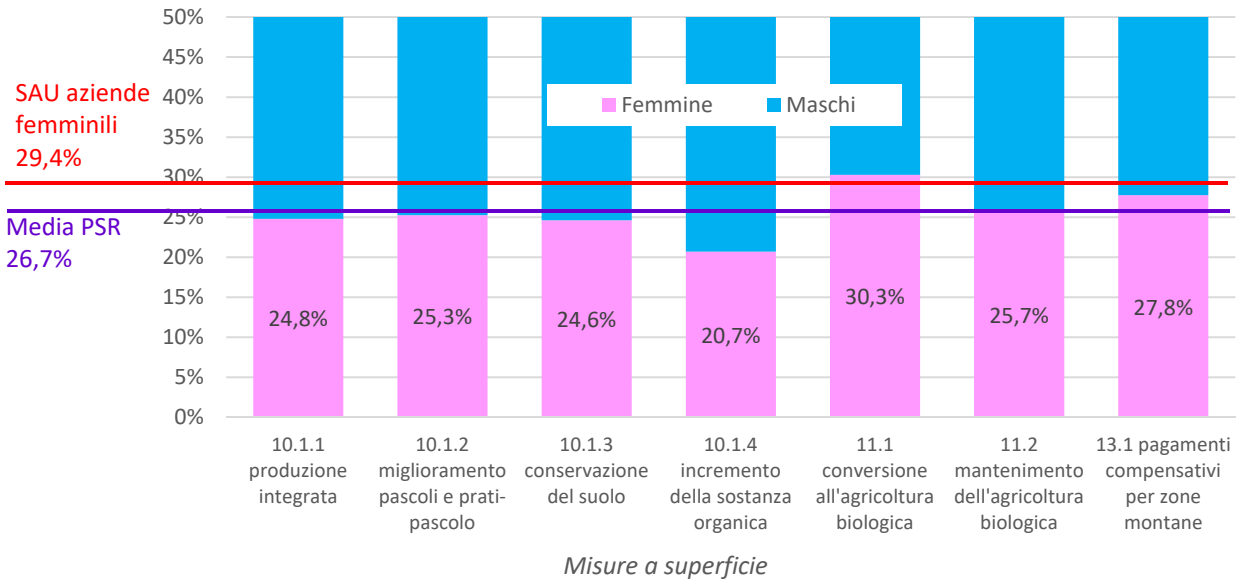
Un discorso analogo, sia pure in scala minore, può essere fatto per la misura 16.

In definitiva, la caratterizzazione per genere delle domande di sostegno sul PSR rivela anche la scarsa rappresentazione del genere femminile ai vertici delle imprese, delle associazioni, dei consorzi, degli organi di rappresentanza, dei GAL.

Sul versante delle domande sulle misure ambientali a superficie, la presenza femminile è relativamente consistente e piuttosto omogenea (Fig. 20), ma si concentra in particolare sulla sottomisura dell'agricoltura biologica riservata alle superfici in conversione (11.1), ad indicare una tendenza di progressivo rafforzamento delle posizioni delle aziende femminili in questo ambito.

La presenza superiore alla media nella misura 13 non presenta invece implicazioni strategiche di rilievo, quanto piuttosto riflette una maggiore concentrazione nelle aree eleggibili (quelle montane).

Fig. 20. Superfici beneficiarie di misure ambientali per sesso del/la titolare



Fonte: elaborazione ISRI su dati SIAN – Sviluppo Rurale Misure Strutturali - Programmazione 2014 – 2020: domande di sostegno, scarico 26 febbraio 2020

2.2.1 I voucher formativi

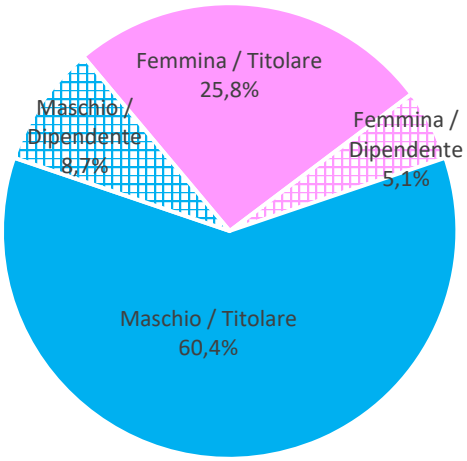
Per comprendere le caratteristiche del sostegno del PSR all'innalzamento delle conoscenze e delle competenze degli agricoltori occorre concentrarsi, più che sui beneficiari delle domande di sostegno (che sono gli enti di formazione), sui destinatari delle azioni di formazione, ovvero gli agricoltori.

Beneficiari in larga parte ancora potenziali, visto che ad oggi la maggior parte delle attività di formazione devono ancora essere realizzate.

Nondimeno, a seguito di un primo bando si sono raccolte le candidature e sono stati selezionati gli assegnatari dei voucher di formazione che sono attualmente in corso di erogazione.

Tra questi, la percentuale di femmine riflette la loro presenza complessiva nel settore: circa il 31%, di cui il 26% tra le titolari di azienda e il 5% tra le dipendenti Fig. 21. Non si riscontrano pertanto sostanziali differenze tra maschi e femmine in termini di interesse generale alle attività di formazione.

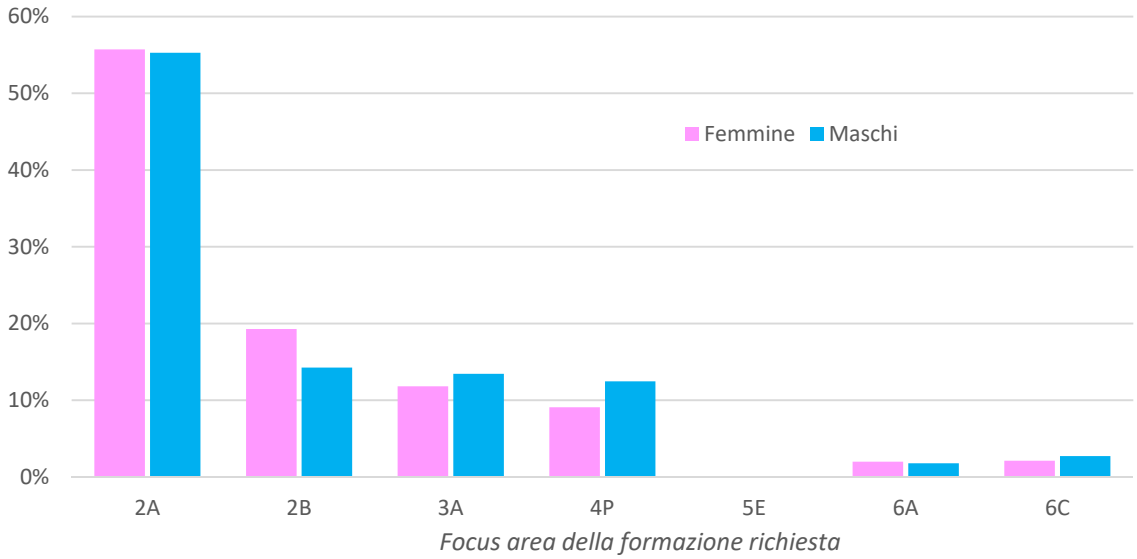
Fig. 21. Assegnatari di voucher per la formazione finanziati dalla mis. 1.1 del PSR



Fonte: elaborazione ISRI su dati Regione Abruzzo – elenco delle domande ammesse a beneficio dei voucher di formazione

Dove emerge qualche differenza è sulle tematiche prescelte (cfr. Fig. 22). A parte quelle relative alla focus area 2A (rafforzamento e competitività delle aziende agricole), che totalizzano per entrambi i sessi più di metà delle richieste, sulle altre si nota soprattutto la maggiore attenzione delle femmine per la focus area 2B (insediamento di nuovi agricoltori) e, di contro una minor richiesta per 3A (rafforzamento delle filiere) e 4P (tematiche ambientali).

Fig. 22. Ambiti di formazione richiesti per sesso



Fonte: elaborazione ISRI su dati Regione Abruzzo – elenco delle domande ammesse a beneficio dei voucher di formazione

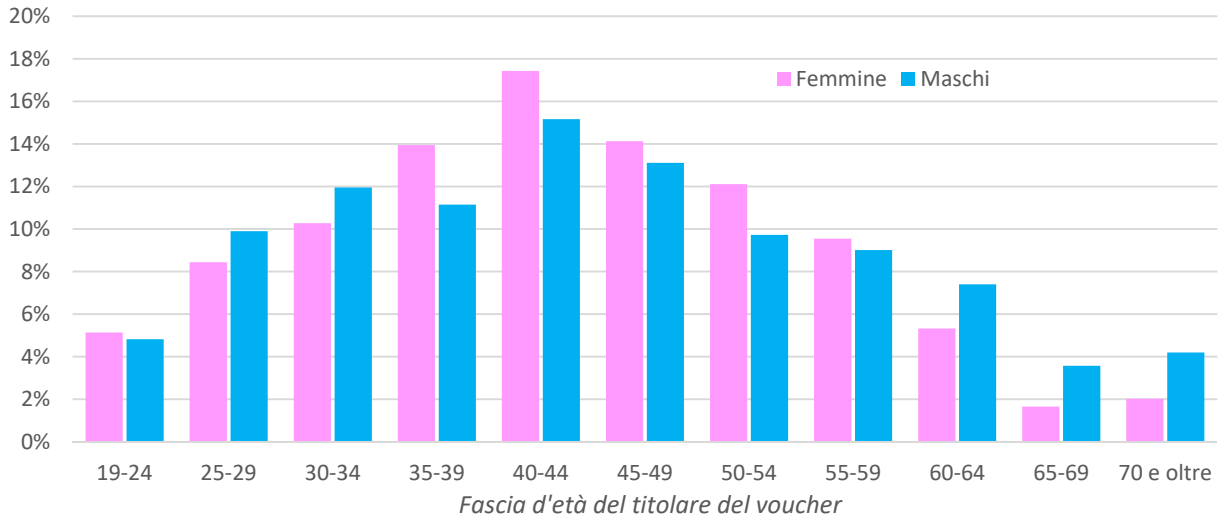
La maggiore richiesta per attività formative inerenti la focus area 2B è effetto diretto di due fattori: da una parte il buon successo della misura 6.1 (primo insediamento) tra le femmine e, dall'altra, dalla scarsa diffusione tra di esse di titoli di qualifica, diploma o laurea specialistici. Di conseguenza, per potere rispettare i requisiti del premio di primo insediamento, molte beneficiarie devono provvedere alla formazione specialistica di base attraverso i corsi di formazione promossi nell'ambito della focus area 2B.

In una prospettiva di integrazione tra strumenti di sostegno, quello che risulta più difficile da comprendere è che tra le femmine non vi sia stata grande richiesta di formazione sulle tematiche ambientali, stante un orientamento generalmente favorevole rispetto alle altre opportunità offerte dal PSR su questi temi.

I destinatari dei voucher di formazione sono, in media, dieci anni più giovani del complesso dei beneficiari del PSR (cfr. Fig. 23 e Fig. 17) e, salvo questa traslazione, la composizione per età dei due essi risulta nel complesso conforme alla media, con le femmine maggiormente concentrate nelle classi medie.

Si registra però una differenza sostanziale nella classe 35-39, che normalmente è più corposa tra i maschi ma che, in questo caso, vede prevalere le femmine per effetto della concentrazione di domande relativa alla focus area 2B (che riguarda soggetti inferiori ai 40 anni).

Fig. 23. Assegnatari di un voucher di formazione sulla misura 1.1 del PSR per sesso e fascia di età



Fonte: elaborazione ISRI su dati Regione Abruzzo – elenco delle domande ammesse a beneficio dei voucher di formazione

2.2.2 Il sostegno all'insediamento delle nuove aziende agricole

La misura 6.1 è lo strumento con il quale viene favorito il ricambio generazionale in agricoltura, con l'obiettivo di portare, attraverso i nuovi e giovani capi-azienda, maggiori competenze e conoscenze ed un nuovo impulso all'innovazione.

Il premio di primo insediamento è, o dovrebbe essere, la policy più diretta ed efficace per stimolare e indirizzare le aziende agricole verso gli obiettivi di sviluppo più adeguati al quadro di opportunità e minacce che si prospetta per il futuro.

Analizzare i piani di sviluppo aziendale elaborati dai giovani che hanno fatto domanda dei premi di primo insediamento può allora significare comprendere quali sono gli obiettivi e le aspettative dei giovani cui è affidato il futuro del settore agricolo nella regione.

Anche in questo caso, il confronto tra femmine e maschi può rivelare approcci ed attese differenti.

Un primo dato di analisi è quello delle caratteristiche degli aspiranti al premio rispetto ai criteri previsti per la selezione dei beneficiari.

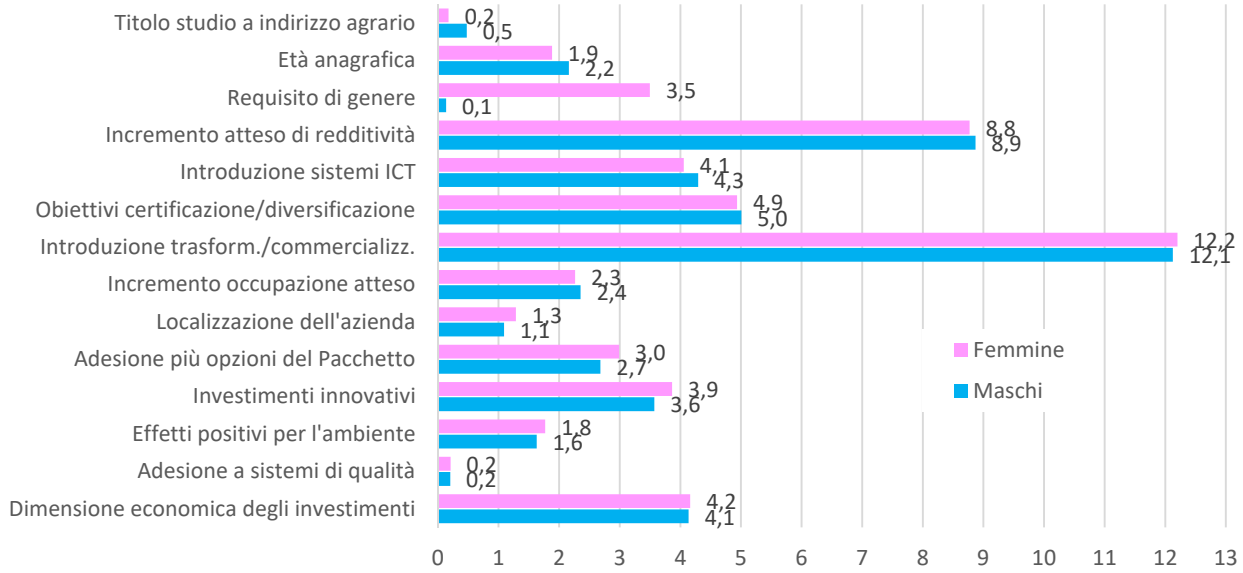
Nella Fig. 24 sono posti a confronto i punteggi medi raccolti da femmine e maschi per ciascuno dei criteri di seleziona stabiliti da bando.

A parte l'ovvio distacco nel requisito di genere[4], che ha indubbiamente contribuito ad elevare la quota di beneficiarie della misura 6.1, i punti di forza relativi delle domande di femmine sono riferiti soprattutto alla previsione di investimenti innovativi (ma, al contrario, sono inferiori i punteggi per l'introduzione di sistemi ICT), agli effetti positivi per l'ambiente, alla localizzazione dell'azienda (in area svantaggiata o soggetta a vincoli) nonché all'adesione a più opzioni del Pacchetto (formazione, consulenza investimenti e

[4] Esistono casi, tuttavia in cui questo requisito è parzialmente riconosciuto a maschi o non è riconosciuto a femmine laddove l'insediamento sia avvenuto in una forma collettiva

diversificazione); quest'ultimo punto è però anche correlato alla necessità di fruire della formazione specialistica di base (in merito alla focus area 2B, cfr. Fig. 22), che deriva dalla minore diffusione tra le femmine di titoli di studio a indirizzo agrario, che si è già osservata, e che trova puntuale conferma nei punteggi relativi a questo criterio.

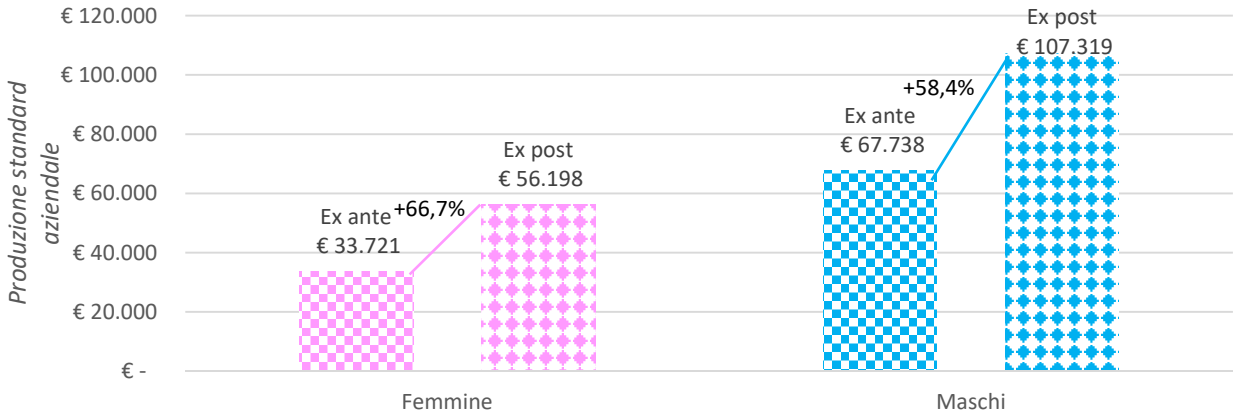
Fig. 24. Punteggi medi assegnati alle domande di nuovi insediamenti per criterio di selezione e sesso



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

Nel complesso, malgrado il criterio di genere che le favoriva, le domande delle femmine hanno subito una selezione più stringente di quelle dei maschi: stando ai dati SIAN del 26 febbraio 2020, il tasso di ammissione delle femmine è stato il 41% delle domande presentate, mentre quello dei maschi ha superato il 45%.

Fig. 25. Dimensioni economiche delle aziende prima e dopo l'insediamento del titolare del premio



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

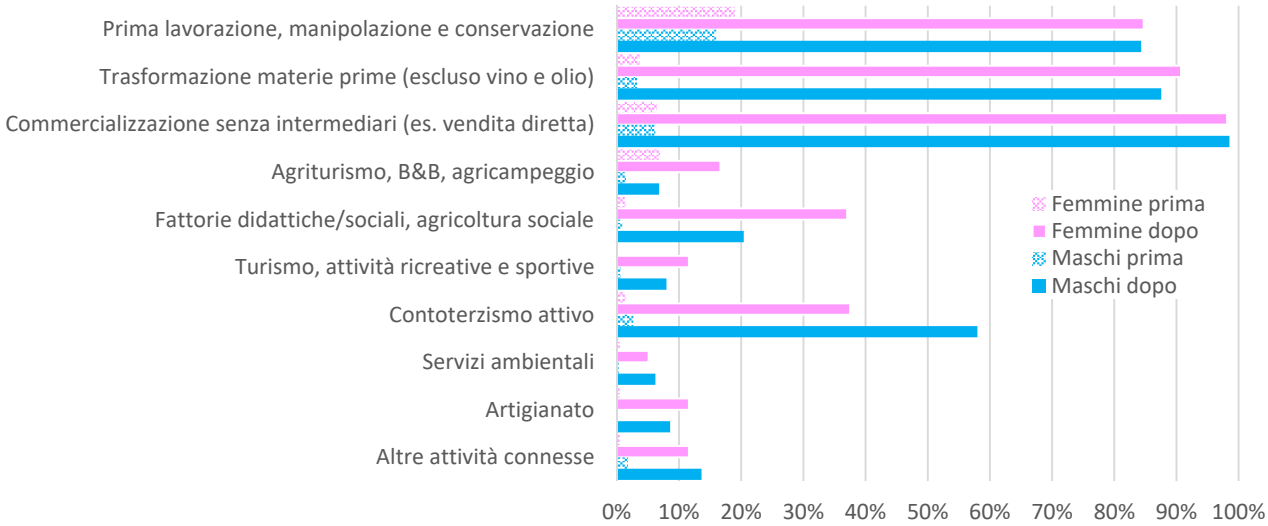
Anche per quello che riguarda i primi insediamenti dei giovani si ripropone, persino amplificato, il notevole divario tra le dimensioni aziendali: al momento dell'insediamento la dimensione economica, in termini di prodotto standard, è mediamente di 34 mila euro per le femmine e del doppio per i maschi (Fig. 25).

Le previsioni di crescita formulate nei Piani di sviluppo aziendali sono in entrambi i casi molto ottimistiche, ma lo sono di più per le aziende femminili che programmano una crescita di due terzi della dimensione aziendale – che non le porta comunque alle dimensioni medie delle aziende maschili all'atto dell'insediamento.

Nondimeno, al di là delle previsioni quantitative di crescita, sempre molto generose, è interessante conoscere a quali strategie viene affidato lo sviluppo aziendale.

L'ampliamento delle attività a valle della produzione agricola (prima lavorazione e, soprattutto, trasformazione e commercializzazione) è una delle principali leve su cui si intende agire. Al momento dell'insediamento, meno del 4% delle aziende avevano una fase di trasformazione e poco più del 6% un'attività di vendita diretta: l'introduzione in azienda dell'una e dell'altra è nelle intenzioni di più del 90% dei beneficiari (in questo caso senza sostanziali differenze tra femmine e maschi).

Fig. 26. Attività complementari nelle aziende prima e dopo l'insediamento del titolare del premio



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

Si rileva invece un diverso interesse rispetto alla diversificazione. Le aziende femminili prevedono di attivare in misura significativa alcune attività che per i maschi avranno minor peso: le fattorie didattiche o sociali e l'agricoltura sociale, in primo luogo, e poi le attività connesse al turismo (agriturismo, bed and breakfast, agricampeggio, attività turistiche, ricreative e sportive); in qualche caso partendo praticamente da zero.

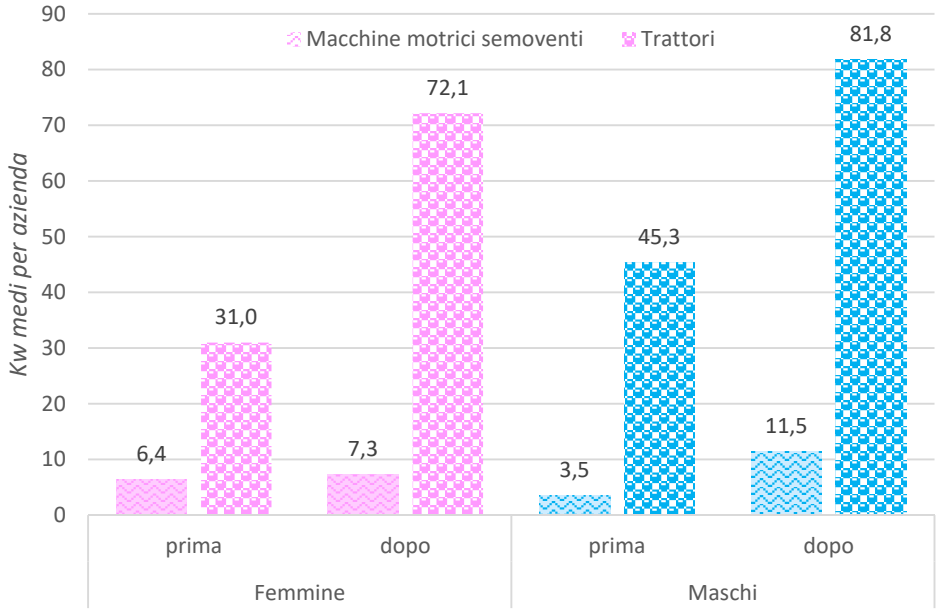
È molto significativo (37,5%) anche il numero di aziende femminili che intendono praticare il contoterzismo attivo, ma resta di gran lunga inferiore a quello delle aziende maschili (58%).

Invero, i piani di sviluppo prevedono un incremento molto significativo della dotazione di macchine motrici semoventi e, soprattutto, di trattori (Fig. 27), che dovrebbero aumentare di oltre il 130% (in termini di potenza) dal momento dell'insediamento, avvicinandosi ai valori medi previsti nelle imprese maschili (72,1 kW per azienda contro 81,8).

Vale anche qui la pena di osservare che, in rapporto alla dimensione economica delle rispettive aziende, quelle femminili hanno un livello di meccanizzazione ben maggiore di quelle maschili, sia ex ante che – soprattutto - ex post.

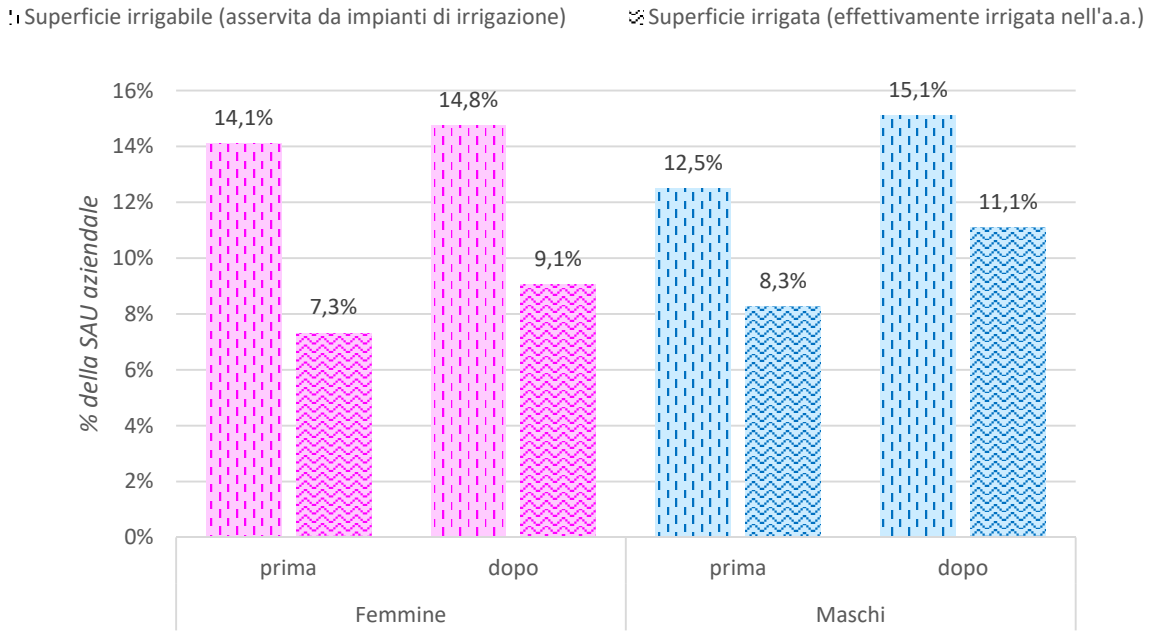
Non è altrettanto deciso l'intervento sui sistemi irrigui che, nelle aziende femminili, prevede soprattutto un miglioramento dell'utilizzo degli impianti esistenti, diversamente dalle aziende maschili, dove è previsto un incremento infrastrutturale del 20% (Fig. 28).

Fig. 27. Meccanizzazione delle aziende prima e dopo l'insediamento del titolare del premio



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

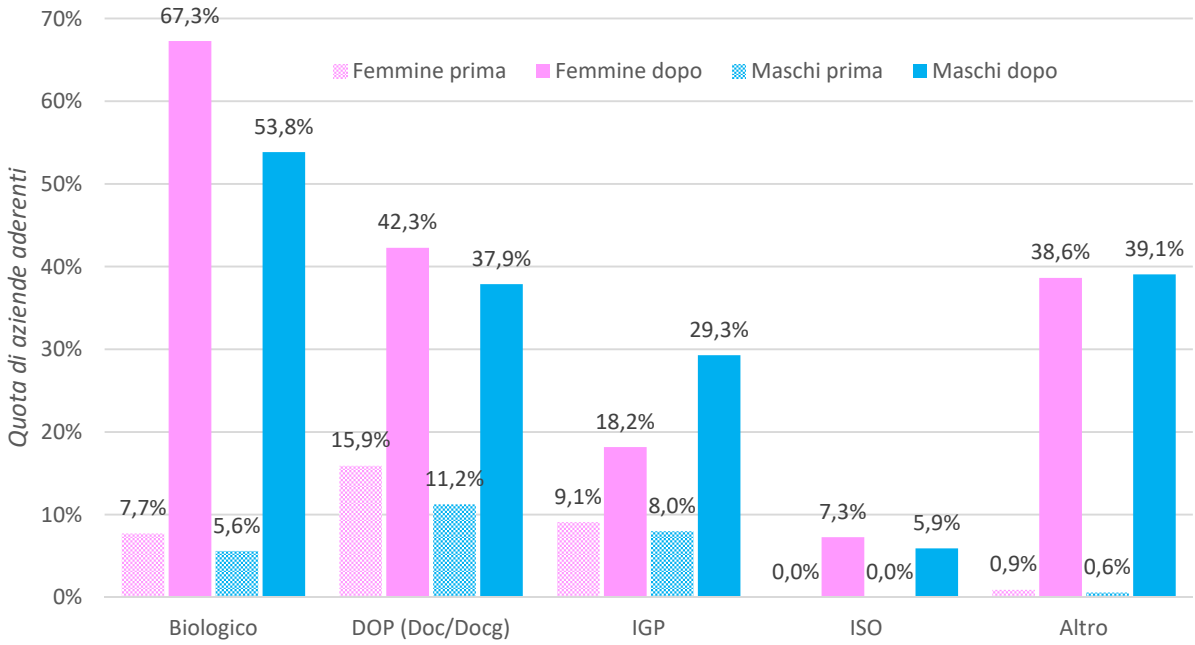
Fig. 28. Irrigazione nelle aziende prima e dopo l'insediamento del titolare del premio



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

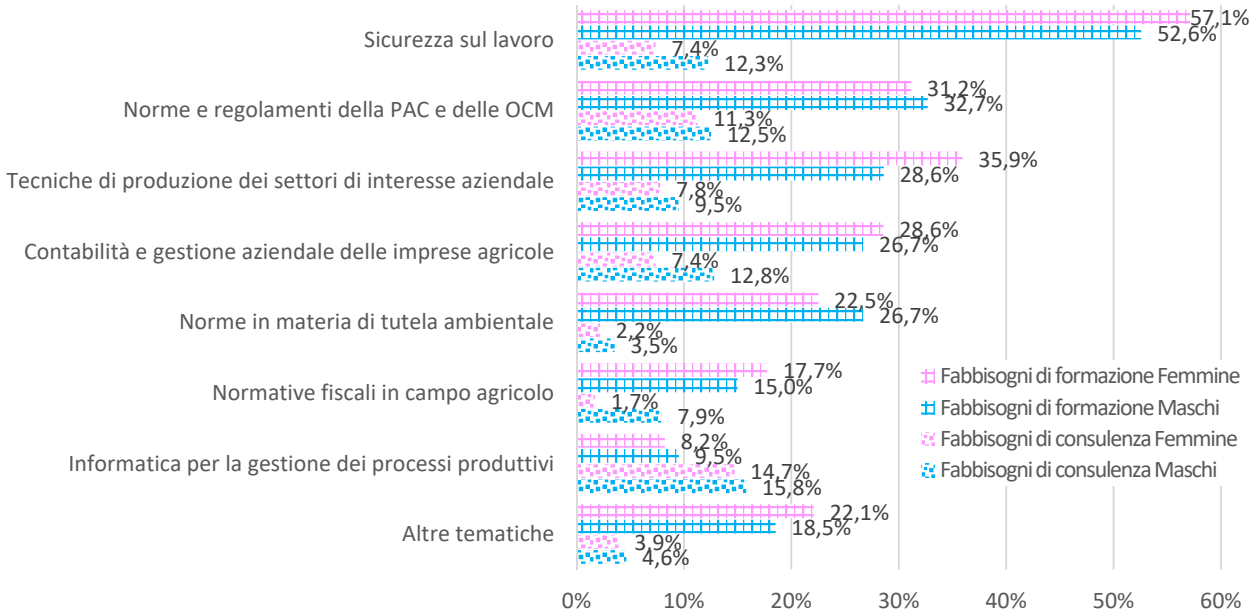
Le nuove aziende femminili si pongono, più di quelle maschili, obiettivi ambiziosi di qualificazione di prodotti e processi con l'adesione a marchi di certificazione della qualità (Fig. 29). Due terzi delle aziende femminili mirano a raggiungere la certificazione biologica (al momento dell'insediamento, meno dell'8% l'aveva), mentre il 42% intende conseguire la certificazione DOP (partendo da un 16%).

Fig. 29. Adesione a marchi di certificazione della qualità prima e dopo l'insediamento del titolare del premio



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

Fig. 30. Fabbisogni di formazione e consulenza espressi dai giovani titolari del premio di primo insediamento



Fonte: elaborazione ISRI su dati CREA – Banca dati PSA, estrazione del 4 marzo 2019

In generale, le nuove insediate hanno una preparazione tecnico specialistica inferiore a quella dei loro colleghi maschi, al momento dell'insediamento (cfr. Fig. 24). Non sorprende perciò che esprimano maggiori fabbisogni di formazione su diverse tematiche (Fig. 30), tra cui: tecniche di produzione, contabilità e gestione aziendale, normativa in campo agricolo e sicurezza sul lavoro. Non è invece altrettanto ovvio, alla luce del forte orientamento ai metodi biologici, il minore interesse per le normative in materia di tutela ambientale rispetto ai maschi.

In termini generali, l'espressione di maggiori e più ampi fabbisogni di formazione è compensata da una minore richiesta di servizi di consulenza, che effettivamente possono essere percepiti come un livello ulteriore di approfondimento di competenze e conoscenze.

3 RISPOSTA AI QUESITI DI VALUTAZIONE

Inteso nella sua accezione più estesa, il settore agricolo conta oltre 60 mila aziende in Abruzzo, per la maggior parte di piccolissima estensione, con un'importanza reddituale residuale anche per gli stessi titolari, e in gran parte possedute da anziani con bassi livelli di istruzione.

Sono meno di un terzo le aziende almeno potenzialmente capaci di produrre reddito e lavoro, almeno integrativo, per chi le possiede. Su queste, soprattutto, si è concentrata l'attenzione di questo approfondimento.

La componente femminile pesa in agricoltura tra un quarto e un terzo, secondo che si considerino le occupate o le titolari, e il settore nel suo senso più ampio o più ristretto.

Con una semplificazione suggestiva, si potrebbe dire che, oggi in Abruzzo, per i maschi l'agricoltura è un'eredità e un destino, mentre per le femmine è più spesso un'occasione e/o un'occupazione.

Le evidenze che la suffragano emergono dall'analisi delle specificità di genere nell'agricoltura abruzzese.

3.1 QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DISTINTIVE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE NEL SETTORE AGRICOLO IN ABRUZZO?

Le femmine risultano molto più raramente dei maschi occupate nell'azienda in qualità di figli, mentre sono invece più spesso occupate nell'azienda di famiglia in qualità di coniugi, di madri o di suocere del conduttore.

Meno frequentemente rispetto ai maschi risultano conduttrici essere stesse o, al contrario, sono estranee al nucleo familiare del conduttore. Quando non hanno legami di parentela, hanno una contrattualizzazione più precaria dei maschi

Iniziano l'attività agricola in un'età più matura e la terminano prima dei maschi, che tendono invece a prolungarla ben oltre l'età della pensione.

Inoltre, sono molto poche le femmine in possesso di un titolo di studio professionale, tecnico o universitario a indirizzo agrario.

Quando sono titolari, le loro aziende hanno una dimensione economica media inferiore di quelle maschili e, sono maggiormente orientate verso le colture permanenti, le policolture e le gestioni miste.

Il valore capitale delle aziende femminili è mediamente inferiore di un terzo rispetto a quelle maschili, e la differenza è quasi per intero riferibile ai fattori produttivi primari: terreno, piantagioni e bestiame. È invece vicina alla media delle aziende maschili la dotazione di strutture e attrezzature.

Il divario si allarga se si guarda al valore della produzione, che nelle aziende femminili non arriva al 60% di quelle maschili, ed al valore aggiunto, che è appena superiore.

L'impegno lavorativo annuo delle titolari è inferiore del 25% rispetto ai colleghi maschi. Soltanto in parte questo è dovuto ai minori fabbisogni di aziende più piccole, dato il maggiore (rispetto alle aziende maschili) ricorso a contributi lavorativi esterni. Per altra parte può essere riferibile ad esigenze di conciliazione.

In definitiva, il ruolo femminile nell'agricoltura regionale non ha un peso decisivo in termini numerici e, soprattutto economici. Sommando a questo la difficoltà storica che si registra in tutti i settori, non sorprende che tale ruolo risulti poco rappresentato anche nei ruoli di vertice di associazioni e GAL, società per azioni del settore agro-alimentare.

3.2 QUALI SONO LE TRAIETTORIE DI SVILUPPO CHE LE IMPRESE AGRICOLE FEMMINILI PERSEGUONO CON IL SOSTEGNO DEL PSR ABRUZZO?

Criterio 1 il PSR ha favorito l'accesso e la permanenza nel settore agricolo di persone di sesso femminile

Circa il 35% delle domande di sostegno presentate sul PSR provengono da femmine o da aziende femminili, cioè una quota maggiore del peso delle femmine sul settore nel suo complesso.

Significa, quantomeno, che il PSR ha la capacità di offrire opportunità appetibili per le imprese femminili.

Le opportunità che raccolgono maggiore interesse sono innanzitutto quelle derivanti dalle misure a superficie 13 e 11.

La misura 13 ha la finalità espressa di favorire la permanenza dell'attività agricola nelle aree svantaggiate, ma non va molto al di là della funzione conservativa.

Al contrario, l'adesione alla 11, concentrandosi soprattutto sulla sottomisura che sostiene la conversione all'agricoltura biologica, determina un'azione positiva di qualificazione della produzione e dell'azienda nel suo complesso.

L'altra misura che trova un ottimo riscontro da parte femminile è la 6.1, il cui obiettivo è proprio favorire l'accesso al settore agricolo da parte dei giovani in veste di capo azienda.

Per altri versi, trovano minori adesioni quelle politiche del PSR che sono finalizzate al consolidamento e rafforzamento competitivo dell'azienda.

Criterio 2 il PSR ha contribuito a superare i divari esistenti tra aziende femminili e maschili

Riassumendo quanto visto al § 3.1, i divari di genere che si sono riscontrati nella realtà abruzzese, sono riferibili principalmente:

- al grado di subordinazione e/o precarietà nell'azienda;
- all'esperienza ed alla qualificazione in ambito agrario,
- alla solidità patrimoniale delle aziende, con particolare riferimento ai fattori primari (terra, piantagioni, bestiame);
- alla capacità produttiva e reddituale delle aziende.

Si tratta di fattori frutto di un retaggio sociale ed economico difficile da superare e rispetto al quale il PSR ha mezzi limitati.

Alcune azioni positive possono essere individuate, ma sarebbe forse necessario uno sforzo più intenso e mirato:

- con la misura 6.1 si favorisce l'insediamento delle giovani in qualità di capo azienda, così contribuendo a rafforzare la posizione delle beneficiarie nell'azienda; per la selezione dei beneficiari è previsto un criterio di vantaggio per il sesso femminile, ma questo non è riuscito a riequilibrare gli svantaggi che sono emersi con gli altri criteri;
- con la misura 1.1 si offrono agli agricoltori, titolari e non, molteplici opportunità formative; le femmine usufruiscono di tali opportunità in misura né più né meno che proporzionale alla loro presenza nel settore, mentre sarebbe auspicabile un'adesione maggiore, soprattutto su tematiche più specialistiche.

Sono invece limitate le possibilità di intervento del PSR in favore degli investimenti sul capitale fondiario e sugli animali. Per questi ultimi è espressamente escluso, per i terreni è limitato al 10% per la acquisto di terreni e sotto specifiche condizioni, mentre è ammesso per le piantagioni. I pochissimi finanziamenti concessi su queste voci dalla misura 4.1 sono andate quasi esclusivamente ad aziende maschili[5].

[5] Lo si inferisce dai dati BPOL ISMEA relativi ai Business plan presentati dai beneficiari selezionati dal primo bando della misura 4.1.

Quanto al divario di capacità produttiva, di reddito lordo e di valore aggiunto, appare difficile superarlo senza un intervento incisivo sui fattori primari della produzione.

Le distanze tra aziende femminili e maschili non si riducono neppure nei nuovi insediamenti di giovani supportati dalla misura 6.1, dove anzi sembrano ampliarsi.

3.3 IN CHE MISURA L'IMPRENDITORIA FEMMINILE È APPORTATRICE DI INNOVAZIONE IN AGRICOLTURA?

Criterio 1 le aziende femminili sono portatrici di conoscenze e competenze avanzate

Il livello di istruzione generale delle titolari di aziende agricole non differisce sostanzialmente da quello dei titolari maschi ma, come più volte ricordato, tra le femmine sono estremamente rari i titoli di istruzione di indirizzo agrario.

La formazione acquisita con il sostegno del PSR (misura 1.1) è in larga misura volta ad acquisire le nozioni di base per la gestione dell'azienda agricola.

Una domanda con maggiore connotazione specialistica viene focalizzata nei fabbisogni di formazione espressi nel Piano di sviluppo aziendale delle nuove aziende di giovani, dove le femmine assegnano un ruolo di particolare rilievo alle "tecniche di produzione dei settori di interesse aziendale".

È invece piuttosto basso l'interesse per l'offerta di consulenza specialistica.

Criterio 2 nelle aziende femminili sono in atto processi di ristrutturazione, ammodernamento e innovazione

In proporzione alla (esigua) dotazione fondiaria, le aziende femminili appaiono relativamente ben dotate di macchine e attrezzature.

Gli investimenti produttivi rivolti alla ristrutturazione e all'ammodernamento appaiono complessivamente in linea o poco inferiori alla media, mentre quelli indirizzati all'introduzione di innovazioni di prodotto, di processo o organizzative hanno un livello di adesione piuttosto scarso nelle aziende femminili.

Raccolgono invece molto interesse ed estese adesioni i processi di introduzione di metodi biologici e, in generale, di regimi di qualità.

Criterio 3 nelle aziende femminili sono in atto processi di diversificazione

Nei piani di sviluppo delle nuove aziende di giovani, la diversificazione delle attività è uno dei temi dominanti, in particolare da parte femminile.

L'ampliamento del processo produttivo alle prime lavorazioni, alla trasformazione ed alla commercializzazione è una scelta praticamente senza eccezioni, ma hanno comunque un buon successo anche le opzioni di diversificazione extra-agricola verso le fattorie sociali e didattiche, l'agricoltura sociale e tutti gli aspetti legati al turismo ed all'accoglienza.

Si tratta però di intenzioni formulate all'interno di un piano: la loro concreta sostanza potrà essere verificata solo attraverso i progetti di investimento che saranno presentati nelle specifiche misure di sostegno.

Conclusioni
Esiste un deficit di competenze specialistiche da parte della componente femminile
Le aziende femminili sono più piccole, meno dotate dei fattori primari della produzione
Le aziende femminili sono meno specializzate e redditizie
La dotazione di attrezzature e strutture delle aziende femminili è complessivamente buona rispetto alle dimensioni degli altri fattori

Conclusioni
Esiste una domanda sostenuta di nuovi insediamenti da parte delle giovani, ma il criterio di genere non appare in grado di garantire un vero vantaggio
Vi è un significativo flusso di adesione, da parte femminile, al metodo di produzione biologico

Raccomandazioni
È necessario incentivare e sostenere l'acquisizione di competenze specialistiche delle femmine
È auspicabile rafforzare il criterio di genere per la misura 6.1, per ottenere effettivamente il risultato di un maggiore coinvolgimento delle giovani donne
È necessario promuovere i servizi di consulenza e le azioni di informazione per sviluppare, in particolare nelle aziende femminili, la capacità di elaborare strategie di sviluppo più consapevoli e capaci di cogliere pienamente le opportunità fornite dal PSR