

3ª Assemblea Elettiva

Associazione
Donne in Campo

1 Febbraio 2010
Ore 10,00
Agriturismo Amicizia
Cassano delle Murge
Contrada Cristo Fasano

Oltre la crisi
Protagoniste del cambiamento

Relazione
Coordinatrice Donne in Campo
Provincia Bari
Rosa Anna Devito

Nel corso della storia della Comunità europea si è verificata una positiva evoluzione delle politiche a favore delle donne.

Si è partiti del Trattato Cee, che nel 1957 riconosceva la parità tra lavoratori uomini e donne solo in termini di retribuzione, e passando attraverso il trattato di Maastricht con accordi sulla politica sociale per le pari opportunità nel mercato del lavoro e al trattamento sui luoghi di lavoro si giunge alla Strategia di Lisbona il cui obbiettivo di rendere l'economia europea più competitiva passa attraverso

- l'aumento del tasso di occupazione globale dell'UE al 70 % e femminile a più del 60 % entro il 2010
- il raggiungimento della parità tra donne e uomini assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Le notevoli differenze fra gli stati membri della Comunità e la recente crisi economica stanno segnando negativamente il raggiungimento della meta prefissata.

Nella Nota Aggiuntiva al Rapporto annuale sullo stato di attuazione della Strategia di Lisbona su "Donne, Innovazione, Crescita" in relazione al traguardo dell'occupazione femminile, si evidenzia come l'Italia si attesta nel 2006 al 46,3% contro la media dell'UE del 57,4% e ben al di sotto del 57% previsto per il 2005 collocandola nelle ultime posizioni in Europa mentre l'occupazione femminile nel Mezzogiorno al 2006 è del 34,7% contro il 74,3% del Nord.

Nel Programma di Sviluppo Rurale FEASR 2007-2013 della Regione Puglia si evidenzia come la Puglia abbia un tasso di occupazione maggiore dell'intero Mezzogiorno ma, allo stesso tempo minore della media nazionale. Maggiormente penalizzate le donne che, già poco presenti nel mercato del lavoro trovano più difficilmente occupazione.

Secondo le rilevazioni realizzate dall'Eurostat il tasso di attività, ossia il rapporto fra occupati e popolazione, è pari in Puglia nel 2004 al 45,3%, valore decisamente inferiore al dato nazionale 57,6% e, ancora, il tasso di disoccupazione, ossia il rapporto fra persone in cerca di lavoro e forza lavoro, è pari al 15,5% contro l'8% rilevato nel resto del paese.

Inoltre l'analisi della struttura dell'occupazione mette in luce come il peso degli occupati agricoli sul totale sia pari al 10%, valore significativamente superiore al dato medio nazionale (5%) e, in misura più contenuta, anche rispetto al dato medio meridionale.

La ripartizione degli occupati agricoli per sesso in Puglia vede una presenza femminile pari a circa 1/3, in linea con quanto avviene nelle altre aree geografiche.

Le aziende agricole al femminile rappresentano il 30% delle imprese rurali insediate sul territorio nazionale. Questo il dato recentemente diffuso dall'Istat per sintetizzare il panorama dell'agricoltura al femminile in Italia, uno spaccato del settore primario che è oggetto di sempre maggiore attenzione da parte degli esperti per la specificità dell'apporto femminile a questo comparto essenziale della nostra economia.

Un altro dato che emerge dalla lettura delle informazioni sul lavoro agricolo è come in Puglia, ma lo stesso dicasi per il Mezzogiorno, la quasi totalità delle aziende è a conduzione diretta del coltivatore.

Trovano occupazione nelle aziende agricole circa il 17% del totale dei lavoratori a livello nazionale dei quali il 35% sono donne.

La manodopera aziendale femminile è classificata ai fini statistici in :

familiare (conduttrici e ruoli secondari che ruotano intorno al conduttore : coniuge, figlia, altri familiari) , rappresentano i ¾ delle lavoratrici aziendali e, in particolare, il 36% è rappresentato da conduttrici d'azienda, circa il 30% da coniugi e il 10% da altri familiari del conduttore;

extrafamiliare (principalmente "operai"e marginalmente "dirigenti ed impiegati") di cui il 26% del totale delle lavoratrici è occupata nelle aziende agricole pugliesi.

Le donne da sempre lavorano in agricoltura, anzi, gli storici e addirittura gli archeologi concordano ormai da tempo sul fatto che l'attività agricola sia nata proprio grazie al lavoro femminile, ma, a dispetto di questa geniale primogenitura, la partecipazione femminile all'attività agricola ha conservato una posizione subordinata

rispetto al lavoro maschile fino all'età contemporanea, con le donne relegate al ruolo di operose coadiutrici del tutto escluse dal processo decisionale.

Solo negli ultimi decenni questo atavico retaggio è stato incrinato in favore di una significativa ridistribuzione dei ruoli, e la necessità del rafforzamento della competitività aziendale ha portato anche ad un positivo aumento del livello di formazione delle imprenditrici agricole.

La legge di orientamento in agricoltura nel quadro della globalizzazione, la rivisitazione dell'art.2135 del Codice Civile che definisce la figura dell'imprenditore agricolo, la nuova visione proposta dalla Politica Agricola Comunitaria, consentirebbero all'agricoltura uno strumento utile per il conseguimento di un reddito più soddisfacente.

La possibilità di valorizzare la produzione agricola con la manipolazione, conservazione, trasformazione e commercializzazione dei propri prodotti aziendali, l'esercizio di attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante attrezzature e risorse proprie dell'azienda, le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, le stesse attività di ricezione ed ospitalità trovano nel lavoro delle donne impegnate in agricoltura una perfetta collocazione dal momento che storicamente il lavoro di cura è stato sempre ad esse relegato.

A tale riguardo secondo ONILFA - l'Osservatorio per l'imprenditoria e il lavoro femminile in agricoltura - le donne si dimostrano innanzitutto particolarmente vocate all'agricoltura multifunzionale.

Il crescente livello di professionalità raggiunto in agricoltura ha portato alla diversificazione delle attività praticabili in ambito rurale: agriturismo, scuole in fattoria, valorizzazione dei così detti prodotti "di nicchia" , sviluppo del settore biologico, della vitivinicoltura di qualità e delle produzioni caratterizzate da marchi di qualità (in particolare DOP e IGP) oltre ad una sempre più diffusa pratica della vendita diretta in un'ottica di valorizzazione del territorio.

Un'evoluzione del ruolo dell'agricoltura che consente la conservazione e la trasmissione di saperi, sapori e tradizioni che diversamente andrebbero irrimediabilmente persi e svolgendo al contempo una funzione di avvicinamento tra agricoltura e società.

Nonostante ciò, l'affermazione della condizione femminile in agricoltura incontra tuttora ostacoli il cui superamento richiede un rinnovato impegno politico-istituzionale.

L'analisi dei dati sulla presenza delle donne nell'agricoltura europea, disaggregati a livello regionale, mette in evidenza significative differenze territoriali e la necessità di attuare un confronto a livello territoriale per la realizzazione di una strategia complessiva di contenimento delle differenze di genere che sia condivisa e partecipata dal territorio e integrata in un processo di sviluppo locale.

Negli ultimi anni diverse sono state le manifestazioni del mondo agricolo in sostegno delle produzioni sempre meno valorizzate e sempre meno pagate.

La crisi che colpisce il mondo agricolo penalizza le donne su più fronti:

- in quanto imprenditrici agricole che vedono la riduzione del proprio reddito,
- in quanto donne che devono far quadrare i conti di un bilancio familiare sempre più precario,
- in quanto donne che devono subire la stretta di una assistenza sociale sempre più debole, che riversa nelle famiglie l'accudimento dei figli e la cura degli anziani.

In Italia una donna su cinque smette di lavorare dopo la maternità, anche dopo i tanti sacrifici fatti per trovare lavoro o metter su un'azienda propria, ed una volta uscite dal mondo del lavoro rientrarvi è un'utopia.

In una UE che vede una media del 2,3% del PIL negli investimenti per le politiche sociali, l'Italia è all'ultimo posto con solo lo 0,9% del PIL (Portogallo e Paesi Bassi l,2%; Irlanda 1,9%; Grecia 2,1%; Regno Unito 2,4%; Belgio 2,6%; Austria 2,9%; Francia e Germania 3%.)

In Unione Europea diversi paesi prevedono notevoli aiuti per le famiglie:

- **In Inghilterra**, il governo garantisce alle mamme circa 200 euro al mese, che coprono almeno la spesa per i pannolini. E' più generoso con le ragazze madri, le mamme di bambini handicappati e le mamme disoccupate. Una madre di due bimbi disoccupata riceve un alloggio e un contributo mensile di 800 euro;
- **In Spagna** ogni bimbo sotto i tre anni riceve un assegno mensile di € 100 inoltre ci sono importanti sgravi fiscali per i figli al di sotto dei tre anni, per le famiglie numerose, per la cura dei disabili e per l'acquisto di libri e materiale scolastico,
- **In Francia**, lavoratrici o meno, le donne ricevono dal 3° mese di gravidanza un assegno mensile di € 160, che continua sino al terzo anno di età se si tratta del secondo figlio. Se la neomamma decide di smettere di lavorare, percepisce un'indennità che arriva sino ai 500 euro mensili. Per le mamme che continuano a lavorare lo Stato mette

inoltre a disposizione una baby-sitter convenzionata a prezzo fisso (34 euro al giorno) i cui contributi previdenziali sono a carico della collettività.

- **In Finlandia** la politica familiare è orientata alla copertura di tutte le famiglie con figli, con particolare attenzione alle necessità dei nuclei con figli piccoli e con capofamiglia al di sotto dei trent'anni.
- **In Germania** l'assegno familiare mensile è pari a 154 euro per ogni figlio, ogni figlio permette una esenzione fiscale pari a 3.648 euro, fino al compimento della maggiore età le spese di educazione dei figli sono tutte detratte dalla dichiarazione dei redditi. A ciò ci aggiunge una ulteriore esenzione, fino a 1.500 euro per figlio e fino ai 14 anni, per costi di asilo o bambinaia.

In Italia scontiamo ancora assegni familiari bassi e detrazioni fiscali a favore delle famiglie del tutto inadeguate e farraginose.

Gli unici "stimoli" per le giovani coppie sono rappresentati da premi una tantum in occasione della nascita di un figlio solo per madri casalinghe, bonus spesa irrisori, un tenue controllo sui mutui, e, recente di questi giorni, un prestito dote per i nuovi nati a tasso agevolato da restituire in cinque anni, oltre che ad astrusi buoni vacanze per famiglie a basso reddito.

In Italia non è ancora stata avviata una seria politica nazionale di sostegno alle famiglie, con l'eccezione di qualche lodevole iniziativa regionale (vedi Regione Puglia).

Nella Nota Aggiuntiva al Rapporto annuale sullo stato di attuazione della Strategia di Lisbona si evidenzia lo stato di scoraggiamento delle giovani donne che hanno smesso di cercare lavoro.

I paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come l'Italia, sono quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita del Prodotto interno lordo.

Più alti livelli di fecondità emergono in quei Paesi che hanno tassi d'occupazione femminile più alti e un maggior investimento in politiche di conciliazione famiglia lavoro e di sviluppo dei servizi.

Oggi come oggi, non solo la maternità ma anche l'accudimento dei figli e dell'ambiente famigliare sono ancora considerati a totale carico della donna, e non è riconosciuto né sostenuto da politiche familiari adeguate.

E' necessario potenziare le opportunità di lavoro in tutte le sue forme:

dipendente, autonomo, ma anche lo sviluppo di proprie imprese e microimprese.

In particolare si deve sviluppare un welfare adeguato alle nuove esigenze rafforzando i servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti come elementi centrali per sostenere le libere scelte delle donne.

Cardine la realizzazione di una politica di libera scelta potrebbe essere l'accreditamento di contributi lavorativi per le mamme che decidessero di restare a casa ad allevare i loro figli mirando ad un posticipato rientro nel mondo del lavoro passando dall'ipotesi della astensione obbligatoria anche per i papà in occasione della nascita di un figlio.

Solo pensando in termini di parità e applicando la parità dei ruoli si può raggiungerne il conseguimento.

Finché le misure saranno studiate e applicate per una famiglia in cui il solo ed unico titolare dell'accudimento è la donna non si sarà mai in grado di ottenere una vera parità fra uomini e donne e parità di opportunità nel mercato del lavoro.

Italia 2020 è il Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro recentemente presentato dal Ministro per le Pari Opportunità, Mara Carfagna, e dal Ministro del Welfare, Maurizio Sacconi.

Il documento rileva i limiti della risposta legislativa settoriale e delle politiche di incentivazione economica di genere, prendendo atto che all'uguaglianza formale garantita dalla legge non corrisponde, nella realtà quotidiana del mercato e degli ambienti di lavoro, un apprezzabile livello di parità sul piano sostanziale.

Ancora oggi si registrano discriminazioni, più o meno palesi, che incidono in modo rilevante non solo rispetto all'accesso al lavoro, ma anche sui trattamenti retributivi, sulla qualità della occupazione, sui percorsi di carriera e crescita professionale e persino sulle opportunità di partecipazione a percorsi di formazione.

Le donne continuano a guadagnare meno degli uomini per ogni ora lavorata e a essere sottorappresentate nelle posizioni che comportano responsabilità decisionali. La ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne resta poco equilibrata. Il rischio di povertà è superiore per le donne rispetto agli uomini, soprattutto se single con figli a carico.

E tutto questo più si aggrava quanto più si parla di Mezzogiorno.

Nel caso della occupazione femminile, le questioni da affrontare vanno infatti ben oltre l'ambito di incidenza delle politiche di incentivazione economica e di pari

opportunità in senso stretto, riguardando contestualmente le politiche economiche di sviluppo e di rilancio del Mezzogiorno in particolare, le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso alla istruzione e alla formazione continua, le politiche fiscali - previdenziali e del lavoro, le politiche sociali, culturali ed educative in senso lato.

La loro soluzione non può dunque che dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche; un approccio da tempo evocato ma sin qui mai praticato concretamente.

Il documento di programma Italia 2020 fa propria la priorità di rinnovare il sistema sociale italiano sostenendo la crescita, fa propria la difficoltà delle donne ad un lavoro regolare, fa propria l'insufficiente fiscalità in favore della famiglia, fa propria la scarsa propensione degli uomini alla condivisione del lavoro domestico e di assistenza alla persona, nel documento si ritiene che maternità e famiglia debbano essere riportate al centro della politica e del dibattito sulle pari opportunità.

E in considerazione che "Sempre più numerose sono le famiglie nelle quali gli anziani, coabitanti o meno, offrono il loro aiuto nelle azioni di accompagnamento e di assistenza dei minori, assicurando così alla donna la possibilità di partecipare al mercato del lavoro, oppure mettono a disposizione la loro pensione nella vita familiare.

E nello stesso tempo trovano nelle famiglie la risposta ai loro bisogni e alle loro paure."

Il documento di programma Italia 2020 afferma : "È questo il patto intergenerazionale che vogliamo promuovere"

Parlare di patto intergenerazionale come obiettivo da raggiungere ci fa capire che si discute senza conoscere la realtà : come pensano che siamo andate avanti in questi anni?

Come avremmo fatto non solo a lavorare ma anche semplicemente a cercarlo un lavoro se non avessimo avuto i nonni a badare ai nipoti, e come avrebbero fatto il nostri genitori, una volta anziani se non avessero avuto i figli ad accudirli?

Indiscussa la risorsa culturale ed umana che un anziano apporta al nucleo familiare, ma nel momento in cui vogliamo parlare di sviluppo del lavoro, di pari opportunità nel lavoro per le donne, non possiamo parlare di legami familiari che vincolano ad una presenza e quindi ad una vicinanza tutta a carico delle donne.

Se vogliamo parlare di pari opportunità non possiamo non pensare all'evoluzione che il mondo del lavoro ha subito e che vede spesso la necessità di spostamenti e trasferimenti.

Quali opportunità di carriera se non semplicemente di conservazione del posto di lavoro potrebbe avere una donna nel momento in cui dovrebbe scegliere di trasferirsi per lavoro, se non quella di far trasferire più di un nucleo familiare?

E nel momento in cui l'anziano, in quanto tale, avesse la necessità di dover essere accudito, su chi ricadrebbe il compito?

Ben venga quindi una seria politica fiscale in favore delle famiglie e quelle politiche a sostegno di un patto intergenerazionale dove genitori, figli e nonni siano liberi di scegliere e non obbligati a dover fare, garantendo a carico dell'intera collettività le necessarie cure di vicinanza e assistenza degli anziani e dei disabili.

Ma soprattutto ben vengano finalmente delle serie politiche di Welfare per la diffusione dei nidi familiari o aziendali o circoscrizionali in cui i bambini possano imparare a socializzare fin da piccoli, ben venga il potenziamento dei servizi di cura, il sostegno allo sviluppo del telelavoro, gli sgravi fiscali sul lavoro delle donne del Mezzogiorno come arma contro il lavoro nero, ben vengano gli incentivi alla formazione per l'aggiornamento delle donne che hanno preso congedi parentali o che sono rimaste a casa per assistere un anziano o una persona non autosufficiente, allo scopo di aiutarle nel reinserimento nel mercato del lavoro.

Un corretto sistema di interventi deve prevedere un indicatore familiare per la tassazione su base numerica dei componenti il nucleo familiare e non in base al reddito del singolo soggetto.

Non è più sostenibile il pensare "alla realizzazione di misure atte a sostenere ed aiutare le donne che hanno bisogno di lavorare e di dedicarsi, al contempo, alla famiglia" poiché si partirebbe dalla pregiudiziale necessità della donna e non della coppia di dedicarsi alla famiglia.

Il programma Italia 2020 prevede 6 milioni per il sostegno diretto alle cooperative senza scopo di lucro che si occupano di favorire la conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia, 4 milioni per il telelavoro (in particolare per favorire l'acquisto di software e computer), 4 milioni per l'aggiornamento delle donne che hanno preso congedi parentali o che sono rimaste a casa per assistere un anziano o una persona non autosufficiente, allo scopo di aiutarle nel reinserimento nel mercato del lavoro e inoltre 12 milioni di euro per voucher e buoni lavoro destinati all'occupazione femminile.

A tal proposito la riforma del lavoro Biagi vede l'introduzione dei voucher come forma di remunerazione per lavoro accessorio, quel lavoro minore che generalmente era quasi un oggetto di amichevole scambio – la casalinga che badava al vicino, i piccoli lavori di giardinaggio, le lezioni di ripetizione privata – con l'introduzione del voucher si voleva dare dignità alle forme di lavoro saltuarie costituendone regolarità anche contributiva e di tutela per la salute.

Oggi si assiste sempre più frequentemente alla regolarizzazione del lavoro tramite voucher che sono sempre più spesso introdotti nei vari settori come forma di sperimentale retribuzione per poi rappresentarne la regolarità, vanificando quello che era l'intento iniziale dell'ideatore e mortificando al contempo le aspettative e la regolarizzazione di un lavoro stabile.

Che il posto fisso sia ormai un'utopia se ne sono fatti capaci in molti ma rassegnarsi ai voucher è ben altra cosa. Si parla di aggiornamenti, formazione e professionalità e poi si vuole liquidare tutto con un voucher la cui collocazione temporale di validità è spesso demandata alla contrattazione delle parti?

Ma quale seria collocazione professionale e/o impegno e dedizione saranno la contropartita di un tale riconoscimento? Quale aspettativa di lavoro e di futuro professionale si infonde?

Ultimamente si sente spesso parlare di "bamboccioni" che stanno comodi, ma ne siamo proprio sicuri? Se questi "bamboccioni" li collochiamo al di fuori del nucleo familiare, come potranno provvedere al loro mantenimento con un voucher saltuario?

A chi ricorrerà il "bamboccione" nel momento in cui il precariato cui è condannato non gli darà sufficienti risorse, con quale pensione il non più "bamboccione" dovrà fare i conti?

In questo contesto di ancor viva discriminazione di genere, il settore dell'agricoltura vive una stagione di particolare malessere dovuta all'aggravamento della crisi economica in cui il ruolo della donna è contrastato da notevoli carenze economiche e notevoli possibilità lavorative inattuate e/o inattuabili.

La crisi del settore agricolo, la scarsa remunerazione delle produzioni, le continue infiltrazioni di prodotti esteri di indubbia qualità, il notevole costo del lavoro in Italia, la rigidità delle norme sulla sicurezza igienica e antinfortunistica e non da ultimi gli eccessivi e costosi adempimenti burocratici costituiscono per il settore dell'agricoltura un peso sempre più insostenibile.

La Cia da tempo denuncia la mancanza di una progettualità sul futuro dell'agricoltura che tenga conto di essa come grande forza economica produttiva e risorsa del paese e che ne esalti il ruolo anche rispetto ai temi della salvaguardia dell'ambiente, la manutenzione del territorio, la difesa delle biodiversità, la valorizzazione del patrimonio culturale e delle tradizioni locali, tutti valori intrecciati oramai all'agricoltura come i vitigni della vite ai tralci, per cui gli uni non possono fare a meno degli altri.

La costruzione di un futuro che dia reddito e dignità a chi opera in agricoltura è l'impegno che vede impegnata tutta la Confederazione, con tutte le sue articolazioni dei Gruppi di interesse, dell'Associazione Pensionati, dei Giovani e delle Donne in Campo, non escludendo la necessaria collaborazione e sinergia con la macchina dei servizi.

L'Associazione Donne in Campo della Cia di Bari, in particolare, intende rafforzare il senso di appartenenza e collaborazione e aiutare le imprese ad essere competitive e innovative.

E' questa è la finalità con cui da anni opera l'associazione, che di recente ha formalizzato la costituzione di coordinamenti regionali e provinciali. E anche per il futuro, l'obiettivo di "Donne in campo" è quello di incentivare il dialogo tra le donne che lavorano in agricoltura, il mondo del lavoro, la società civile e le istituzioni.

La creatività femminile, la tradizionale cura della famiglia, la tradizionale attitudine della donna a trasformare ciò che in cucina eccedeva o non poteva essere consumato, la silenziosa subordinazione nella cura delle campagne trovano nello sviluppo della multifunzionalità una naturale fonte di lavoro e di reddito, se non primario ma sicuramente essenziale per il raggiungimento di un reddito familiare più soddisfacente.

Il programma di lavoro per i prossimi anni di vita della nostra Associazione, in piena sintonia e collaborazione con la Confederazione e l'intero Sistema Cia, deve prevedere la costruzione di un'offerta di servizi alle imprenditrici agricole che le aiuti a cogliere tutte le opportunità di crescita e sviluppo: per questo proponiamo la sottoscrizione di una convenzione con la nostra società di servizi avanzati alle imprese "Agrinpro", articolazione territoriale di "Agricoltura è Vita", per un servizio di informazione e di progettualità sulle misure che la Regione Puglia sta mettendo in atto con il Piano di Sviluppo Rurale.

Per questo chiediamo alla Cia di Bari di mettere a frutto l'intenso lavoro di partecipazione ai Gruppi di Azione Locale (GAL) che in questi ultimi mesi si è sviluppato, rendendo partecipe l'Associazione delle opportunità che questi importanti strumenti dello sviluppo rurale metteranno a disposizione.

Sul tema delle politiche socio-assistenziali che la Regione Puglia sta mettendo in atto attraverso i Piani locali sarà importante aprire tavoli di confronto per orientare la spesa pubblica verso azioni mirate all'alleggerimento degli oneri che le donne e le famiglie oggi sopportano per le cure agli anziani e ai disabili, creando servizi di prossimità soprattutto nelle aree rurali, indispensabili per concretizzare le pari opportunità di lavoro e imprenditoriali.

Sappiamo che su questo sta ben lavorando la nostra Associazione dei Pensionati insieme a diverse operatrici femminili impegnate nell'INAC, il nostro Istituto di Patronato. Crediamo che maggior forza alla nostra azione possa derivare da uno stretto coordinamento anche con "Donne in Campo" che, dopo questa fase congressuale, ancora di più potrà dar voce alle esigenze delle donne agricole.

"Donne in Campo" intende dare un concreto contributo alla realizzazione in provincia di Bari del nostro progetto "Spesa in Campagna", coinvolgendo con mirate azioni informative e formative le imprenditrici agricole associate e non.

Uno degli obiettivi del nostro programma è quello di agevolare l'accesso alla multifunzionalità da parte delle imprese "in rosa", per cui, in sinergia con la nostra Associazione giovanile "Agia" intendiamo dare un contributo sul superamento delle difficoltà burocratiche che oggi soffocano tale opportunità e forniscono facile alibi alla mancanza di volontà politica di affidare agli agricoltori i servizi di cura e manutenzione del territorio.

Sempre con "Agricoltura è Vita" è in corso di elaborazione un progetto per la realizzazione di un pacchetto-offerta di servizi qualificati alle imprese che intendono cimentarsi con la vendita diretta, la trasformazione e manipolazione dei propri prodotti agricoli, l'offerta di servizi rurali.

Dobbiamo costruire una rete di relazioni con gli altri mondi dell'imprenditoria al femminile: la piccola industria, l'artigianato, il piccolo commercio, i servizi turistici, i servizi di mantenimento del patrimonio storico e culturale del nostro territorio. Attraverso i GAL e comunque attraverso protocolli di intesa anche tra categorie diverse vogliamo affermare le possibilità dello sviluppo rurale e della solidarietà al femminile.

La sfida, care amiche, si porta quindi tutta sul territorio. La sfida è quella di dare corpo alla nostra Associazione con i circoli comunali e zonali, punti forti di aggregazione, di discussione e di iniziativa.

La sfida è quella di far misurare l'intera Confederazione con tale progetto e di contribuire così al progetto generale della Confederazione che è quello del rinnovato "Patto con la società".

Una società più equa, più solidale, più "al femminile"!

Il percorso che le donne devono ancora compiere per un completo raggiungimento della propria affermazione è ancora lungo e impervio, sempre necessaria la presenza di una rete di servizi ed infrastrutture su cui poter contare per potersi valorizzare e realizzare. Ancora lunga la strada di quella emancipazione che farà della donna una vera protagonista.

In occasione della III Assemblea Elettiva di Donne in Campo, la CIA mette in atto un'autoriforma in cui affida le redini dell'Associazione ai suoi protagonisti "gli Agricoltori" che diventeranno responsabili dell'Associazione, e come sempre attenta alle necessità ed alle priorità sociali attua una prima fase di "pari opportunità" destinando una percentuale minima di rappresentanza alle Donne della CIA anch'esse impegnate nel mondo dell'agricoltura.

Sino ad oggi l'Associazione è stata affidata nelle CIA regionali e provinciali alla buona volontà di coordinatrici che dovevano trovare spazio per la rappresentanza rubandolo al proprio lavoro ed al proprio tempo personale e venendo spesso accusate di scarso interesse se non quando di perdere tempo.

Con il protagonismo diretto delle imprenditrici agricole nelle scelte e nella direzione dell'Associazione, "Donne in Campo" sarà in grado sicuramente di rafforzare la sua azione e costruire quella rete di condivisioni affinché la necessità di ognuna diventi la necessità di tutte e, come riportato nel documento di Progetto di Risoluzione Nazionale, "la forza di ognuna diventi la forza di tutte".

Spesso ci si ritrova a recriminare la mancanza di spazio nei ruoli rappresentativi che sono quasi esclusivamente occupati da uomini, ma c'è oggettivamente da attestare quale sia stato lo sforzo nel giungere alla giornata odierna attraverso le Assemblee Zonali che hanno portato alla elezione delle delegate qui oggi convocate.

La ritrosia con cui le donne si avvicinano alle associazioni, la consuetudine ad essere attrici protagoniste ma in secondo piano e ancor meglio se in penombra costituisce un ostacolo al giusto riconoscimento delle funzioni e delle capacità.

Diventare coscienti **PROTAGONISTE DEL CAMBIAMENTO** è un elemento indispensabile per andare **OLTRE LA CRISI** :

- crisi economica, quella che stiamo vivendo e che costringe sempre a misurarci
  protagoniste nella multifunzionalità
- crisi di opportunità, che devono essere colte senza indugio
  protagoniste per valorizzarci
- crisi di valori, in cui è vitale dimostrarsi
  protagoniste delle capacità
- crisi di parità, spesso disconosciuta spesso non richiesta
  protagoniste dell'uguaglianza
- crisi generazionale, che a volte aiuta e a volte soffoca
  protagoniste della condivisione
- crisi di rappresentatività, che deve essere doverosamente raccolta

PROTAGONISTE DEL CAMBIAMENTO