

La donna nell'agricoltura

Rapporto sullo studio 2022



agridea

ENTWICKLUNG DER LANDWIRTSCHAFT UND DES LÄNDLICHEN RAUMS
DÉVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE ET DE L'ESPACE RURAL
SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA E DELLE AREE RURALI
DEVELOPING AGRICULTURE AND RURAL AREAS

scambiare | capire | progredire

Colophon

Editore: AGRIDEA
Eschikon 28 • CH-8315 Lindau
T +41 (0)52 354 97 00 • F +41 (0)52 354 97 97
kontakt@agridea.ch • www.agridea.ch

Autori: Ruth Moser, AGRIDEA • Kathrin Saner, AGRIDEA

Art.-n. 1515

© AGRIDEA, ottobre 2022

Senza l'esplicita autorizzazione dell'editore è vietato fotocopiare o duplicare in altro modo questo opuscolo o parti di esso.

Tutti i dati presenti in questa pubblicazione sono forniti senza garanzia. È determinante unicamente la rispettiva legislazione.

Sintesi

Da vent'anni l'Ufficio federale dell'agricoltura (UFAG) monitora la condizione sociale delle famiglie contadine, analizzando in particolare la situazione e il ruolo della donna nell'agricoltura svizzera. Lo studio «La donna nell'agricoltura 2022» affronta per la terza volta, dopo il 2002 e il 2012, queste tematiche. Esso si compone di una parte quantitativa e di una qualitativa. Sulla base di un sondaggio online svolto da gfs-zürich, nel quale sono state intervistate 778 donne provenienti da tutte le regioni della Svizzera, nonché di quattro incontri di gruppo con 29 donne mostra l'evoluzione della situazione e della percezione del ruolo della donna nell'agricoltura nell'ultimo ventennio.

Il ruolo e l'autoconsapevolezza della donna nell'agricoltura stanno cambiando. Secondo i risultati del sondaggio online, le donne continuano a ricoprire principalmente i ruoli di casalinga, madre e contadina. Dagli incontri di gruppo è emerso che la tradizionale suddivisione dei ruoli resiste. Parallelamente, fattori come la maggiore diffusione dell'esercizio di attività extraziendali retribuite, la crescente meccanizzazione delle aziende e una migliore formazione delle donne determinano profondi cambiamenti per quanto riguarda il ruolo e l'autoconsapevolezza della donna nell'agricoltura. Secondo le partecipanti agli incontri di gruppo, anche il cambiamento sociale verso una maggiore parità di genere e la migliore accessibilità alla formazione e alle informazioni fanno sì che le donne siano sempre più disposte ad assumere il ruolo di capoazienda. Al contrario, tra i motivi che possono ostacolare un'evoluzione in tal senso ravvisano la gravidanza e la maternità.

Cresce l'importanza sul piano economico della donna per l'azienda o perché ne è a capo o vi collabora oppure perché esercita un'attività extraziendale. Quasi tutte le donne lavorano nell'azienda. In particolare quelle fino a 35 anni di età si assumono maggiori responsabilità e per questo contribuiscono in modo sostanziale al reddito aziendale. La metà delle interpellate più giovani ha indicato di contribuire nella misura di oltre il 50 per cento al reddito globale dell'azienda. Il 55 per cento di tutte le donne intervistate riceve un salario o percepisce un reddito per il suo lavoro nell'azienda. Un terzo delle partecipanti afferma di essere (com)proprietaria dell'azienda in cui vive. Dal 2012, la percentuale di donne che si definisce gestore unico dell'azienda è aumentata dal 5 al 9 per cento. Oltre due terzi hanno dichiarato di dirigere l'azienda congiuntamente con il proprio o la propria partner.

La percentuale di donne che svolgono un'attività extraziendale è passata dal 44 per cento nel 2002 al 47 per cento nel 2012, attestandosi al 53 per cento nel 2022. Anche le ore settimanali dedicate a queste attività sono aumentate. I motivi principali per cui le donne decidono di svolgere un'attività extraziendale sono il contatto con altra gente, il piacere di lavorare, la possibilità di guadagnare denaro per sé e la necessità di contribuire al reddito dell'economia domestica.

Negli ultimi dieci anni, la sicurezza sociale è migliorata considerevolmente. Sulla base dei risultati del sondaggio, la percentuale di donne senza una propria assicurazione o previdenza è diminuita dal 12 per cento (2012) al 4 per cento (2022). Il 57 per cento delle intervistate, nel frattempo, è affiliata al terzo pilastro (2012: 43 %). Anche durante gli incontri di gruppo è emersa la maggiore consapevolezza riguardo all'importanza delle assicurazioni sociali e della previdenza: la consulenza, le campagne di sensibilizzazione, la formazione e il perfezionamento, così come l'attività extragricola hanno contribuito a questa evoluzione positiva.

Nonostante il maggior carico di lavoro, le donne guardano al futuro con ottimismo. Rispetto al 2012, nel 2022 il carico di lavoro è aumentato per la maggior parte delle attività. Nel sondaggio online le donne indicano di avere tempo sufficiente da dedicare alla famiglia, alla coppia e a sé stesse, ma di averne poco per l'organizzazione delle contadine. Il 60 per cento delle donne fa al massimo una settimana di ferie all'anno. Negli incontri di gruppo è emerso chiaramente che spesso le ferie richiedono un impegno organizzativo notevole e che per alcuni capiazienda è difficile delegare temporaneamente la responsabilità dell'azienda ad altri. La maggior parte delle intervistate ritiene che la digitalizzazione renda le cose più semplici. Gli aspetti che preoccupano di più le donne sono la politica agricola e l'immagine negativa dell'agricoltura.

Nel complesso, però, la maggior parte delle intervistate (72 %) è soddisfatta della propria vita. Sia le interpellate nel sondaggio online che le partecipanti agli incontri di gruppo sono fiduciose rispetto al proprio futuro personale e a quello dell'azienda, un po' meno rispetto al futuro dell'agricoltura. Negli ultimi vent'anni si è registrata un'evoluzione positiva per quanto riguarda le aspettative rispetto al futuro sia sul piano personale, che su quello aziendale nonché per il futuro dell'agricoltura.

Indice

1	Mandato e metodo di analisi	5
1.1	Sondaggio online	5
1.2	Incontri di gruppo	6
1.3	Oggetto dello studio	6
2	Risultati dello studio	7
2.1	Presentazione delle partecipanti allo studio	7
2.1.1	Partecipanti al sondaggio online	7
2.1.2	Partecipanti agli incontri di gruppo	8
2.2	Ruolo e percezione del ruolo delle donne	8
2.3	Rapporti di proprietà, status giuridico e gestione aziendale	10
2.3.1	Rapporti di proprietà delle donne	10
2.3.2	Status giuridico delle donne	11
2.3.3	La donna a capo dell'azienda o responsabile di un ramo aziendale	12
2.4	Salario e sicurezza sociale delle donne	16
2.4.1	Salario delle donne	16
2.4.2	Sicurezza sociale delle donne	18
2.5	Carico di lavoro, benessere e convivenza tra le generazioni	21
2.5.1	Carico di lavoro	21
2.5.2	Benessere e carico di lavoro delle donne	22
2.5.3	Convivenza con la generazione più anziana	24
2.6	Tempo libero e ferie	25
2.7	Aspettative future: l'agricoltura svizzera tra dieci anni dal punto di vista delle donne	27
3	Conclusioni e proposte di intervento	29
3.1	Conclusioni	29
3.2	Raccomandazioni	29

1 Mandato e metodo di analisi

Facendo seguito alle analisi dettagliate della situazione della donna nell'agricoltura svizzera negli anni 2002 e 2012, l'Ufficio federale dell'agricoltura (UFAG) ha commissionato per la terza volta lo studio «La donna nell'agricoltura 2022», per affrontare nuovamente queste tematiche tenendo conto anche delle sfide, delle ambizioni, dei progetti, delle aspettative future nonché della percezione dei cambiamenti e degli sviluppi avvenuti negli ultimi dieci anni. È anche una misura del Piano d'azione Strategia Parità 2030, varato dal Consiglio federale ad aprile 2021. Lo studio si compone di una parte quantitativa e di una qualitativa. Un sondaggio online consente di fare considerazioni quantificabili, mentre i risultati dei quattro incontri di gruppo forniscono informazioni qualitative approfondite su temi specifici. Lo studio è stato coadiuvato da un gruppo di esperte costituito da rappresentanti della pratica, della consulenza, della ricerca e dell'amministrazione.

1.1 Sondaggio online

Il sondaggio online è stato svolto da gfs-zürich nei mesi di gennaio e febbraio 2022 sulla base di un questionario simile a quelli utilizzati negli studi precedenti, in particolare a quello del 2012. Tuttavia, in vista del sondaggio 2022 il gruppo di accompagnamento ha modificato, eliminato o aggiunto determinate domande. I risultati del sondaggio, confrontati con quelli del 2002 e del 2012, consentono di individuare le tendenze in atto e forniscono indicazioni esaustive sulla situazione attuale della donna nell'agricoltura.

Come è stato il caso per gli studi precedenti, gli indirizzi delle 1500 donne interpellate sono stati scelti in modo aleatorio dal Sistema d'informazione sulla politica agricola (AGIS) dell'Ufficio federale dell'agricoltura (UFAG), utilizzato per l'esecuzione dei pagamenti diretti (PD). Il campione, comprendente 1100 donne della Svizzera tedesca, 300 della Svizzera francese e 100 della Svizzera italiana, è stato definito sulla base della lingua nonché di ulteriori caratteristiche rappresentative quali la regione, il tipo e le dimensioni dell'azienda tratte dall'universo statistico di tutte le aziende aventi diritto ai pagamenti diretti gestite da donne o con familiari donne che collaborano al suo interno.

Criteria di scelta delle donne

		Campione netto ^{a)} in %	Universo statistico Statistica UFAG ^{b)} in %
Regione linguistica	tedesca	77	78
	francese	18	19
	italiana	5	2
Regione	pianura	41	42
	collina	27	27
	montagna	30	30
Dimensione dell'azienda	piccola (fino a 1 USM ^{c)})	24	30
	media (da 1 a 2,5 USM)	53	48
	grande (più di 2,5 USM)	23	22
Tipo di azienda	produzione vegetale	11	14
	detenzione di animali	55	55
	combinata	34	31
Agricoltura biologica	azienda bio	19	17
	azienda convenzionale	81	83

a) Campione depurato (cfr. rapporto gfs-zürich «La donna nell'agricoltura 2022»)

b) Aziende con PD nel 2020;

c) Unità standard di manodopera (USM)

Rispetto all'universo statistico, nel campione netto la Svizzera italiana è leggermente sovrapponderata. La ripartizione delle regioni e dei tipi di azienda rispecchia l'universo statistico. Le aziende piccole sono leggermente sottorappresentate, quelle medie lievemente sovrarappresentate. I grafici seguenti provengono dal rapporto di gfs-zürich sui risultati del sondaggio online (gfs-zürich 2022), per quanto riguarda i grafici che rappresentano le variazioni nel corso degli anni sono state apportate delle modifiche ai colori per una migliore distinzione.

1.2 Incontri di gruppo

Allo scopo di approfondire e concretizzare i risultati del sondaggio online, su mandato dell'UFAG, AGRIDEA ha organizzato quattro incontri di gruppo in diverse regioni geografiche e linguistiche della Svizzera, che si sono tenuti tra marzo e aprile 2022. Vi hanno partecipato donne di età differenti, provenienti da vari contesti aziendali.

Partecipanti agli incontri di gruppo

Luogo	Lingua	Data	Partecipanti
Winterthur	d	21.03.22	10 (SG, SH, TG, ZH)
Lucerna	d	29.03.22	9 (AG, BE, LU, NW, ZG)
Yverdon-les-Bains	f	31.03.22	5 (FR, NE, VD)
Biasca	i	05.04.22	5 (GR, TI)

Anche le partecipanti agli incontri di gruppo sono state scelte in maniera aleatoria da AGIS, tra le aziende agricole gestite da donne o con familiari donne che collaborano al suo interno in un raggio di circa 40 chilometri dal luogo degli incontri. Le donne scelte sono state invitate telefonicamente, per posta o per e-mail a partecipare agli incontri di gruppo. Sono stati considerati i seguenti criteri: capoazienda sì/no, Cantone, dimensione dell'azienda, età, azienda bio sì/no. L'invito è stato esteso a più riprese finché non si è raggiunto un numero sufficiente di donne disposte a partecipare. Siccome, nonostante i diversi tentativi, è risultato difficile trovare un numero sufficiente di partecipanti, ci si è appoggiati all'Unione svizzera delle donne contadine e rurali (USDRC) affinché lanciasse un appello in tal senso. Per lo stesso motivo, oltre alle donne scelte in maniera aleatoria, in Ticino sono state invitate a partecipare anche alcune conoscenti della moderatrice. Purtroppo in tutti gli incontri di gruppo ci sono state diverse disdette dell'ultimo minuto.

A livello sociale, i due anni prima dello studio hanno subito i forti contraccolpi dalla pandemia di coronavirus. Le misure di limitazione dei contatti e i confinamenti temporanei hanno caratterizzato la quotidianità della popolazione. Per molto tempo non si è saputo se sarebbe stato possibile svolgere i quattro incontri di gruppo nella forma prevista. Fortunatamente quando è giunto il momento di tenere gli incontri non è stato necessario imporre limitazioni.

Di seguito vengono presentati i principali risultati del sondaggio online e degli incontri di gruppo. Nella prima parte vengono descritte le partecipanti allo studio, segue un approfondimento di tematiche specifiche come ad esempio la consapevolezza del proprio ruolo nonché, in particolare, la situazione e gli ostacoli tuttora esistenti per le donne a capo di un'azienda così come l'attuale situazione per quanto riguarda il reddito e la sicurezza sociale delle donne. Un altro capitolo è dedicato al tempo di cui le donne dispongono per sé stesse e per la coppia nonché alle aspettative delle donne rispetto al futuro delle loro aziende e dell'agricoltura. I risultati presentati nei singoli capitoli rispecchiano quanto emerso dal sondaggio online e dagli incontri di gruppo. Per garantire l'anonimato delle donne che hanno partecipato allo studio, nelle citazioni vengono indicati unicamente il luogo dell'incontro e l'età della donna.

1.3 Oggetto dello studio

Nello studio è stato analizzato esclusivamente il punto di vista delle donne di estrazione agricola intervistate (visione interna) e di conseguenza non è possibile effettuare confronti incrociati con altri settori. Anche le raccomandazioni di intervento possono essere formulate soltanto dalla prospettiva delle donne interpellate e non sono semplicemente trasponibili all'intero settore agricolo.

2 Risultati dello studio

2.1 Caratterizzazione delle partecipanti allo studio

2.1.1 Partecipanti al sondaggio online

In totale, le donne che hanno risposto a tutte le domande del sondaggio online sono state 778. Con una quota del 53 per cento, il riscontro è quindi da considerarsi elevato. Più della metà di esse (55 %) è cresciuta in un'azienda agricola, quasi tre quarti (72 %) provengono dalla regione in cui vivono attualmente.

Quasi due terzi (63 %) delle intervistate ha tra 36 e 55 anni di età, poco meno di un terzo (30 %) ha oltre 56 anni e il restante 5 per cento ha 35 anni o meno. L'età media è quindi di 50,5 anni, ossia tre anni in più di quella rilevata nello studio del 2012 (47,5 anni). La maggior parte delle interpellate è sposata (92 %), pertanto rispetto a dieci anni fa non vi sono grandi differenze per quanto concerne lo stato civile.

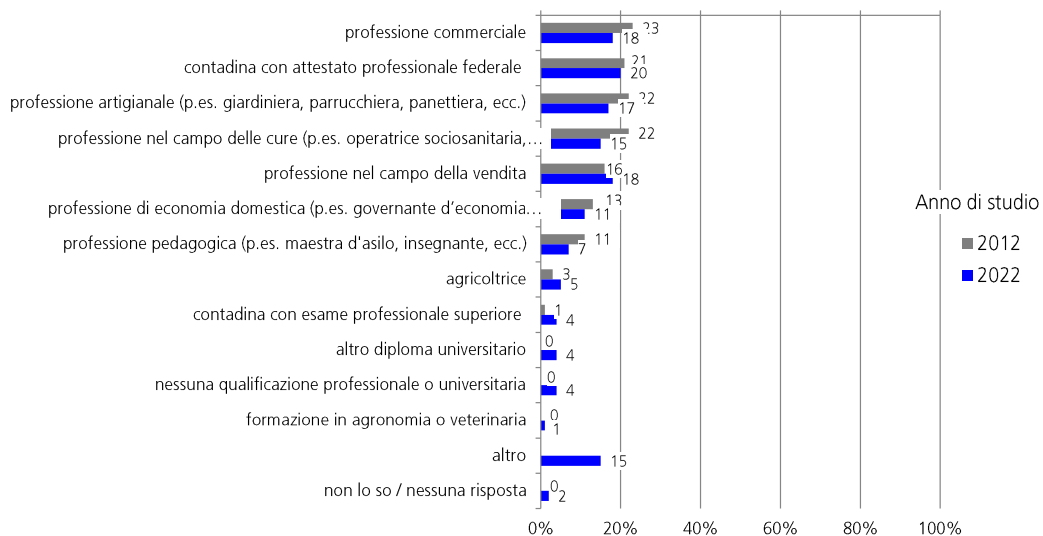
Circa due quinti delle donne (38 %) vivono in un'economia domestica formata da 3 o 4 persone. Quasi tutte (90 %) hanno dei figli (incl. minori in affidamento). La maggior parte vive sul terreno dell'azienda con i precedenti gestori; tuttavia, tranne poche eccezioni (1 %), in un'economia domestica separata.

Il 20 per cento delle intervistate ha una formazione come contadina con attestato professionale federale, il 5 per cento come agricoltrice, il 4 per cento come contadina con un esame professionale superiore e l'1 per cento in agronomia o veterinaria. In totale il 30 per cento delle donne ha seguito una formazione agricola o in economia domestica rurale. Poco meno di un quinto esercita una professione commerciale (18 %) o artigianale (17 %) e circa un sesto nel campo della vendita o delle cure (15 % ciascuno). Il 4 per cento ha conseguito un diploma universitario in ambito non agricolo e un altro 4 per cento non ha alcuna formazione. Nel complesso, negli ultimi dieci anni sono aumentate sia la percentuale delle contadine con esame professionale superiore (dall'1 al 4 %) sia quella delle agricoltrici (dal 3 al 5 %). Nel 2002 erano state poste domande sulle categorie professionali e pertanto i risultati ottenuti in questo studio non possono essere confrontati con quelli del 2012 e del 2022.



Qual è la Sua formazione?

Formulazione: L'opzione di risposta «ancora in formazione» e «altro» non era presente nel 2012; nel 2022 non c'erano risposte a «nessuna formazione». Sono possibili più risposte. Dati in percentuale, N 2012 = 711, N 2022 = 778



Domanda F7

2.1.2 Partecipanti agli incontri di gruppo

I dati seguenti si fondano sulle affermazioni fatte dalle partecipanti agli incontri di gruppo. Esse hanno tra 28 e 59 anni di età, in media poco meno di 44. Tutte hanno almeno un figlio, la maggior parte due e alcune tre o più (al massimo 5). La maggioranza delle donne è cresciuta in un'azienda agricola.

Le aziende nelle quali le donne vivono e lavorano sono molto eterogenee; si va dalla piccola azienda di autoapprovvigionamento fino alle grandi aziende con più di 50 ettari. Tra queste, molte sono aziende dedite alla produzione lattiera e alla campicoltura, ma vi sono anche aziende detentrici di vacche madri, polli da ingrasso e galline ovaiole nonché con equini, caprini e/o ovini, alcune aziende di allevamento (scrofe, bovini), aziende con colture speciali, vitivinicole o con vendita diretta.

Quasi tutte le donne hanno portato a termine una formazione come insegnante, venditrice, fiorista, droghiera, infermiera o poligrafa. Molte hanno anche una formazione in ambito agricolo, come contadine diplomate o maestre agricoltrici oppure hanno frequentato un corso sui pagamenti diretti, sono giardiniere, tecniche agricole o hanno studiato agronomia. Alcune partecipanti svolgono un lavoro al di fuori dell'ambito agricolo.

Circa due terzi delle partecipanti agli incontri di gruppo hanno dichiarato di gestire l'azienda da sole o con il/la partner, in due casi con il fratello e in un caso con la sorella. Le donne che gestiscono l'azienda da sole erano sovrarappresentate negli incontri di gruppo e ciò era voluto poiché lo scopo delle discussioni era quello di approfondire in particolare anche la situazione delle capoazienda. Questo alla luce del [postulato 21.4581](#) della Consigliera nazionale Delphine Klopfenstein Brogгинi, intitolato «Per un pari accesso delle donne allo status di capoazienda».

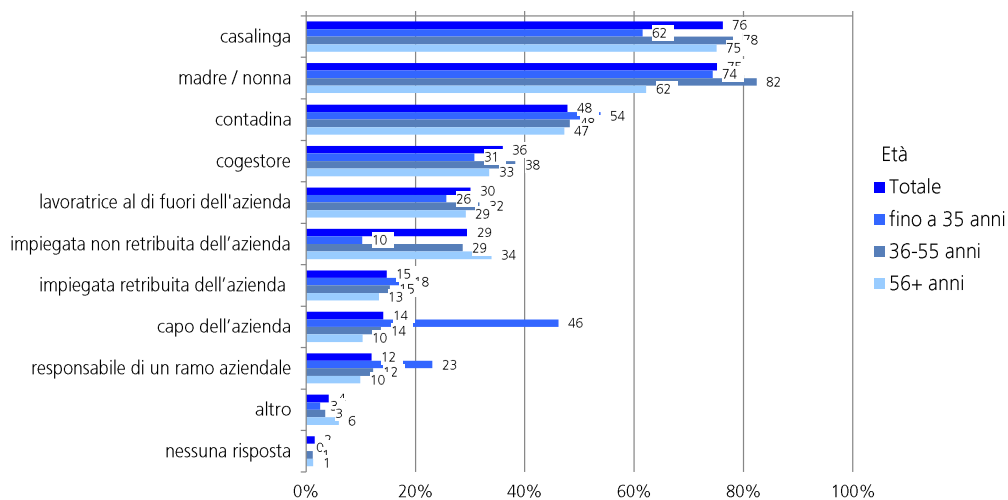
2.2 Ruolo e percezione del ruolo delle donne

Nel sondaggio online è stata analizzata la percezione del ruolo da parte delle donne. La maggior parte di esse ne ricopre più di uno, in media 3,4. Ci sono molte casalinghe (76 %) così come madri o nonne (75 %). Quelle giovani indicano spesso di essere a capo dell'azienda (46 %). Circa la metà (48 %) si considera contadina. Più le donne sono giovani, maggiore è l'importanza che attribuiscono al ruolo di madre. Il ruolo di casalinga, invece, prevale con l'avanzare dell'età. Le donne sono molto soddisfatte del proprio ruolo più importante.



Quali ruoli si sente di ricoprire? Mi considero...

Sono possibili più risposte, media delle risposte = 3,4; Dati in percentuale, N = 778



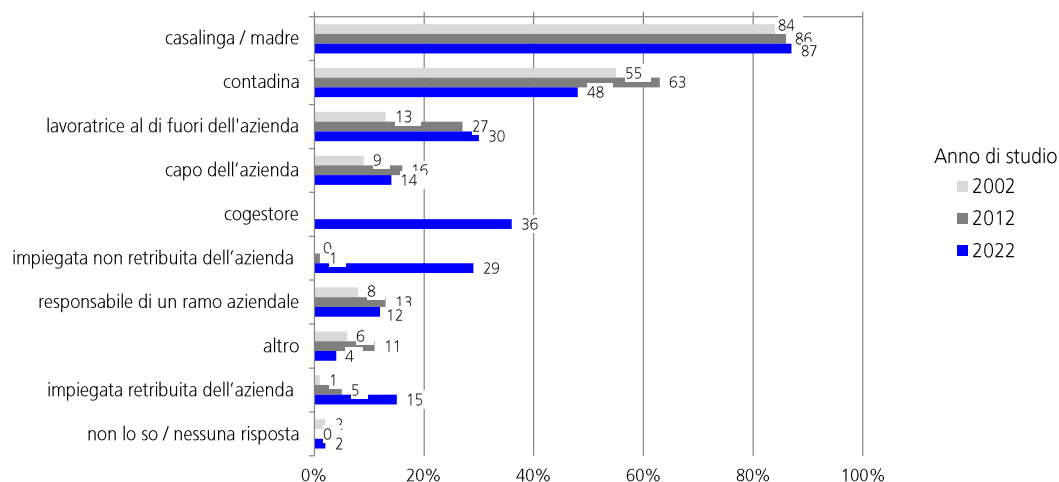
Domanda F26

Se per i ruoli di casalinga e madre la variazione nel corso degli anni è stata minima, la percentuale di donne che si considera contadina è invece diminuita rispetto al 2012 (2022: 48 %, 2012: 63 %, 2002: 55 %). Nello stesso periodo, i ruoli di persona attiva nel mondo professionale e capoazienda hanno acquisito una valenza maggiore. Nel sondaggio 2022 è stato aggiunto il ruolo di cogestore.



Quali ruoli si sente di ricoprire? Mi considero...

Formulazione: «cogestore» non era presente nel 2012 e nel 2002. «casalinga» e «madre» combinati nel 2022. «collaboratrice dell'azienda (non retribuita)» era «dipendente senza retribuzione» nel 2012 e nel 2002. Sono possibili più risposte. Dati in percentuale, N 2002 = 883, N 2012 = 820, N 2022 = 778



Domanda F26

Cambio della percezione del ruolo – Risultati degli incontri di gruppo

Il tema della percezione del ruolo da parte delle donne è stato trattato anche negli incontri di gruppo. Le donne concordano sul fatto che negli ultimi anni lo stereotipo di ruolo è cambiato. Le partecipanti sono convinte che in particolare le donne che non sono di estrazione agricola nonché le agricoltrici qualificate abbiano un'altra autoconsapevolezza e contribuiscano al cambiamento degli stereotipi di ruolo e dei ruoli stessi. Anche la crescente importanza dell'attività extraaziendale retribuita, la meccanizzazione e il calo delle persone impiegate nell'azienda comportano un trasferimento di compiti (meno attività domestiche e bucato, più attività in stalla nonché di pianificazione e di controllo) con conseguente impatto anche sul ruolo della donna. Le donne continuano a svolgere molte attività conciliabili con la cura dei figli e anche gli stereotipi di ruolo tradizionali resistono.

Le seguenti citazioni palesano come le donne valutano e percepiscono i cambiamenti.

«Il cambiamento è innegabile. Per molti capiazienda le attività extraziendali sono ormai essenziali. È evidente che lo stereotipo di ruolo tradizionale si stia indebolendo anche perché negli ultimi 15-20 anni le responsabilità nelle aziende agricole sono cambiate». (Lucerna, 47)

«Grazie a tutte le offerte a disposizione, le donne seguono percorsi formativi diversi e più lunghi. Aumenta anche la stima nei loro confronti. Non si tirano indietro, bensì si assumono maggiori responsabilità anche all'interno delle aziende». (Lucerna, 34)

«Per me l'orto è il classico esempio: mia nonna ne aveva uno, mia madre ne aveva uno (...) e io ho impiegato più di un anno per ammettere che non lo volevo. Ce n'è voluto di tempo per cambiare opinione». (Lucerna, 34)

Una donna, capoazienda, cita l'esempio dell'acquisto di animali.

«Questo succede perché non sono una classica contadina. Sono piuttosto un contadino. Le persone vengono nella nostra azienda e al tavolo mi sembra di essere trasparente: parlano con mio marito delle mucche come se io non esistessi. Gli fanno delle domande, ma sono io a rispondere. La situazione è paradossale». (Lucerna, 40)

Per quanto riguarda il ruolo di contadina, dagli incontri di gruppo sono emerse due tendenze differenti: se una parte delle donne si riconosce nel concetto di contadina, altre, invece no.

«Ricopro tutti i ruoli e faccio di tutto, ma non sono una contadina!» (Biasca, 54)

«Sono orgogliosa di essere una contadina perché ciò mi lega ai miei luoghi e alle mie radici». (Biasca, 41)

Anche per quanto riguarda l'elevata quota di giovani donne che si identificano nel ruolo di capoazienda si riscontrano due tendenze: da un lato persiste una discrepanza tra percezione individuale e stato effettivo, dall'altro è però legittimo considerarsi una capoazienda o una donna che gestisce l'azienda nonostante questa non sia la condizione ufficiale.

«Quando ho smesso di insegnare mi sono chiesta che lavoro potessi indicare; casalinga era escluso, lavoratrice indipendente per me non voleva dire nulla e allora lui [mio marito] mi ha detto: scrivi capoazienda. Pensavo di non averne il diritto. Dopo due settimane mi sono convinta». (Yverdon-les-Bains, 58).

2.3 Rapporti di proprietà, posizione dal punto di vista giuridico e gestione aziendale

I rapporti di proprietà e la posizione della donna all'interno dell'azienda dal punto di vista giuridico sono molto importanti. Determinano chi può firmare per ottenere dei crediti (proprietario/a), chi riceve i pagamenti diretti (gestore) e come sono strutturate l'assicurazione sociale e la previdenza (lavoratore/trice indipendente, collaboratore/trice come membro della famiglia (non) retribuito/a).

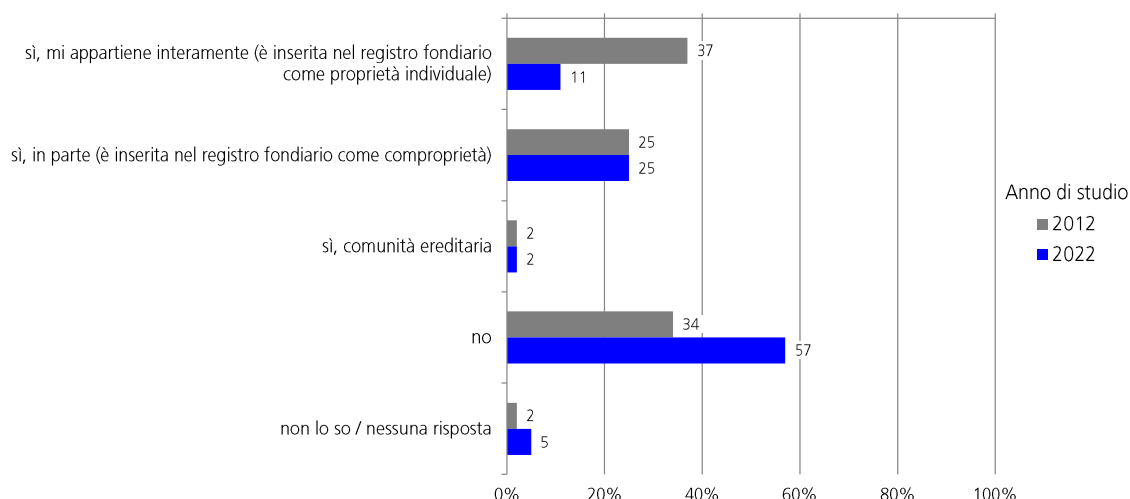
2.3.1 Rapporti di proprietà delle donne

Nel sondaggio online 2022 oltre un terzo delle intervistate ha indicato di essere (com)proprietaria dell'azienda. La quota più elevata di donne che dichiarano di essere proprietarie uniche di un'azienda si riscontra nella fascia d'età fino a 35 anni (31 %). Rispetto al 2012, nel complesso è aumentato il numero delle donne che si dichiarano *non* proprietarie, ovvero né proprietarie uniche né comproprietarie (2012: 34 %; 2022: 57 %). Tuttavia, l'elevato numero di proprietarie uniche rilevato nel 2012 era stato frutto di un malinteso e quindi non corrispondeva alla situazione reale. Nel 2002 non erano state poste domande sui rapporti di proprietà.



È proprietaria dell'azienda agricola nella quale vive?

Formulazione: Opzioni di risposta 2012: «sì», «in parte», «comunità ereditaria», «no», «nessuna risposta».
Dati in percentuale, N 2012 = 820, N 2022 = 778



Domanda F5

Generalmente, le donne sposate (56 %) vivono in un regime ordinario di partecipazione agli acquisti. Una donna su cinque (21 %) ha concluso un accordo matrimoniale. Il 10 per cento delle intervistate non ha risposto alla domanda. Rispetto a dieci anni fa la percentuale di donne con contratto matrimoniale è salita dal 10 al 21 per cento.

2.3.2 Posizione delle donne dal punto di vista giuridico

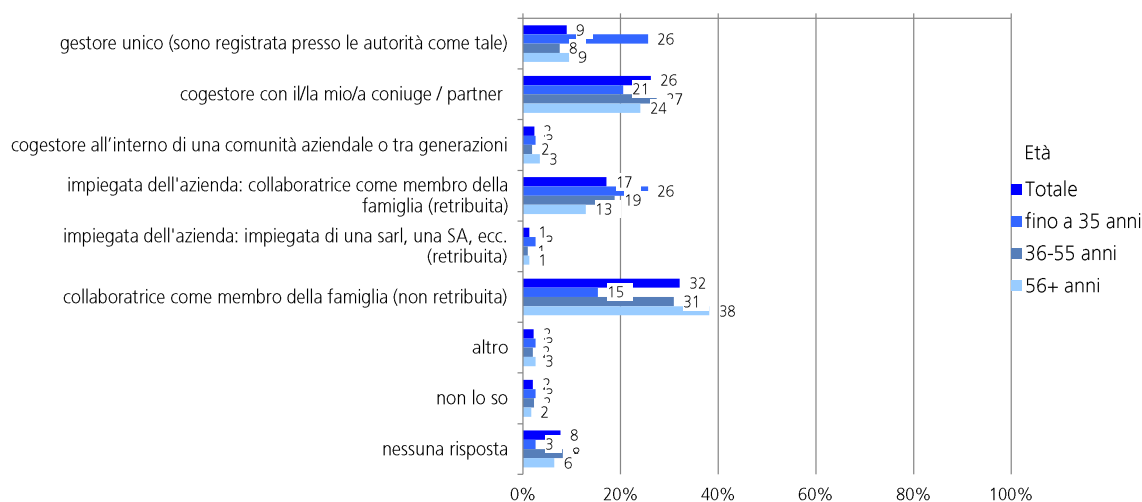
Nel definire la loro posizione all'interno dell'azienda dal punto di vista giuridico circa un terzo delle donne (32 %) ha dichiarato di essere una collaboratrice come membro della famiglia (non retribuita); la percentuale più bassa si riscontra per le giovani donne (15 %), quella più alta per le donne di età più avanzata (38 %). Oltre un quarto (26 %) si è definita cogestore con il/la proprio/a coniuge o partner. Il 17 per cento ha indicato di essere collaboratrice come membro della famiglia (retribuita), è soprattutto il caso tra le donne più giovani (26 %). Una donna su undici (9 %) si è dichiarata gestore unico. Una quota decisamente più elevata si riscontra per le giovani donne (26 %) e per quelle provenienti dalla Svizzera italiana (20 %).

Purtroppo non è possibile confrontare la posizione dal punto di vista giuridico delle donne nell'agricoltura tra il 2012 e il 2022. Nel 2012 si era infatti trattato di un'autovalutazione (indipendentemente dal fatto di essere effettivamente registrate presso le autorità o la cassa di compensazione). Inoltre, per quanto riguarda la posizione di «collaboratrice come membro della famiglia» nel 2012 *non* si era tenuto conto dell'eventuale retribuzione. Nel 2012, il 5 per cento delle donne aveva dichiarato di essere gestore unico (2022: 9 %). Confrontando i gruppi di età del 2022 si delinea una tendenza verso una maggiore retribuzione o ripartizione del reddito.



Qual è la Sua posizione all'interno dell'azienda dal punto di vista giuridico?

Dati in percentuale, N = 778



Domanda F31

2.3.3 Donne a capo di un'azienda o responsabili di un ramo aziendale

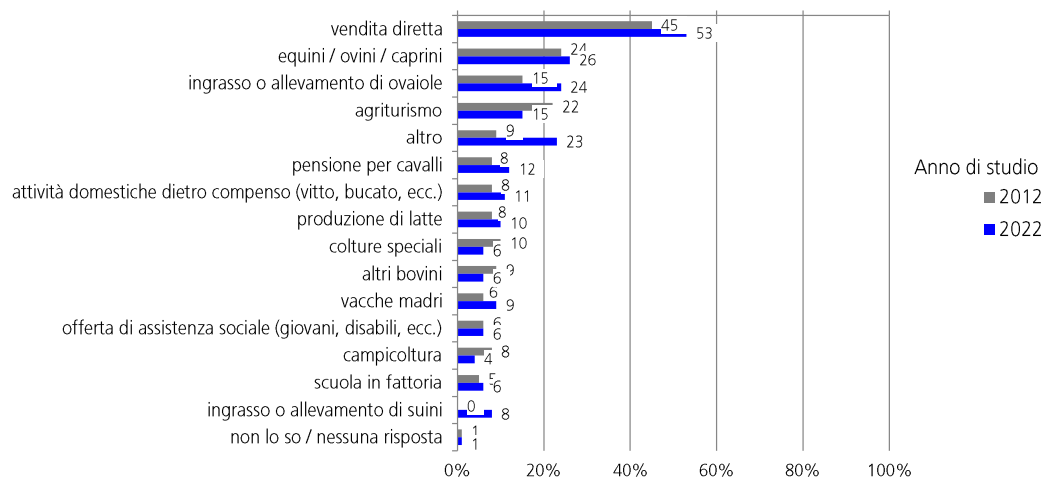
Nel 2022, come già nel 2012, circa un quarto delle donne (23 %) è responsabile unica di almeno un ramo aziendale, nella maggior parte dei casi si tratta di quello relativo alla vendita diretta (53 %), seguito dai rami equini/ovini/caprini (26 %), ovaiole (24 %) e agriturismo (15 %). Metà delle donne (51 %) ha indicato di essersi assunta questa responsabilità perché le piace. Motivi come le competenze specifiche che entrano in gioco e il reddito aggiuntivo sono stati indicati da poco meno di un terzo delle donne. Le partecipanti più giovani hanno affermato con decisamente maggiore frequenza che per loro è particolarmente importante essere responsabili di un ramo aziendale.

Negli ultimi dieci anni ha acquisito una grande importanza in particolare la vendita diretta: nel 2022 sono aumentate ulteriormente le donne responsabili di questo ramo aziendale (2022: 53 %; 2012; 45 %). Anche il ramo dell'ingrasso o dell'allevamento di ovaiole è sempre più spesso sotto la responsabilità delle donne (2022: 24 %, 2012: 15 %). Nel 2002 non erano state poste domande in merito.



Di quali rami aziendali è la sola responsabile?

Filtro: Sola responsabile del ramo aziendale. La formulazione «ingrasso/allevamento di suini» non era presente nel 2012. Le opzioni del 2012 «ristorazione», «eventi» e «agriturismo» sono state riunite in «agriturismo». «ingrasso o allevamento di ovaiole» era «trasformazione (p.es. azienda di allevamento di galline da ingrasso o ovaiole)» nel 2012. Sono possibili più risposte, Dati in percentuale, N 2012 = 193, N 2022 = 176



Domanda F16_1

La maggior parte delle donne (56 %) ha apportato del capitale all'azienda, spesso senza contratto di prestito (38 %), più raramente con contratto (11 %), in parte sotto forma di terreni o edifici (7 %). Le donne più giovani hanno apportato più frequentemente capitale all'azienda con contratto di prestito (26 %).

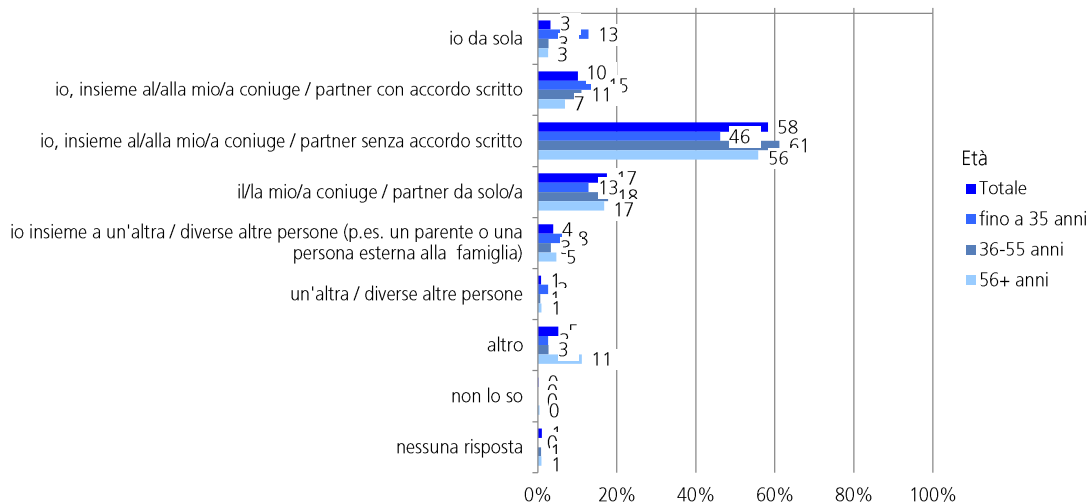
La gestione condivisa è la prassi

Oltre due terzi (68 %) delle donne gestiscono l'azienda insieme al/alla proprio/a coniuge o partner. Solo il 3 per cento delle donne gestisce l'azienda da sola. Una quota decisamente più elevata si riscontra per le donne giovani (13 %). Rispetto al 2012 (73 %), la gestione condivisa è diminuita. Per tutte le altre forme di gestione dell'azienda, invece, non si segnalano variazioni di rilievo.



Chi gestisce l'azienda agricola?

Dati in percentuale, N = 778



Domanda F6

Gestione condivisa dell'azienda – Risultati degli incontri di gruppo

Anche tra le partecipanti agli incontri di gruppo la gestione condivisa dell'azienda è la prassi. Tra i vantaggi viene indicata la possibilità di dividersi le responsabilità e di prendere decisioni di comune accordo. Tuttavia questa forma di gestione presenta anche degli svantaggi, come ad esempio la necessità di coordinarsi e potenziali conflitti.

«Dialogando possono aprirsi nuove opportunità che magari da soli non si sarebbero individuate». (Lucerna, 58)

«Mio marito ed io abbiamo stabilito chiaramente che se dovesse accadere qualcosa a uno dei due, cederemmo l'azienda. (...) Nessuno dei due vuole gestire l'azienda individualmente perché è troppo grande». (Lucerna, 47)

«Non avrei mai rilevato un'azienda da sola, anche se ne avessi avuto la forza fisica. La responsabilità sarebbe stata troppo grande». (Biasca, 54)

Tuttavia la gestione aziendale condivisa non è forzosamente un presupposto per prendere decisioni insieme.

«Sulla carta sono io [donna] a capo dell'azienda ma siamo sposati e quando si tratta di investimenti importanti ne parliamo insieme». (Lucerna, 40)

In alcuni casi gli uomini hanno grosse difficoltà ad accettare le decisioni di una donna o a considerarla come cogestore dell'azienda.

«Mio marito ed io siamo cogestori dell'azienda (...). Tuttavia mi sembra che, in quanto donna, da fuori non vengo considerata alla pari di lui. (...) Se fossi da sola a capo dell'azienda e lui lavorasse al di fuori di essa, la situazione sarebbe ben diversa. In quel caso, però, dovrei anche farmi carico di tutto il lavoro e prendere decisioni da sola. (...) Gestiamo l'azienda insieme ma non sono considerata competente quanto lui». (Lucerna, 34)

Motivi e ostacoli per le donne a capo di un'azienda - Risultati degli incontri di gruppo

Durante gli incontri di gruppo è stato approfondito il tema delle donne a capo di un'azienda. Si è parlato dei possibili motivi per cui la loro quota è aumentata, degli ostacoli che esse incontrano e di come si potrebbe incoraggiare un numero maggiore di donne ad assumere la gestione dell'azienda.

Come possibili ragioni della crescente quota di donne a capo di un'azienda agricola le partecipanti citano la nuova percezione dei ruoli, nuovi stereotipi di ruolo e nuove figure di riferimento, nonché la maggiore accettazione e fiducia in sé stesse delle giovani donne. Nel complesso, c'è una maggiore apertura verso la parità di genere. Anche la sensibilizzazione e l'educazione possono contribuire a rendere le donne più propense ad assumere la gestione dell'azienda. L'interesse delle donne a rilevare un'azienda è in crescita e un numero maggiore di donne sta seguendo una formazione per diventare agricoltrici. La meccanizzazione aiuta a compensare eventuali svantaggi, come la minore forza fisica. Anche l'assenza di alternative – come ad esempio la mancanza di un figlio maschio – può portare le donne a prendere in mano le redini dell'azienda.

«Le giovani donne riflettono su cosa potrebbero fare. Si arrogano questo diritto. Un tempo cercavano lavori che permettessero loro di essere anche madri (...) Ora si permettono di uscire un po' di più dagli schemi». (Yverdon-les-Bains, 62)

«Non mi sono sentita obbligata a riprendere l'azienda. La pensione dei miei genitori era in ogni caso assicurata». (Yverdon-les-Bains, 34)

«Devi toglierti dalla testa che un'azienda è troppo grande per una donna. Lo sarebbe anche per un uomo!» (Yverdon-les-Bains, 57)

Tra i possibili ostacoli vengono indicate, in particolare, la gravidanza e la maternità poiché fanno aumentare il rischio, anche in ambito agricolo, di una battuta d'arresto nella carriera. Ulteriori impedimenti sono gli stereotipi di ruolo tradizionali e i valori tuttora esistenti.

«Generalmente un contadino preferisce lasciare la propria azienda al figlio piuttosto che alla figlia. Dopotutto vuole che rimanga proprietà della famiglia e non che cambi improvvisamente nome. Questi modelli antiquati sono ancora fortemente radicati nella società contadina». (Winterthur, 42)

Le coppie tendono a conoscersi più tardi, quando l'uomo ha già rilevato l'azienda. Spesso resta l'unico gestore dell'azienda, anche quando la donna si assume maggiori responsabilità. Altri possibili impedimenti citati dalle donne sono la minore forza fisica, gli ostacoli di natura amministrativa e finanziaria, la mancanza di un incentivo o di una pressione esterna (p.es. il pensionamento del marito) nonché l'elevata responsabilità correlata alla ripresa di un'azienda. Le donne a capo di un'azienda lamentano anche il fatto di non essere talvolta percepite come tali dall'esterno. Autorità e fornitori, ad esempio, spesso chiedono ancora dell'uomo e in alcuni moduli per le assicurazioni (sociali) l'uomo compare tuttora al primo posto.

«Tu, in quanto donna, rimani incinta, metti al mondo i figli e ti occupi di tutte le faccende domestiche. Se sei anche a capo dell'azienda chi si occupa di tutto ciò? Ce la fai?» (Lucerna, 34)

«Se durante la gravidanza non posso più lavorare, devo assumere del personale. Ma devo anche occuparmi della sua formazione!» (Yverdon-les-Bains, 34)

«Bisogna sempre battere i pugni sul tavolo. (...) Se un uomo decide qualcosa, va bene. Solo se dovesse subentrare un problema verrebbe messo in discussione. La decisione di una donna, invece, viene subito messa in discussione». (Yverdon-les-Bains, 34)

«Anche il semplice rappresentante che arriva per la prima volta in azienda cerca il capo. Ma il capo sono io! Ogni volta vogliono parlare con IL capo». (Yverdon-les-Bains, 57)

«Colui che ha rilevato l'azienda ne è considerato il capo e si qualifica anche come tale. Ma in realtà sono due paia di maniche. Penso però che la maggior parte delle persone non si renda conto che è possibile scindere le due cose». (Winterthur, 39)

Durante gli incontri di gruppo sono stati sollevati aspetti controversi della formazione delle contadine ancora troppo incentrata su temi prettamente di economia domestica. Se alcune donne lo apprezzano, altre si chiedono se sia sufficiente per gestire un'azienda e se non contribuisca piuttosto a una tradizionale divisione dei ruoli. Una donna osserva che per la sua piccola azienda agricola basata sulla sussistenza questo tipo di formazione è stata ideale. Dagli incontri di gruppo è scaturito a più riprese che una struttura modulare della formazione e/o una maggiore interscambiabilità tra i moduli della formazione per le contadine e quelli della scuola per capiazienda potrebbero contribuire a una maggiore mescolanza di genere.

La comproprietà rimane un tema spinoso ed è più facile che si concretizzi se l'azienda è stata acquistata in comune. Per motivi di natura amministrativa e finanziaria, spesso la proprietà rimane alla persona che ha rilevato l'azienda dei genitori. Ciò è dovuto anche alle condizioni imposte dal diritto fondiario rurale.

«Spesso le aziende agricole vengono ancora tramandate all'interno della famiglia dell'uomo. Possono subentrare dei problemi che possono essere risolti, ma talvolta la strada è lunga. Parlo per esperienza perché non sono diventata semplicemente comproprietaria. (...) Se si acquista insieme un'azienda [al di fuori della famiglia] è più facile diventare comproprietari che non acquistandola all'interno della famiglia. (...) È un tabù. Nel mio caso mi sono sentita dire che mi ero accaparrata la metà dell'azienda. In queste circostanze sono necessarie una buona dose di tatto e una considerevole opera di sensibilizzazione». (Lucerna, 47)

2.4 Reddito e sicurezza sociale delle donne

Nella maggior parte dei casi le donne conseguono un proprio reddito all'interno dell'azienda o al di fuori del settore agricolo; gestiscono l'azienda o un ramo di essa come lavoratrici indipendenti, lavorano come impiegate presso l'azienda o contribuiscono al reddito globale esercitando un'attività extraaziendale retribuita.

Nel complesso, dalle affermazioni delle donne interpellate emerge un'evoluzione positiva del reddito globale (reddito dell'economia domestica). Più di una donna su tre negli ultimi dieci anni ha visto il suo reddito aumentare, mentre meno di una donna su sei ha indicato che il suo reddito è diminuito. Per oltre la metà delle donne interpellate la progressione del reddito globale è riconducibile alla crescita del reddito conseguito in ambito agricolo, mentre per un terzo di esse a questo risultato ha contribuito l'incremento del reddito extraaziendale delle donne. Anche le minori spese per i figli (44 %), il maggiore reddito extraaziendale del/della coniuge/partner (22 %) nonché il fatto di non aver dovuto effettuare investimenti (16 %) sono stati determinanti per questa evoluzione positiva.

2.4.1 Reddito delle donne

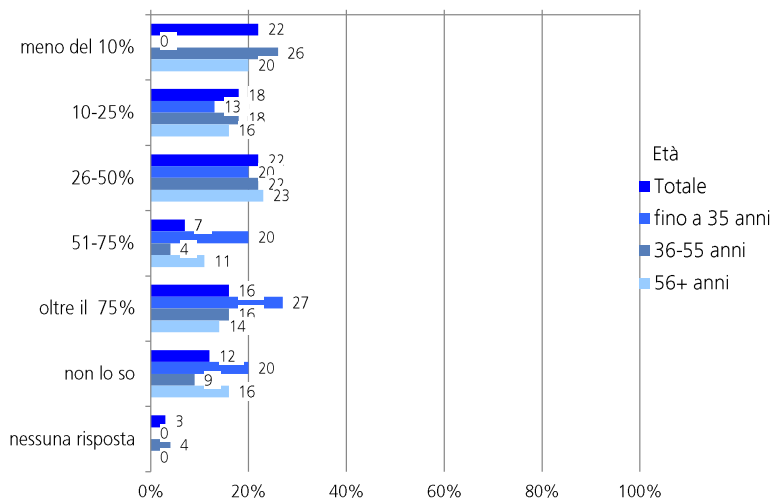
Quasi tutte le donne interpellate lavorano nell'azienda. Poco meno di un quarto di esse (23 %) sono uniche responsabili di almeno un ramo aziendale. A questo proposito, dal confronto in base all'età e alla regione linguistica emerge che la quota più alta si riscontra tra le giovani donne (38 %), quella più bassa tra le donne della Svizzera francese (17 %).

Quasi due terzi delle donne (62 %) contribuiscono fino al 50 per cento al reddito globale tramite il reddito conseguito negli ambiti di cui sono responsabili. Circa la metà delle donne fino a 35 anni ha indicato di contribuire nella misura di oltre il 50 per cento al reddito globale grazie al reddito proveniente dal ramo aziendale di cui si occupano (totale: 23 %).



In che percentuale i rami dei quali è responsabile contribuiscono al reddito globale (reddito agricolo + ev. reddito da attività extraaziendale)?

Filtro: responsabile di un ramo aziendale, Dati in percentuale, N = 176



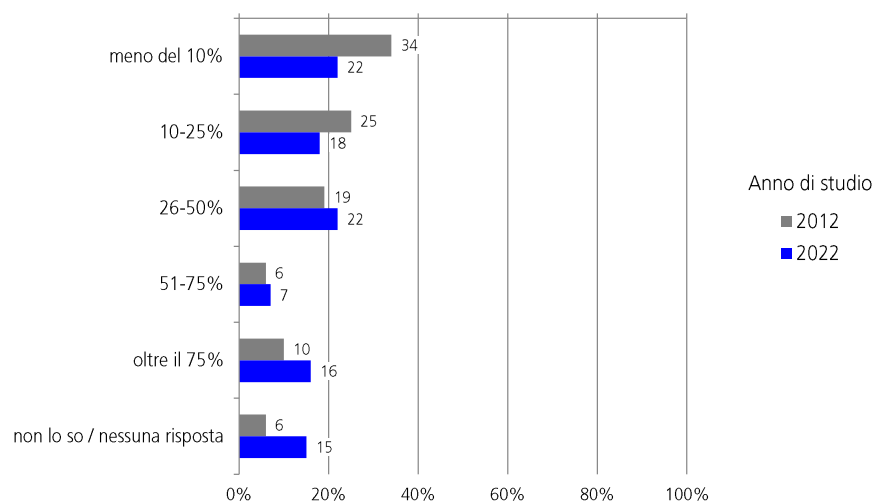
Domanda F16_A

Nel 2022, come già nel 2012, circa un quarto delle intervistate è responsabile, da sola, di almeno un ramo aziendale. La loro importanza sul piano economico è aumentata. Negli ultimi dieci anni, la percentuale di donne responsabili di un ramo aziendale che contribuiscono ad almeno il 50 per cento del reddito globale è infatti salita dal 16 al 23 per cento. Nel 2002 non erano state poste domande in merito.



In che percentuale i rami dei quali è responsabile contribuiscono al reddito globale (reddito agricolo + ev. reddito da attività extraziendale)?

Filtro: sola responsabile di un ramo aziendale, Dati in percentuale, N 2012 = 193, N 2022 = 176



Domanda F16_A

Generalmente (71 %) le entrate provenienti dal ramo aziendale di cui è responsabile la donna vengono versate sul conto aziendale; tra le donne più giovani addirittura nel 93 per cento dei casi. Il 14 per cento delle donne versa il reddito conseguito con tale attività sul proprio conto personale, il 9 per cento sul conto dell'economia domestica.

Cresce ulteriormente l'importanza dell'attività extraziendale

Nel 2022 oltre la metà delle donne (53 %) svolge un'attività extraziendale a fronte del 47 per cento nel 2012 e del 44 per cento nel 2002. La quota più elevata di donne che svolge un'attività extraziendale si riscontra tra quelle di età inferiore a 35 anni (62 %). Quasi due terzi delle interpellate (63 %) svolgono la professione per cui si sono formate. La gamma di attività extraziendali è vasta. Le professioni citate più frequentemente sono quelle nel settore commerciale nonché nell'ambito delle cure e dell'assistenza.

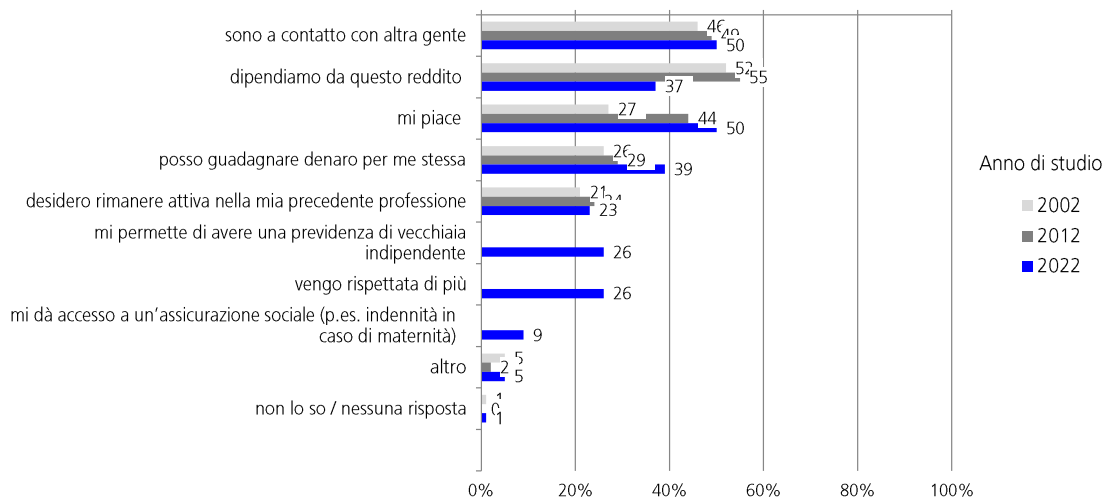
Nel 2022, i due motivi principali per i quali le donne svolgono un'attività extraziendale sono il piacere di farlo e la possibilità di essere a contatto con altra gente (50 % ciascuno). Due quinti (39 %) delle donne lo fanno per guadagnare denaro per sé e quasi altrettante dipendono da questo reddito.

Rispetto al 2012 e al 2002 sono decisamente cambiati i motivi per cui una donna svolge un'attività extraziendale: il piacere di lavorare e la possibilità di guadagnare denaro per sé sono diventati più importanti, mentre il fatto di essere dipendenti da tale reddito è passato più in secondo piano. Dal confronto temporale emerge un lieve incremento dell'attività extraziendale: nel 2022 le donne interpellate hanno dedicato più di 10 ore la settimana a queste attività a fronte di 7 ore settimanali nel 2012 e 8 nel 2002.



Quali sono i tre motivi principali per i quali svolge tale attività extraziendale?

Indicare al massimo 3 motivi. Filtro attività extraziendale presente; nel 2012 erano al massimo 2 motivi; formulazione: «vengo rispettata di più», «mi dà accesso a un'assicurazione sociale (p.es. indennità in caso di maternità)», «mi permette di avere una previdenza per la vecchiaia indipendente» non presente nel 2012 e nel 2002. Sono possibili più risposte, Dati in percentuale, N 2002 = 364, N 2012 = 381, N 2022 = 410



Domanda F17_D

Anche molti partner delle donne interpellate (42 %) sono attivi al di fuori dell'ambito agricolo. La metà dei/delle partner che svolge un'attività extraziendale, vi dedica più di 25 ore la settimana. Nel complesso, la media delle ore dedicate a queste attività negli ultimi dieci anni è aumentata da 25 a 28 ore settimanali (nessun dato disponibile per il 2002).

2.4.2 Sicurezza sociale delle donne

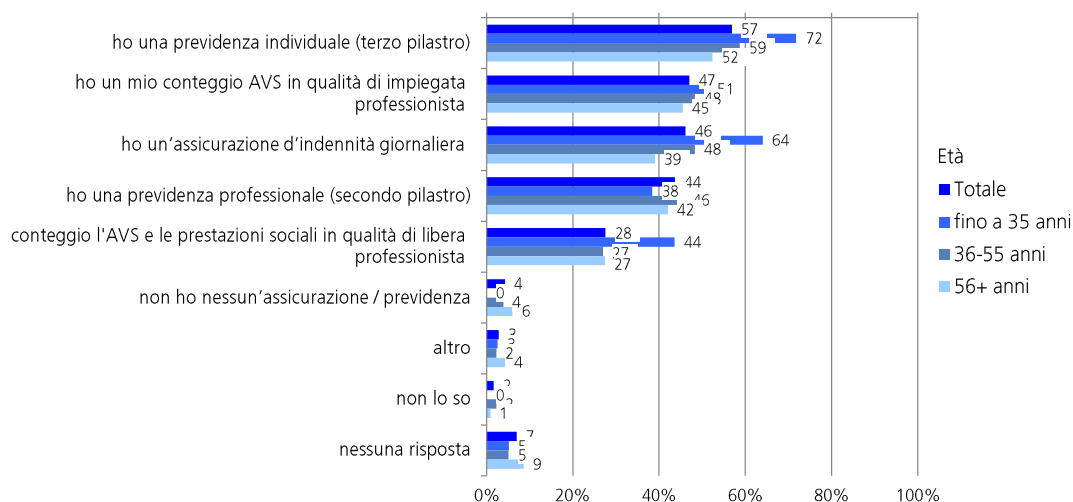
Per sicurezza sociale in questo caso s'intende il sistema dei tre pilastri, ovvero la previdenza statale (primo pilastro), quella professionale (secondo pilastro) e quella privata (terzo pilastro). Nel complesso si constata che le donne non si preoccupano molto per la loro sicurezza sociale. Su una scala da 1 a 5, nella quale 5 sta per «sono molto preoccupata», in media le donne hanno dato un punteggio di 2,3, nella Svizzera francese di 2,7.

Nel 2022 il 57 per cento delle donne ha il terzo pilastro; la quota più elevata si riscontra nella Svizzera tedesca (60 %), quella più bassa nella Svizzera italiana (33 %). Il 47 per cento ha un proprio conteggio AVS in qualità di lavoratrice dipendente, il 46 per cento ha un'assicurazione d'indennità giornaliera e il 44 per cento possiede una previdenza professionale (secondo pilastro). Il 28 per cento ha un conteggio AVS in qualità di lavoratrice indipendente. Rispetto alle altre donne, quelle giovani hanno più spesso un terzo pilastro (72 %), un'assicurazione d'indennità giornaliera (64 %) e conteggiano la propria assicurazione sociale in qualità di lavoratrici indipendenti (44 %).



Com'è la Sua situazione personale per quanto concerne sicurezza sociale e previdenza?

Sono possibili più risposte, media delle risposte = 2,4; Dati in percentuale, N = 778



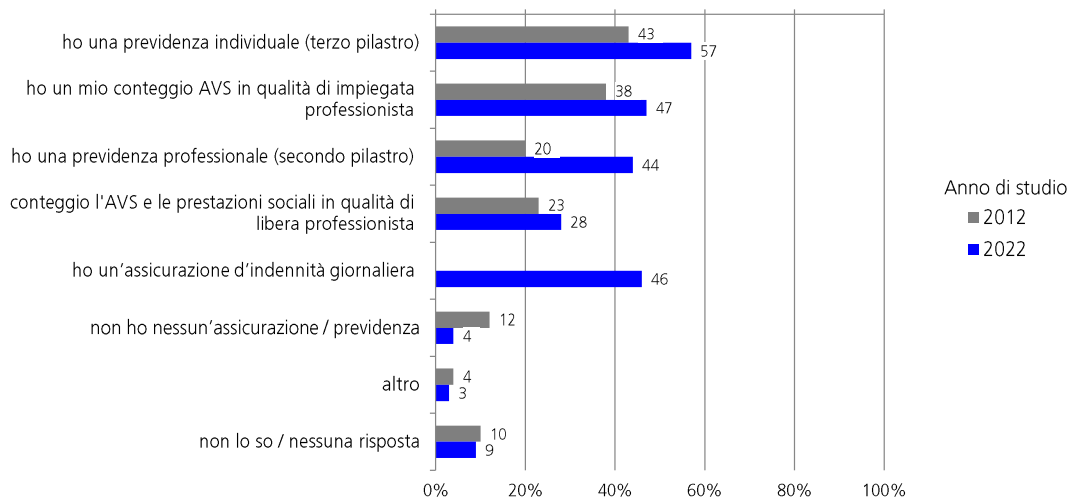
Domanda F33

È incoraggiante constatare che la sicurezza sociale delle donne si è sviluppata positivamente nel corso degli ultimi dieci anni per tutte le opzioni considerate. Nello stesso periodo, la percentuale di donne che non hanno una propria assicurazione o previdenza è diminuita dal 12 al 4 per cento. Nel frattempo, il 57 per cento delle donne possiede un terzo pilastro (2012: 43 %), il 44 per cento un secondo pilastro (2012: 20 %). Nel 2002 non erano state poste domande in merito.



Com'è la Sua situazione personale per quanto concerne sicurezza sociale e previdenza?

Formulazione: «Ho un'assicurazione d'indennità giornaliera» non presente nel 2012.
Sono possibili più risposte, Dati in percentuale, N 2012 = 809, N 2022 = 778



Domanda F33

La consapevolezza dell'importanza della sicurezza sociale è aumentata - Risultati degli incontri di gruppo

Per le partecipanti agli incontri di gruppo lo sviluppo positivo della sicurezza sociale è dovuto a vari motivi; hanno sottolineato a più riprese che sono più consapevoli della sua importanza e che sono più informate a riguardo. Gli specialisti dei settori della contabilità e delle assicurazioni nonché le fiduciarie richiamano sistematicamente l'attenzione delle donne su questo tema, mentre gli esperti della consulenza agricola forniscono il loro contributo affinché le donne siano più informate su tali argomenti. Pure in ambito creditizio si entra sempre più nel merito degli aspetti della sicurezza sociale. Infine, la previdenza per la vecchiaia può essere un'opportunità nell'ottica dell'ottimizzazione fiscale (secondo e terzo pilastro). Il numero di divorzi è in crescita anche nel settore agricolo e perciò le donne sono più coscienti del fatto che il matrimonio non è eterno e che la sicurezza sociale attraverso il coniuge non è garantita per sempre. Grazie alle sue campagne, alla formazione e al perfezionamento anche l'USDCR ha contribuito considerevolmente a questo sviluppo positivo. Nel complesso, il tema della previdenza gode di sempre maggiore attenzione. Le donne sono più attente alla loro sicurezza finanziaria e ci sono più soldi a disposizione per conseguirla. Le forme alternative di sicurezza (p.es. diritti di abitazione gratuiti in età avanzata e quindi minore necessità di denaro) sono invece passate in secondo piano.

Nel frattempo, molte donne esercitano un'attività extraziendale che garantisce loro una parziale copertura assicurativa. Quando la lasciano vogliono comunque mantenere una buona copertura. Anche le donne di estrazione non agricola contribuiscono al cambiamento poiché per loro è normale avere una propria previdenza per la vecchiaia. Le giovani donne decidono in maniera consapevole di lavorare in azienda e fissano le loro condizioni. Le famiglie sono più piccole, i nonni spesso non abitano più in fattoria, il carico di lavoro deve quindi essere suddiviso tra meno persone. L'uomo e la donna sono più consapevoli di cosa significhi non poter contare sull'altra forza lavoro. La maternità o il matrimonio è spesso l'occasione per chiarire determinati aspetti legati alla sicurezza sociale. Tuttavia, a questo proposito diverse donne sottolineano che è assolutamente necessario migliorare la comunicazione tra i partner o i coniugi.

Su questo tema è significativo quanto affermato da due giovani donne.

«Siamo cresciute così. Per noi era chiaro: dai 20 anni ci vuole il terzo pilastro per non avere lacune nell'AVS. È importante essere consapevoli e informarsi su questo argomento (...). Bisogna occuparsene». (Winterthur, 34)

«In caso di gravidanza, se non sei registrata non ricevi nulla. Una volta registrata, generalmente sei a posto. Un tempo non si prestava abbastanza attenzione al fatto che anche così era possibile ricavare del denaro». (Winterthur, 28)

Le donne concordano sul fatto che le discussioni nel quadro della PA22+ (evoluzione della politica agricola a partire dal 2022) hanno acceso i riflettori su questo tema. Si è discusso anche su un aspetto controverso, ovvero se la sicurezza sociale debba essere disciplinata nel quadro della politica agricola o no. Alcune donne ritengono che ciò sia imprescindibile, altre ribadiscono l'importanza della responsabilità individuale.

Alcune donne sono stupite dello sviluppo positivo ma anche del fatto che ancora oggi non tutte siano assicurate. Pur essendo consapevoli dell'importanza di avere un'assicurazione sociale, a volte non ci sono i soldi per garantirsi una. Inoltre, i contributi sociali così come la cassa pensioni non rientrano forzatamente tra gli argomenti trattati durante la consulenza agricola. Anche i giovani ne discutono poco tra di loro e la previdenza per la vecchiaia non è ancora sulla lista delle loro priorità. Inoltre, l'argomento è tedioso e le persone non vogliono necessariamente affrontarlo all'interno della coppia.

2.5 Carico di lavoro, benessere e convivenza tra le generazioni

2.5.1 Carico di lavoro

Il carico di lavoro delle donne è costituito dalle attività domestiche, aziendali ed eventualmente da quelle extraziendali. Nel sondaggio online è stato chiesto alle donne di stimare il carico di lavoro in termini di tempo per varie attività, in estate (maggio-ottobre) e in inverno (novembre-aprile).

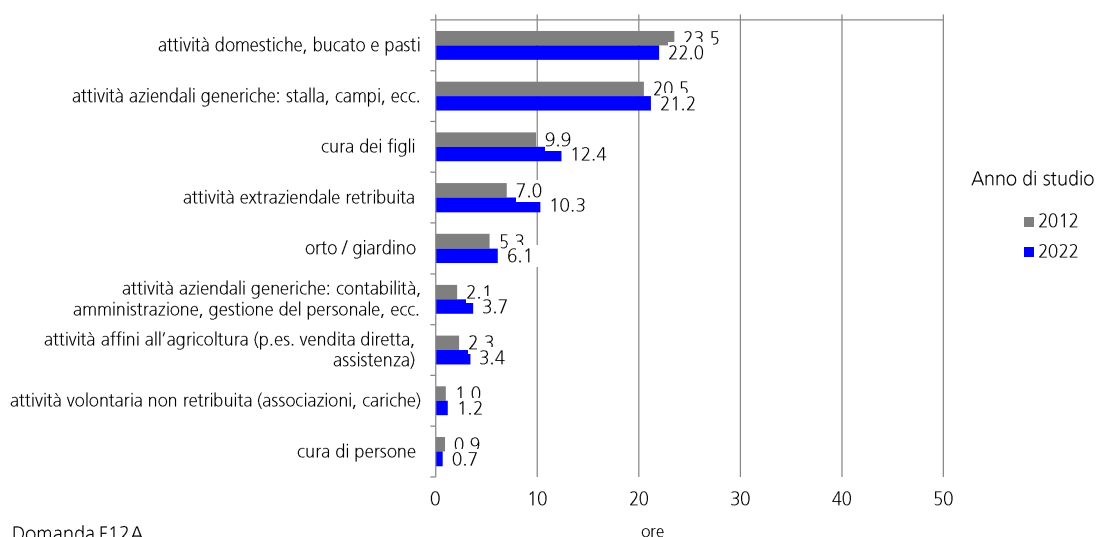
Le donne dedicano la maggior parte del loro tempo alle attività domestiche: in estate 22 ore la settimana, in inverno quasi 23. Anche le attività aziendali prendono molto tempo: in estate più di 21 ore, in inverno circa 15. In estate e in inverno le donne dedicano 12 ore la settimana alla cura dei figli e 10 ore alle attività extraziendali. Per la contabilità, l'amministrazione o la gestione del personale l'impegno è di 4 ore la settimana, mentre per le attività affini all'agricoltura, come la vendita diretta, di circa 3 ore. Meno tempo è impiegato per le attività di volontariato, l'orto e la cura di persone.

Nel complesso emerge che nel 2022 il carico di lavoro (in ore) per la maggior parte delle attività è aumentato rispetto al 2012. Un confronto con il 2002 non è possibile, poiché allora non era stata posta questa domanda.



Quante ore dedica mediamente ogni settimana (incl. sabati e domeniche) alle seguenti attività in estate? (maggio-ottobre)

Tempi aggiunti per «attività domestiche, bucato e pasti per la famiglia / per i collaboratori» 2022. Formulazione: «cura di persone» era stata chiamata «cura di persone bisognose di cure» nel 2012, «attività affini all'agricoltura» era stata chiamata «attività para-agricole» nel 2012.
Dati in valori medi, N 2012 = 820, N 2022 = 778



Interrogate sui cambiamenti intervenuti negli ultimi dieci anni per quanto concerne il carico di lavoro, le donne hanno indicato che è cresciuto soprattutto l'impegno per lavori aziendali come la contabilità, l'amministrazione o la gestione del personale nonché per le attività in stalla e nei campi, in particolare per le donne giovani e quelle di mezza età. Le donne hanno anche l'impressione di dedicare più tempo alle attività extraaziendali e a quelle in settori affini all'agricoltura. Il carico di lavoro per l'economia domestica e la cura dei figli è, nel complesso, calato, tranne che per le donne giovani. Non si segnalano invece variazioni di rilievo per quanto concerne la formazione degli apprendisti e l'assistenza a persone bisognose di cure, nonché per quanto riguarda le attività di volontariato.

La digitalizzazione rende le cose più semplici

Nel 2022 è stato chiesto per la prima volta cosa ne pensano le donne della digitalizzazione. La maggior parte di esse sostiene che renda le cose più semplici a livello di azienda (42 %), economia domestica (15 %) o altro (6 %). Un terzo è favorevole a questa evoluzione (34 %), un altro terzo ha un'opinione neutra al riguardo (31 %). Circa un quinto ritiene che la digitalizzazione sia un onere (18 %), l'11 per cento teme di non riuscire a tenere il passo.

2.5.2 Benessere e carico di lavoro delle donne

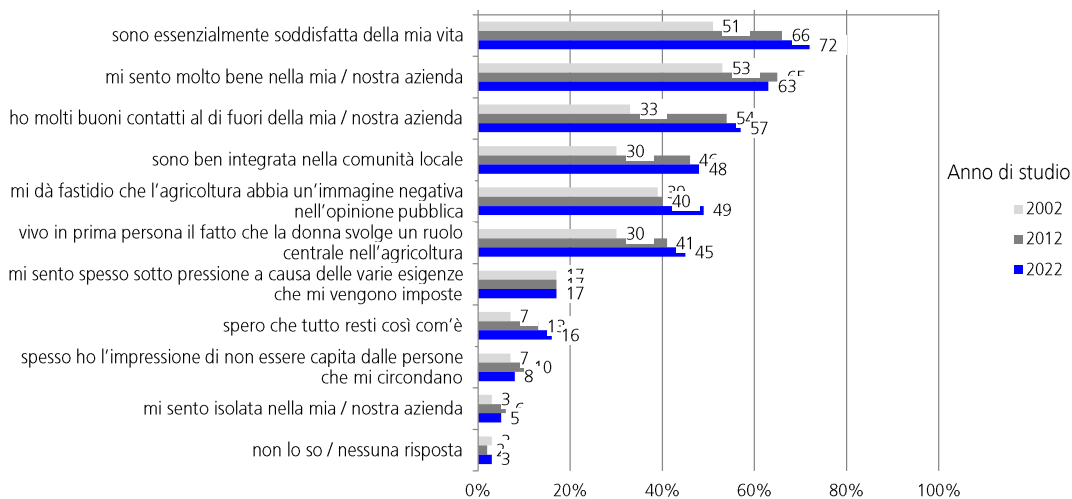
Nel 2022 la maggior parte delle donne è soddisfatta della propria vita (72 %). Questo dato è cresciuto nel corso degli ultimi vent'anni (2002: 51 %, 2012: 66 %). Gran parte di esse si sente molto bene nella propria azienda (63 %) e intrattiene buoni contatti al di fuori di essa (57 %). Circa la metà delle interpellate è ben integrata nella comunità locale (48 %). Le donne giovani e di mezza età si sentono più spesso sotto pressione rispetto a quelle delle altre categorie.

Dal confronto temporale emerge che le interpellate hanno sempre più l'impressione che la donna svolga un ruolo centrale nell'agricoltura (2002: 30 %, 2012: 41 %, 2022: 45 %). Sono anche di più coloro che sperano che resti tutto così com'è (2002: 7 %, 2012: 13 %, 2022: 16 %).



In quali delle seguenti affermazioni si identifica maggiormente?

Sono possibili più risposte, Dati in percentuale, N 2002 = 883, N 2012 = 820, N 2022 = 778



Domanda F45

La politica agricola e l'immagine dell'agricoltura destano preoccupazioni

Nel 2022 gli aspetti che preoccupano maggiormente le donne sono: la politica agricola (3,0), l'immagine negativa dell'agricoltura (2,9) nonché il carico di lavoro (2,7) (su una scala da 1 a 5, dove 1 indica che la questione non preoccupa «per niente» e 5 che preoccupa «molto»). Preoccupano invece poco la situazione abitativa (1,6), i conflitti nella coppia (1,7) e l'isolamento sociale (1,7).

È incoraggiante constatare che negli ultimi dieci anni le preoccupazioni delle donne siano, nel complesso, diminuite, in alcuni casi anche nettamente. Nel 2002 non sono state poste domande in merito.



Cosa la preoccupa maggiormente della Sua attuale situazione?



Domanda F47

Immagine dell'agricoltura - Risultati degli incontri di gruppo

Anche dagli incontri di gruppo è emerso che la politica agricola e l'immagine dell'agricoltura sono fonte di preoccupazione per le donne.

«Sono fiduciosa rispetto al futuro della mia azienda. Tuttavia credo che la nostra politica renderà le cose sempre più complicate, soprattutto perché bisogna giustificarsi in continuazione (...). Secondo me sarà sempre più difficile. Ma per quanto ci riguarda ... siamo relativamente indipendenti, ci siamo modernizzati e abbiamo definito delle priorità. Non siamo necessariamente dipendenti da acquirenti e così via. Possiamo fissare da soli i nostri prezzi. Penso che la società debba essere meglio informata su determinati aspetti. Bisogna continuare a farlo, con coerenza, aprendo le porte delle nostre aziende e così via». (Winterthur, 44)

2.5.3 Convivenza con la generazione più anziana

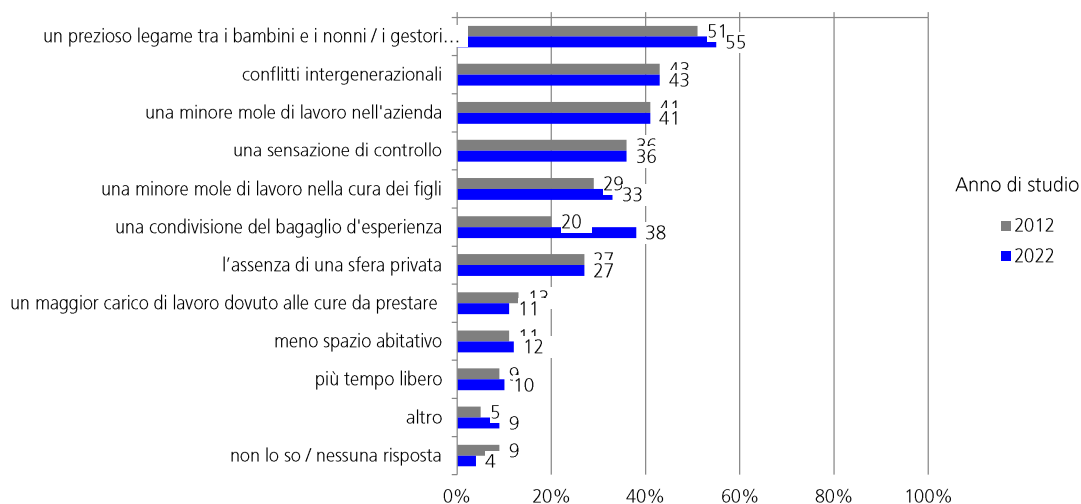
La convivenza tra le generazioni ha risvolti sia positivi sia negativi. Dal sondaggio online emerge tuttavia che prevalgono gli aspetti positivi. La convivenza garantisce che si instauri un prezioso legame tra i bambini e i nonni, ha un impatto sulla mole di lavoro che diminuisce grazie all'aiuto dei genitori/suoceri nelle attività aziendali e nella cura dei figli nonché consente di approfittare del bagaglio d'esperienza delle generazioni più anziane. Tuttavia, possono nascere anche dei conflitti. Oltre il 40 per cento delle intervistate vive un conflitto generazionale, più di un terzo ha la sensazione di essere controllata, a un quarto manca la sfera privata e per alcune donne la convivenza implica un maggior carico di lavoro dovuto alle cure da prestare alla generazione più anziana.

Rispetto al 2012, nel 2022 è cresciuto il numero di coloro che apprezzano la condivisione del bagaglio d'esperienza, mentre per gli altri aspetti non si segnalano variazioni di rilievo. Nel 2012 non sono state poste domande in merito.



Come valuta la convivenza con la generazione più anziana?

Filtro: convivenza con i precedenti gestori dell'azienda. Formulazione: «una sensazione di controllo» era «controllo» nel 2012; «conflitti intergenerazionali» era «conflitti» nel 2012; «un prezioso legame tra i bambini e i nonni / i gestori precedenti» era senza gestori precedenti nel 2012. Sono possibili più risposte, Dati in percentuale, N 2012 = 362, N 2022 = 303



Domanda F11B

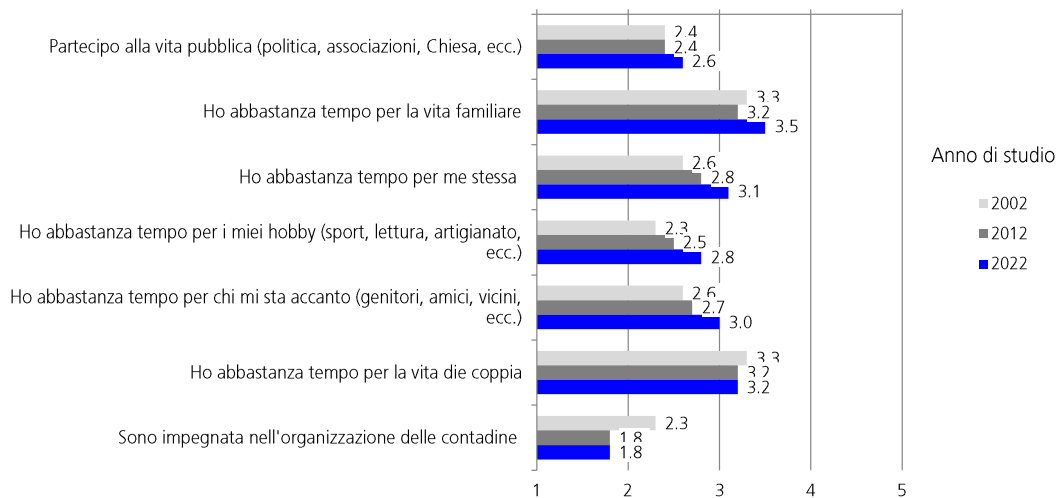
2.6 Tempo libero e ferie

Nel 2022 le donne affermano di avere più tempo a disposizione per la maggior parte delle attività rispetto al 2012 e al 2002. Su una scala da 1 a 5, dove 5 indica che la questione rispecchia molto la propria situazione, nel 2022 le seguenti affermazioni superano il valore medio (3): «ho abbastanza tempo per la vita familiare» (3,5), «ho abbastanza tempo per la vita di coppia» (3,2), «ho abbastanza tempo per me stessa» (3,1). Le donne hanno invece poco tempo o ne dedicano poco all'organizzazione delle contadine (1,8).



Le seguenti affermazioni quanto rispecchiano la Sua situazione?

Formulazione: Vita di coppia e familiare erano insieme nel 2012 e nel 2022.
Dati in valori medi, N 2002 = 883, N 2012 = 820, N 2022 = 778



Domande F23_1 – F23_7

Tre quinti delle donne non hanno ferie (21 %), ne prendono meno di una settimana (19 %) o soltanto una (20 %) all'anno. Nel complesso, la percentuale di donne che prende al massimo una settimana di ferie negli ultimi vent'anni ha continuato a calare. Con il passare degli anni la mancanza di tempo viene sempre più spesso indicata come il motivo per cui non si hanno o si hanno poche ferie, mentre la mancanza di mezzi economici è passata più in secondo piano.

Interrogate sui cambiamenti negli ultimi dieci anni, il 37 per cento delle donne ha dichiarato che rispetto al passato il proprio tempo libero è diminuito o rimasto invariato. Il 20 per cento delle donne, in particolare quelle più anziane, ha più tempo libero. Rispetto al 2012, nel 2022 è cresciuto il numero di donne che ha più tempo libero (dal 16 al 20 %), mentre è diminuito quello di coloro con meno tempo libero (dal 45 al 37 %). Nel 2002 non erano state poste domande in merito.

Le ferie richiedono una buona organizzazione - Risultati degli incontri di gruppo

Le partecipanti agli incontri di gruppo hanno espresso opinioni diverse sul tema delle ferie. Una parte delle donne ha dichiarato di prendere regolarmente ferie. Tuttavia, sono state indicate anche varie ragioni che lo impediscono, in particolare è impegnativo organizzarle e trovare un sostituto, sono costose e implicano delle spese aggiuntive per il personale. Una donna fa notare che le vacanze con i figli possono essere molto impegnative, un'altra dice che sarebbe in tutti i casi difficile trovare degli aiuti per il proprio ramo aziendale, ossia l'allevamento di equini. Le ferie implicano che gli apprendisti, gli impiegati o la generazione più anziana si occupino dell'azienda per quel determinato periodo e ciò richiede fiducia e flessibilità.

«Anche noi vorremmo prendere due settimane di ferie, ma a volte non è possibile o non è opportuno. Quindi decidiamo spontaneamente. Bisogna lasciarsi andare e prendere le cose così come vengono». (Lucerna, 40)

«Andrei volentieri cinque, sei settimane di fila in ferie. Non è più possibile. Ora posso prenderne solo due di fila e soltanto una volta all'anno. Si trova sempre una soluzione, con l'aiuto dei pensionati o di mio padre. Se si sa con largo anticipo ci si può organizzare. Funziona abbastanza bene». (Winterthur, 33)

«Non vengo da un contesto agricolo. Prima prendevo anch'io le ferie. Ho sentito dire che le famiglie con più figli hanno del personale ausiliario. Mio marito, però, ritiene che pagare un lavoratore ausiliario e le ferie costi troppo. In più non delega facilmente le responsabilità, preferisce fare tutto da solo e avere tutto sotto controllo». (Winterthur, 48)

«Mi chiedo anche se la difficoltà maggiore sia quella di trovare qualcuno che si occupi del lavoro o qualcuno a cui delegare le responsabilità». (Winterthur, 39)

«Non voglio partire in vacanza. Non ci trovo nulla di rilassante. Prendere ferie è una lotta in termini di organizzazione». (Winterthur, 48)

«Al rientro dalle ferie si vede tutto sotto un'altra prospettiva. Si è riposati mentalmente». (Yverdon-les-Bains, 56)

Negli incontri di gruppo sono emerse opinioni differenti anche riguardo ai motivi per cui le donne hanno più tempo per sé, ma meno per la coppia. Alcune donne hanno sottolineato che, soprattutto quando si è al limite, si hanno esigenze personali, come rilassarsi o ritagliarsi del tempo per sé, che diventano poi i presupposti per poter dedicarsi nuovamente alla coppia. Anche la fase della vita in cui ci si trova può giocare un ruolo: se i bambini sono piccoli è ancora più difficile trovare del tempo per la coppia. È stato inoltre osservato che la necessità di dedicare più tempo alla coppia sia minore, poiché le persone trascorrono comunque molto tempo insieme al lavoro.

«Non si può paragonare la vita di coppia alla collaborazione. Ma è differente se si ha il partner al proprio fianco o se si sa che ad esempio in caso di pioggia alle 9.30 del mattino si può decidere di bere un caffè insieme. Se il proprio marito lavora fuori dall'azienda e non lo si vede fino a sera, ciò è impossibile». (Winterthur, 33)

2.7 Aspettative future: l'agricoltura svizzera tra dieci anni dal punto di vista delle donne

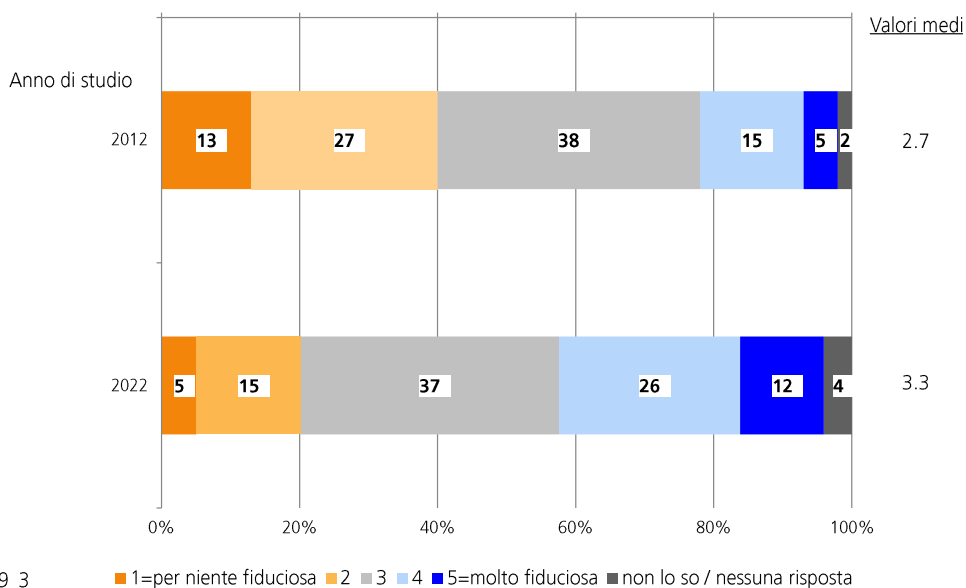
Nel complesso, le donne guardano con ottimismo al futuro, in particolare a quello personale. Su una scala da 1 a 5, dove 5 sta per «molto fiduciosa», le donne hanno dato un punteggio medio di 4. Le donne sono ottimiste anche per quanto riguarda il futuro dell'azienda (3,7) e quello dell'agricoltura (3,3). Le donne provenienti dalla Svizzera tedesca (4,1) sono più fiduciose per quanto riguarda il futuro personale rispetto agli altri gruppi di confronto (Svizzera francese e italiana: 3,6 ciascuno). Nel complesso, le donne giovani sono quelle più fiduciose nei confronti del futuro (4,3).

Le aspettative rispetto al futuro negli ultimi vent'anni si sono sviluppate positivamente: ciò vale sia per il futuro personale (2002: 3,8; 2012: 3,9; 2022: 4,0) sia per quello dell'azienda (2002: 3,1; 2012: 3,4; 2022: 3,7) e dell'agricoltura (2002: 2,4; 2012: 2,7; 2022: 3,3).



Quanto è fiduciosa rispetto ...? al futuro dell'agricoltura

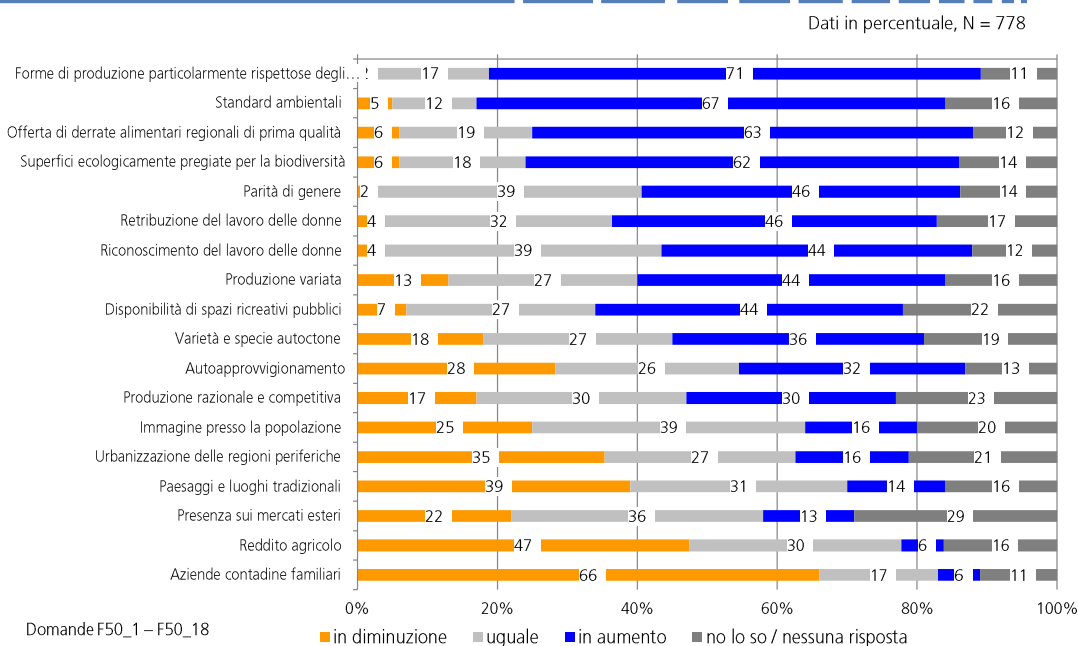
Dati in percentuale, N 2012 = 820, N 2022 = 778



Come sarà l'agricoltura svizzera tra dieci anni? Ben oltre due terzi (71 %) delle donne hanno dichiarato che le forme di produzione particolarmente rispettose degli animali aumenteranno rispetto a oggi. Il 67 per cento si aspetta un aumento degli standard ambientali, il 62 per cento una crescita delle superfici ecologicamente pregiate per la biodiversità. C'è anche una certa fiducia per quanto concerne le questioni legate alla donna: circa metà delle interpellate parte dal presupposto che migliorerà la retribuzione del loro lavoro, ci sarà una migliore parità di genere e il lavoro delle donne sarà maggiormente riconosciuto. Al contrario diminuiranno le aziende contadine familiari (66 %) e il reddito agricolo (47 %).



Come sarà l'agricoltura svizzera tra 10 anni? (rispetto a oggi)



Aspettative future - Risultati degli incontri di gruppo

Anche le partecipanti agli incontri di gruppo hanno un atteggiamento per lo più positivo, in particolare per quanto riguarda le aspettative future in relazione alla propria azienda. Alcune ritengono lodevole che venga dato maggior peso alle tematiche ambientali e all'approvvigionamento regionale. Anche la tendenza in atto sul fronte della parità è vista di buon occhio: minore dipendenza dagli uomini, maggiore sensibilizzazione a seguire una formazione, donne più risolte rispetto al passato, contadine come figure di riferimento.

«Ho avuto la fortuna di aver sposato un contadino. Ripongo molta fiducia nei giovani, sono il futuro. Dobbiamo lasciar loro in eredità una terra sana. Le persone hanno dimenticato che la cosa più importante è il cibo». (Yverdon-les-Bains, 56)

«Per quanto riguarda le aspettative future della nostra azienda sono molto fiduciosa. Riceviamo buoni riscontri dai nostri clienti. Non abbiamo un'azienda grande e specializzata. Abbiamo cercato di creare un circolo e per il momento funziona relativamente bene». (Winterthur, 28)

Tuttavia, sono state espresse anche critiche e preoccupazioni. La scarsa stima, le iniziative popolari, la crescente pressione e l'impressione di doversi giustificare sono considerate fonte di stress.

«Ma nel mio piccolo, con la mia azienda, come posso soddisfare le crescenti esigenze della società?» (Biasca, 38)

«L'immagine dell'agricoltura e i prezzi non reali dei nostri prodotti mi preoccupano molto di più della situazione della donna nell'agricoltura». (Biasca, 41)

3 Conclusioni e raccomandazioni di intervento

3.1 Conclusioni

Il presente studio fornisce uno spaccato dell'attuale condizione della donna nell'agricoltura svizzera così com'è vista e percepita dalle donne interpellate.

I ruoli stanno lentamente cambiando. Le giovani donne, in particolare, si vedono più spesso nel ruolo di capoazienda, sono più sicure di sé e si assumono anche maggiori responsabilità sul piano aziendale rispetto alle donne più anziane. Con l'aumento della quota di donne a capo di un'azienda cresce anche il numero delle figure di riferimento femminili. Benché nel settore agricolo le donne in media svolgano più di tre ruoli, quello prevalente è tuttora il ruolo di casalinga e madre. Le donne interpellate affermano di essere molto soddisfatte del proprio ruolo principale.

Dagli incontri di gruppo emerge che la percezione del ruolo della donna sta cambiando anche nel settore agricolo, seppure lentamente. Oltre ai cambiamenti sociali in generale, questa evoluzione è riconducibile alla provenienza non agricola e alla migliore formazione delle donne nonché alla meccanizzazione e al numero sempre minore di persone impiegate nell'azienda. Parallelamente resistono gli stereotipi di ruolo tradizionali. Questo emerge ad esempio dal fatto che spesso viene ancora chiesto del marito quando si tratta di questioni legate alla gestione dell'azienda, anche se a capo di essa vi è una donna. Le donne a capo di un'azienda, inoltre, si sentono poco o per nulla considerate in particolare nei moduli (assicurativi).

Lo studio 2022 palesa l'importanza economica delle donne nell'agricoltura. Nel sondaggio online la metà delle giovani donne afferma che con l'ambito di loro competenza contribuiscono nella misura di oltre il 50 per cento al reddito globale dell'azienda. Le donne si assumono anche più compiti dirigenziali all'interno dell'azienda. Sono molti i compiti di cui si occupano le donne e negli ultimi dieci anni per la metà di esse sono addirittura aumentati.

C'è una maggiore consapevolezza di quanto siano importanti la sicurezza sociale e la previdenza. Dal sondaggio online emerge che, rispetto al 2012, l'evoluzione è stata positiva in tutti i settori considerati. Soltanto il 4 per cento delle donne ha dichiarato di non avere ancora una propria assicurazione o previdenza. Cresce ulteriormente anche l'importanza dell'attività extraaziendale delle donne che spesso consente loro di godere di una parziale copertura assicurativa e previdenziale. Dagli incontri di gruppo si evince che la sensibilizzazione nell'ambito della formazione e della consulenza, in particolare da parte di fiduciarie, assicurazioni o consulenti agricoli, così come il processo politico concernente la PA22+ (evoluzione della politica agricola dopo il 2022), hanno contribuito in maniera sostanziale a migliorare la sicurezza sociale.

Tendenzialmente, sono in particolare le giovani donne ad aver stipulato contratti di prestito per il capitale che hanno investito nell'azienda del/della partner. I loro investimenti godono quindi di una maggiore sicurezza.

Rispetto al 2012, il carico di lavoro è cresciuto e la maggior parte delle donne o non va in vacanza o prende soltanto qualche giorno di ferie. Per contro, nel complesso le donne dispongono di un po' più di tempo libero. Ritengono sostanzialmente che la digitalizzazione renda le cose più semplici. Nel complesso, le donne si sentono molto bene nelle rispettive aziende e sono soddisfatte della loro vita. Nonostante le preoccupazioni per la politica agricola e l'immagine negativa dell'agricoltura nell'opinione pubblica, le donne guardano con ottimismo al futuro.

3.2 Raccomandazioni d'intervento

Sulla scorta dei risultati del sondaggio online e degli incontri di gruppo, il gruppo di accompagnamento di questo studio ha formulato le raccomandazioni d'intervento seguenti.

Dare visibilità alle aziende gestite da donne

Sono ancora poche le donne che dirigono da sole un'azienda agricola o ne sono proprietarie uniche. Anche se nel frattempo si è imposto lo standard della gestione condivisa, spesso la donna non è considerata come capoazienda. La presentazione e quindi anche la rappresentazione di aziende gestite da donne, ad esempio nella stampa agricola specializzata, nella documentazione didattica o nei ritratti delle aziende, dovrebbe contribuire ad aumentare la visibilità della donna nell'agricoltura in quanto proprietaria, gestore o capoazienda e a fare sì che questo diventi la norma. Esistono già iniziative in tal senso, come ad esempio «Artisanes du Vin», che s'impegna per rafforzare la figura della donna nel settore vitivinicolo, o «DiVINes!». - la fiera svizzera per le vignaiole.

Anche lo sviluppo della piattaforma coordinata da AGRIDEA per le donne a capo di un'azienda agricola o i gruppi di lavoro specifici per loro, come quelli lanciati dal Centro agricolo Liebegg o da Inforama, possono aumentare la visibilità delle donne a capo di un'azienda agricola e rafforzare la loro posizione.

Aiutare le donne in gravidanza e le neomamme

Per le donne in gravidanza e le neomamme la stretta interazione tra famiglia e azienda nell'agricoltura è sinonimo di sfide specifiche, in particolare se sono a capo di aziende detentrici di animali. È infatti difficile scindere i due ruoli. Inoltre, capita spesso che l'aiuto della donna sia richiesto proprio in quei momenti in cui lei non è disponibile o non dovrebbe esserlo. Offerte accessibili di aiuto per la gestione dell'azienda e della famiglia nonché maggiori informazioni sui servizi esistenti possono contribuire a mitigare gli effetti dell'assenza delle donne nelle aziende e a sgravare i neogenitori.

Maggiore sensibilizzazione attraverso la consulenza

Dagli incontri di gruppo è emerso che i servizi di consulenza e le fiduciarie hanno contribuito considerevolmente ad accrescere la consapevolezza per la sicurezza sociale e la previdenza. Non è un aspetto da sottovalutare: tali servizi possono infatti affrontare temi spinosi come la situazione per quanto concerne i conti bancari e le varianti possibili (aprire un conto per il proprio salario, avere accesso al conto comune) o le condizioni di proprietà e la posizione dal profilo giuridico (proprietà individuale, comproprietà, lavoratrice dipendente o indipendente, ecc.). Questo consente ai capiazienda e ai/alle loro partner di valutare in maniera consapevole i vantaggi e gli svantaggi e di prendere una decisione ben ponderata.

I servizi di consulenza possono sostenere le donne anche rendendo le coppie consapevoli dell'importanza della massa dei beni (p.es. investimenti nell'azienda del/la partner attingendo ai beni propri) e sensibilizzandole a conservare con cura gli estratti conto bancari e l'ultima dichiarazione d'imposta prima del matrimonio. Inoltre, le coppie possono fruire delle prestazioni dei servizi di consulenza per la stesura di contratti di prestito, la registrazione della provenienza dei fondi da destinare agli investimenti e l'adeguamento del regime dei beni (mediante accordo o convenzione prematrimoniale).

La consulenza e la formazione svolgono un ruolo importante nella sensibilizzazione, in particolare sollevando il tema del carico di lavoro delle donne, soprattutto se al lavoro nell'azienda e nell'economia domestica si aggiungono la cura dei figli e le attività extraziendali. Per calcolare il tempo necessario per la gestione dell'azienda e dell'economia domestica può essere utilizzato il preventivo del lavoro LabourScope. Questi risultati possono fungere da base per discutere su chi fa cosa e su come vengono retribuiti questi lavori.

Rivedere i moduli delle autorità e delle assicurazioni (sociali)

Negli incontri di gruppo si è parlato del fatto che le autorità e le assicurazioni sociali nei propri moduli penalizzano ancora le donne a capo di un'azienda agricola, non menzionandole o utilizzando soltanto la forma maschile. Incoraggiando le autorità e le assicurazioni a utilizzare un linguaggio neutro dal punto di vista del genere, si contribuirebbe ad accrescere la parità e la visibilità di queste donne.

Fare un censimento e sviluppare ulteriormente l'offerta di formazione

Negli incontri di gruppo si è discusso anche su un altro aspetto controverso, ovvero la formazione delle contadine. Se una parte delle donne considera la formazione adeguata, altre si chiedono se sia sufficiente per gestire un'azienda o se non contribuisca piuttosto a consolidare determinati ruoli. Inoltre è stata menzionata la bassa interscambiabilità tra i moduli della formazione per le contadine e quelli della scuola per capiazienda.

Si potrebbe intervenire rilevando l'attuale situazione dei due tipi di formazione nei Cantoni ed elaborando raccomandazioni di intervento per armonizzare e sviluppare ulteriormente la formazione delle contadine e la scuola per capiazienda.