

Quaderno *on line* della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo

LE DONNE COME FATTORE DI SVILUPPO IN PROVINCIA DI CUNEO

Ricerca promossa e finanziata da



Realizzata in collaborazione con



Marzo 2015 - Dati aggiornati a inizio 2014

Indice

Presentazione a cura della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo	
Introduzione	pag. 1
1. Donne a Cuneo: i dati pag. 8	
1.1. La demografia cuneese: le donne	pag. 8
BOX 1. Le donne cuneesi di nazionalità straniera	pag. 12
1.2. I percorsi di formazione delle donne cuneesi	pag. 14
BOX 2. Le studentesse straniere	pag. 14
1.3. La presenza nel mercato del lavoro delle donne cuneesi	pag. 20
BOX 3. Occupazione a Cuneo e in Europa	pag. 21
BOX 4. L'inserimento al lavoro per le donne laureate	pag. 24
BOX 5. Donne NEET	pag. 25
BOX 6. Il lavoro domestico	pag. 32
1.4. Le imprenditrici cuneesi	pag. 36
1.5. Le donne cuneesi elette	pag. 37
In sintesi	pag. 40
2. Donne a Cuneo: le rappresentazioni pag. 42	
2.1. Benessere a Cuneo: un'opportunità per le donne	pag. 42
2.2. Le donne nelle posizioni apicali del lavoro e nella politica	pag. 47
2.3. La conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura	pag. 55
2.4. Le reti	pag. 61
2.5. Criticità per le donne di Cuneo	pag. 63
In sintesi	pag. 68
3. Progetti per le donne e delle donne a Cuneo pag. 71	
3.1. Progetti per le donne	pag. 71
In sintesi	pag. 100
3.2. I progetti imprenditoriali delle donne	pag. 104
In sintesi	pag. 112
4. Fuori dalla provincia di Cuneo: imprese che valorizzano le donne pag. 113	
In sintesi	pag. 120
Conclusioni	pag. 121
Bibliografia	pag. 133

Introduzione

Il riferimento
concettuale:
pari
opportunità e
uguaglianza di
genere

Il processo di acquisizione di condizioni egualitarie tra donne e uomini ha compiuto, negli ultimi sessant'anni, notevoli progressi, sia attraverso enunciazioni di principio, sia grazie a indicazioni strategiche e programmatiche di emanazione europea e poi declinate a livello nazionale e locale, anche con il supporto di strumenti specifici di intervento.

Se l'ambito primario di promozione delle condizioni di uguaglianza è sempre stato il lavoro, le politiche di parità e pari opportunità si sono progressivamente mosse in diversi campi: vita economica, vita civile, partecipazione e rappresentanza amministrativa e politica, accesso e godimento dei diritti sociali, ponendo anche un'attenzione metodologica volta a valorizzare, per il raggiungimento di questi obiettivi, il ruolo dei diversi attori: le istituzioni, le parti sociali, la stessa società civile.

È stata un'evoluzione anche concettuale, che si è strutturata in fasi successive e susseguenti, scandita da alcuni termini da leggere in progressione, all'interno di un processo di trasformazione in cui passato, presente e futuro sono sempre compresenti: se pure scandita da tappe successive, non deve mai considerare quelle del passato come completamente superate, né quelle del futuro come innovazioni che andranno a cancellare quanto oggi si sta realizzando e costruendo (tab. 1).

Tabella 1. La valorizzazione delle donne: dalla tutela alla condivisione delle responsabilità

TUTELA	difesa dei diritti fondamentali
PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	non solo uguaglianza dichiarata, ma stesse condizioni e stesse possibilità
GENDER MAINSTREAMING	integrazione trasversale dei principi di uguaglianza in ogni politica e settore
EMPOWERMENT	coinvolgimento e valorizzazione delle capacità delle donne nei processi decisionali e politici e uguale opportunità di accesso ai livelli di realizzazione personale e professionale
CONCILIAZIONE	ricerca di soluzioni alla gestione degli impegni e dei tempi di vita e di lavoro
CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ	coinvolgimento di tutti i soggetti che partecipano all'organizzazione e alla gestione degli impegni di vita e di lavoro

Nel tempo si è modificato soprattutto l'approccio, cosicché il tema della parità tra donne e uomini è gradualmente evoluto da “questione femminile” - ovvero da insieme di disuguaglianze che riguardano uno specifico gruppo e sono da affrontare esclusivamente con soluzioni mirate (azioni positive) - a “prospettiva di genere”, ovvero a una modalità che, valorizzando l'interazione tra diversità, verifica e considera in modo paritario le caratteristiche, le aspettative, le specificità di tutte le componenti (femminile e maschile) e pertanto interviene sia attraverso iniziative mirate, quando necessario, sia attraverso una trasversalità dell'attenzione al genere in tutti gli interventi (*gender mainstreaming*), fino a definire la parità di genere come elemento da integrare in una visione di equità perseguita a livello più ampio (pari opportunità per tutti).

In questo percorso logico, hanno assunto sempre maggiore importanza due elementi: da un lato, l'attenzione a entrambi i generi, come valorizzazione delle qualità e creazione di dialogo tra le specificità di ciascuno e come coinvolgimento anche degli uomini nelle strategie e negli interventi per l'uguaglianza; dall'altro, il perseguimento di pari opportunità per tutti, come impegno ad agire rispetto a un insieme di fattori di possibile discriminazione (età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale), anche non afferenti al genere, ma con questo sempre interagenti.

Le politiche di genere, comunque, non sono affatto superate o, tanto meno, cancellate, ma, al contrario, forti di una pluriennale esperienza, possono essere di esempio e di stimolo alle strategie indirizzate alle pari opportunità per tutti e, insieme, concentrare la propria azione su fattori ancora cogenti per le donne, anche contrastando le manifestazioni di possibile discriminazione multipla. La prospettiva di genere, dunque, può e deve essere ancora obiettivo delle politiche e degli interventi di parità e pari opportunità, leggendo l'integrazione trasversale della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) come strategia riferita e favorevole non solo alle donne, ma all'insieme delle relazioni tra donne e uomini, a vantaggio di tutti (Commissione europea, 2008).

Perché una
ricerca sulle
donne?

Focalizzando l'attenzione sulla dimensione femminile, sempre più importante diviene potenziare una prospettiva che superi quelle visioni che fanno delle donne “soggetti deboli” da tutelare e su cui intervenire o che si esprimono per lo più in gradini bassi della carriera, in posizioni poco visibili e subalterne e preferibilmente—se non esclusivamente—in alcuni ambiti riconosciuti come “femminili” (il sociale, la sanità, l'istruzione, l'attività di cura, l'impegno domestico, il volontariato, ecc.) e che, pur senza disconoscere il ruolo essenziale che in essi molte donne ricoprono, rischiano di rappresentare sedi perduranti di segregazione orizzontale.

Indispensabile è, piuttosto, il pieno e paritario riconoscimento per le donne di tutte le loro capacità, competenze, abilità e, insieme, dei loro progetti, delle loro aspettative e dei loro percorsi personali, professionali e di presenza politica: è un impegno da perseguire non solo per una naturale esigenza di equità, ma anche per la crescita e lo sviluppo che ne derivano e che, oggi più che mai, sono necessari per uscire dalla crisi utilizzando al meglio tutte le risorse e le energie possibili.

Le indicazioni
europee

Anche le indicazioni europee in questa direzione sono molto chiare. Il richiamo è indirizzato prioritariamente alla tutela dei diritti sanciti dai documenti di costituzione dell'Unione Europea, come la *Carta Europea dei Diritti Fondamentali* del 1950 e poi ribaditi nella *Carta di Nizza* del 2000, nel Trattato di Lisbona ratificato nel 2009, nella *Carta delle donne. Maggiore impegno verso la parità tra uomini e donne* del 2010); una tutela che è da innestare nelle dinamiche economiche (così come esplicitate nel documento *Europa 2020* e declinate in chiave di genere nella *Strategia per la parità tra le donne e gli uomini 2010-2015*), che rimandano con forza al concetto di “capitale umano”, in quanto chiave per affrontare positivamente anche le situazioni di difficoltà portate dalla crisi. Era questo il messaggio che già lanciava nel 2010 la Vice Presidente della Commissione europea e Commissaria europea per la Giustizia, i Diritti fondamentali e la Cittadinanza, Viviane Reding, quando ricordava: «Se l'Europa intende seriamente uscire dalla crisi e diventare un'economia competitiva grazie a una crescita intelligente e inclusiva, dovrà sfruttare meglio il talento e

le capacità delle donne. L'uguaglianza di genere è quindi al centro della nostra strategia *Europa 2020*: “includere le donne nel lavoro ci aiuterà a uscire dalla crisi” (Commissione europea, 2010). Ne deriva una sempre più pressante necessità di sfruttare i punti di forza dell'economia e mobilitare tutte le forze presenti, con un'attenzione alla componente femminile che, fortemente auspicata nella strategia *Europa 2020* viene declinata a livello nazionale nel documento *Italia 2020* attraverso il perseguimento di un maggiore equilibrio tra donne e uomini in tutti gli ambiti e settori.

Le ricadute
positive
sull'economia
della parità
di genere

A sostegno di queste tesi esiste un crescente numero di ricerche (Amore et al., 2013; McKinsey et al., 2012; Credit Suisse Research Institute, 2012; D'Ascenzo, 2010; CERVED, 2009; solo per citarne alcune) che dimostrano i vantaggi in termini di performance economica che possono derivare dalla promozione di una più ampia e più diffusa presenza delle donne nelle dinamiche di sviluppo e in tutti i gradi del lavoro e dell'impresa, anche e soprattutto ai vertici aziendali, dove una situazione di equilibrio di genere incide in misura positiva sui profitti e, più in generale, sulla competitività.

Il riferimento concettuale è alla teoria economica nota come *womenomics* (neologismo coniato dall'*Economist* nel 2007 riprendendo le tesi di Kathy Matsui, analista di Goldman Sachs), che individua nel lavoro delle donne il più importante motore dello sviluppo e, legando le tematiche delle pari opportunità agli indicatori di crescita economici (lavoro, economia, fecondità), sostiene che l'economia possa crescere sufficientemente solo grazie a un maggior apporto femminile alla produzione.

Una conferma a queste suggestioni viene sia dalle analisi internazionali, come il *Gender Gap Index* del World Economic Forum (che nel 2013 classifica l'Italia al 71° posto su 136 economie in tutto il mondo)¹, sia dalle considerazioni che gli organismi internazionali propongono relativamente all'occupazione femminile: le proiezioni OCSE (dicembre 2012) riconoscono, per esempio, che una paritaria occupazione tra donne e uomini porterebbe a una crescita del PIL quantificabile in un punto percentuale all'anno, oltre a un aumento del 7% (nell'arco di 20 anni) del tasso di occupazione.

Dimostrazione indiretta viene anche dalle recenti stime del capitale umano, cioè dalle misurazioni rispetto alla capacità di generare reddito (ISTAT, 2014²), che, per l'Italia, viene calcolato (su dati aggiornati al 2008) in € 342.000, con un netto squilibrio tra donne e uomini (€ 231.000 per le prime e € 453.000 per i secondi). Tale divario è dovuto, appunto, alle attuali disparità che ancora riguardano le donne, che lavorano in numero minore degli uomini, per meno anni e con una remunerazione più bassa, tanto è vero che il valore si modifica fortemente aumentando il valore pro capite femminile di € 431.000, quando, oltre

¹ Il rapporto prende in esame quattro aree di disuguaglianza di genere, rispetto alle quali l'Italia, nel 2013, raggiunge le seguenti posizioni: 97° nella partecipazione economica e opportunità (stipendi, livelli di partecipazione e accesso alle posizioni altamente qualificate); 65° nel livello d'istruzione (accesso all'istruzione di base e superiore); 44° nel rafforzamento politico (rappresentanza nel processo decisionale); 72° in salute e sopravvivenza (aspettativa di vita e di salute). Il posizionamento complessivo è migliore rispetto al 2012 di una sola posizione, ma c'è una crescita rilevante nell'area del rafforzamento politico, in cui l'Italia passa dal 71° al 44° posto.

² La ricerca è condotta nell'ambito della partecipazione dell'ISTAT alla creazione di un Consorzio internazionale in ambito OCSE per lo sviluppo di una versione sperimentale di conti del capitale umano fondata sull'approccio *income-based* degli autori Jorgenson e Fraumeni, che definisce il valore dello stock di capitale umano a partire da una stima della capacità di generare reddito per le persone che lo posseggono.

alle “attività *market*” (quelle che vengono vendute sul mercato e rientrano nel quadro principale del sistema dei conti nazionali), siano considerate anche quelle “non *market*” (produzione di beni e servizi fruiti e ceduti gratuitamente), che comprendono anche il lavoro domestico e di cura, in cui le donne sono ampiamente impegnate.

Le ricadute positive sull’economia derivanti dalla riduzione del differenziale di genere si spiegano grazie a diversi fattori: in particolare, la partecipazione al lavoro delle donne porta a una maggiore domanda di servizi da parte delle lavoratrici, a un loro contributo reale alla massa fiscale e previdenziale, a un minore rischio di povertà (specie per le famiglie monoparentali), nonché, su scala imprenditoriale, a una migliore *governance* delle società, a una gestione meno rischiosa delle imprese, debiti di qualità migliore (Bianco, 2012).

In questa direzione, appare ancora da superare quel modello tradizionale impostato su una divisione dei ruoli che attribuisce all’uomo *breadwinner* il procacciamento delle risorse e alla donna *homemaking* e *caregiver* il lavoro (non retribuito) domestico e di cura (Saraceno et al., 2011). Tuttavia, su questi equilibri sta in qualche modo influenzando – anche con ricadute favorevoli alle donne e alla loro valorizzazione – la crisi, che, provocando situazioni di perdita di occupazione maschile, può spingere la donna ad assumere il ruolo di *breadwinner*, trasformando una situazione negativa di precarietà in un’opportunità di acquisire (o rafforzare) l’autonomia femminile all’interno della coppia.

Valorizzare
le donne
conviene

È essenziale riconoscere che «valorizzare le donne conviene» (Del Boca et al., 2012) e, a questo scopo, è indispensabile e non più derogabile un impegno a riconoscere e utilizzare al meglio le capacità delle donne, immettendole appieno nelle dinamiche occupazionali ed economiche, adottando strategie che vadano a intervenire su una pluralità di aspetti, in particolare il miglioramento del capitale umano, la collaborazione tra diversità (anche ricorrendo a gruppi di lavoro “misti” con donne e uomini), la declinazione delle politiche di conciliazione secondo modalità *gender neutral*, la rivisitazione dei modelli di carriera ancora troppo ed esclusivamente rispondenti a parametri maschili.

Perché una
ricerca sulle
donne nella
provincia di
Cuneo?

Le donne, dunque, come soggetti chiave, in un’ottica di *empowerment*, attribuendo loro la responsabilità e la possibilità di decidere, riconoscendo e premiando le loro capacità, sollecitandole ad accrescere la propria autostima, partendo dall’assunto che il “potere delle donne”, ovvero la possibilità di avere autonomia e voce in qualsiasi ambito costituisce un valore in sé e, insieme, è strumento indispensabile per realizzare uno sviluppo economico e sociale più competitivo, oltretutto più equo: l’*empowerment* diventa strumento di promozione dello sviluppo territoriale, giacché tutte le azioni mirate a perseguirlo rappresentano occasioni per valorizzare le potenzialità di quei territori capaci di porre in atto strategie positive.

In questo orizzonte, una ricerca sulla condizione femminile e sulle capacità del territorio cuneese di valorizzare le donne appare particolarmente significativa per alcune specificità della provincia di Cuneo, in particolare:

- un tasso di occupazione femminile superiore alla media italiana, anche se è da verificare in quale misura la crisi abbia colpito la componente delle donne nel mercato del lavoro locale;
- l’aumento della presenza femminile anche nei percorsi di istruzione e formazione, con particolare riferimento ai livelli più alti;
- la rilevanza dell’imprenditoria femminile nel sistema produttivo cuneese;

- il limitato riconoscimento delle donne nelle carriere professionali, molto contenuta nelle categorie dirigenziali e maggioritaria nei ruoli impiegatizi;
- una rappresentanza femminile nell’ambito della politica che, nonostante esempi importanti, vede ancora la provincia di Cuneo decisamente inferiore alla media piemontese, a partire dal numero esiguo di donne sindaco.

La
metodologia

A partire da questa cornice, il presente lavoro propone un’analisi delle dinamiche della provincia di Cuneo secondo una prospettiva di genere, con l’intento di gettare un ponte tra l’esplicitazione teorica di principi di uguaglianza e pari opportunità e la capacità manifestata dal cuneese di valorizzare la propria popolazione femminile, con l’intento di verificare la capacità del territorio di promuovere percorsi di valorizzazione delle differenze.

Le domande
della ricerca

L’indagine si è posta alcune domande principali: qual è la condizione delle donne in provincia di Cuneo rispetto ad alcuni indicatori principali (demografia, istruzione e formazione, lavoro, imprenditoria, partecipazione politica); come viene rappresentata e valutata dalle donne cuneesi la capacità del territorio di riconoscere il potenziale femminile; attraverso quali iniziative e progetti le donne trovano risposte e spazi di valorizzazione nel cuneese (progetti “per” le donne) e per esprimere le loro capacità (progetti “delle” donne) con specifico riferimento all’attività imprenditoriale.

L’individuazione
degli
interlocutori

La risposta a queste domande è stata cercata, oltre che dall’analisi di un ampio ventaglio di dati e informazioni statistiche, attraverso un rilevante coinvolgimento degli attori, o meglio delle attrici, che sono parte attiva nelle dinamiche territoriali cuneesi: dalle donne in posizioni decisionali (nelle istituzioni, nelle professioni, nella politica) a donne imprenditrici, dalle rappresentanze della parte femminile nelle associazioni di categoria agli organismi dedicati alle politiche di pari opportunità all’interno delle istituzioni e a quelli portatori di un impegno per la piena realizzazione della parità e dell’uguaglianza di opportunità.

Nel complesso, sono state intervistate circa sessanta persone (tab 2).

Tabella 2. Intervistati

CATEGORIA	NOMINATIVO	RUOLO*
DONNE IN POSIZIONI APICALI	Gianna Gancia	Presidente della Provincia di Cuneo
	Isabella Fusiello	Questore di Cuneo
	Patrizia Impresa	Prefetto di Cuneo
	Francesca Nanni	Procuratore della Repubblica di Cuneo
	Giovanna Baraldi	Direttrice ASO Santa Croce di Cuneo
ISTITUZIONI: COMUNI	Patrizia Manassero	Senatrice; già Consigliera Provinciale e Assessore del Comune di Cuneo
	Alessandra Vigna Taglianti	Referente Pari Opportunità del Comune di Cuneo
	Gabriella Roseo	Assessore Pari Opportunità del Comune di Cuneo
	Orsola Bonino	Presidente Consulta Pari Opportunità del Comune di Alba
	Bruna Sibille	Sindaco del Comune di Bra
	Rosita Serra	Presidente del Consiglio Comunale di Fossano
	Mariangela Schellino	Assessore Cultura, Lavoro del Comune di Mondovì
	Marcella Risso	Assessore Pari Opportunità del Comune di Saluzzo
	Silvana Folco	Vicesindaco e Assessore Politiche Sociali del Comune di

		Savigliano
ISTITUZIONI: PROVINCIA	Anna Mantini	Assessore Pari Opportunità della Provincia di Cuneo
	Antonella Vaccaneo	Dirigente Settore Pari Opportunità Provincia di Cuneo
	Daniela Contin	Consigliere di Parità della Provincia di Cuneo
ISTITUZIONI: REGIONE	Franca Turco	Consigliere Regionale di Parità supplente
	Carlotta Sartorio	Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità
	Susanna Barreca	Responsabile Imprenditoria femminile della Regione Piemonte
	Giampiera Lisa	Settore Pari Opportunità e Imprenditoria della Regione Piemonte
	Mauro Durando	Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro
	Massimo Tamiatti	Agenzia Piemonte Lavoro
	Alberto Stanchi	Osservatorio Regionale per l'Università
ASSISTENZA, SERVIZI	Bruna Gerbaudo	Responsabile Centro Migranti
	Giovanna Busso	CARITAS Cuneo
	Ivana Borsotto	Presidente del Consorzio Monviso Solidale
	Adonella Fiorito	Fondatrice della Associazione “Mai+sole”
ORIENTAMENTO LAVORO	Paola Merlino	Esperta orientamento e politiche del lavoro
	Giancarlo Palumbo	Direzione Territoriale del Lavoro di Cuneo
	Laura Marino	Direzione Territoriale del Lavoro di Cuneo
	Daniela Dalmasso	Sportello Impresa della Provincia di Cuneo
	Paola Ribotta	CPI della Provincia di Cuneo
	Sophia Livingstone	CGIL
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	Fiorella Manfredi	CCIAA di Cuneo Responsabile Ufficio Regolazione del Mercato
	Luisa Silvestro	CCIAA di Cuneo Responsabile Ufficio Finanziamenti
	Aurelia Della Torre	Presidente Terziario Donna Cuneo
	Paola Bernardi	Direttivo di Confcooperative Donne
	Daniela Biolatto	Vicepresidente Confartigianato Piemonte
	Delia Revelli	Responsabile Donne Impresa Coldiretti Cuneo
	Stefania Bergia	Ufficio Relazioni Sindacali Confindustria Cuneo
IMPRENDITORIA	Elena Mandrile	Imprenditrice - Pangea Viaggi (Alba)
	Gaia Gaja	Imprenditrice - Cantine Gaja (Barbaresco)
	Lorenza e Chiara Cravero	Imprenditrici - Cravero snc (Savigliano, fr. Levaldigi)
	Francesca Garavagna	Imprenditrice - Hotel Romanisio (Fossano)
	Cristina Lavagna	Imprenditrice - Itinera coop. (Alba)
	Chiara Andreis	Imprenditrice - Cascina Sant'Eufemia (Sinio)
	Maria Cristina Oddero	Imprenditrice - Poderi e Cantine Oddero (Barolo)
	Egle Sebaste	Imprenditrice - Sebaste (Grinzane Cavour, fr. Gallo)
	Maria Teresa Ballauri	Imprenditrice - Cascina Monsignore (Vicoforte Mondovì)
	Cinzia Dutto	Imprenditrice - Azienda Agricola L'impronta (Moiola)
	Silvia Viazzi	Coadiuvante - Azienda Agricola Borgogno (Barolo)
	Clio Tealdi	Imprenditrice - Drip coffee snc (Mondovì)
	Katia Dalmasso	Referente progetto conciliazione Armonia coop. (Savigliano)
	Patrizia Bergia	Referente progetto conciliazione NMS spa (Piasco)
ALTRO	Cinzia Scaffidi	Responsabile Centro Studi di Slow Food
	Patrizia Palonta	Coordinamento Donne di Montagna
	Claudia Cominotti	Ricercatrice esperta GAL e ALCOTRA
	Ines Tammaro	Consulente progetto “Distretti sul web”
	Camilla Pallavicino	Giornalista de «La Stampa» edizione di Cuneo

** Molte delle persone intervistate ricoprono più ruoli, ma, per chiarezza e per coerenza con la ricerca, si è scelto di citare solo quello per il quale ciascuna è stata contattata nell'ambito di questo lavoro.*

L'interesse e l'ampia disponibilità dimostrata dalle donne intervistate hanno consentito di calibrare al meglio gli elementi di forza e le criticità del cuneese, nonché di raccogliere suggestioni e raccomandazioni utili al miglioramento delle politiche e degli interventi di valorizzazione delle donne.

La ricerca è strutturata in quattro sezioni.

- Le donne
nel cuneese 1) Nella prima sezione, vengono presentate le informazioni quantitative essenziali capaci di mostrare la dinamica della condizione femminile in provincia di Cuneo per quanto riguarda l'andamento demografico, i percorsi di istruzione e formazione, la presenza nel mercato del lavoro, l'attività imprenditoriale e la partecipazione politica.
- Le
rappresentazioni 2) La seconda sezione espone i rilievi, i commenti e i suggerimenti espressi dalle donne cuneesi, e cioè la loro rappresentazione, su alcune tematiche principali, quali la qualità della vita, i percorsi di carriera, la conciliazione tra vita e lavoro, le criticità e l'impatto della crisi.
- I progetti 3) La terza sezione è dedicata alla presentazione delle iniziative destinate a promuovere la componente femminile (progetti “per le donne”), e alle azioni promosse e condotte dalle donne stesse (progetti “delle donne”) per esprimere il loro potenziale, in particolare in campo imprenditoriale. Inoltre, riconoscendo l'importanza dello scambio e del *benchmarking* tra buone pratiche, si è ritenuto opportuno fornire una prima panoramica di prassi e casi imprenditoriali di valorizzazione delle donne realizzati in altri territori, che, rispetto all'esperienza cuneese, possono costituire un'utile base di confronto.
- Le conclusioni 4) Nell'ultima sezione, vengono proposte alcune riflessioni che, possono indicare possibili spazi di approfondimento e di intervento per la creazione di relazioni sempre più paritarie tra donne e uomini come elemento fondamentale della qualificazione e dello sviluppo del cuneese.

1. Donne a Cuneo: i dati

1.1. La demografia cuneese: le donne

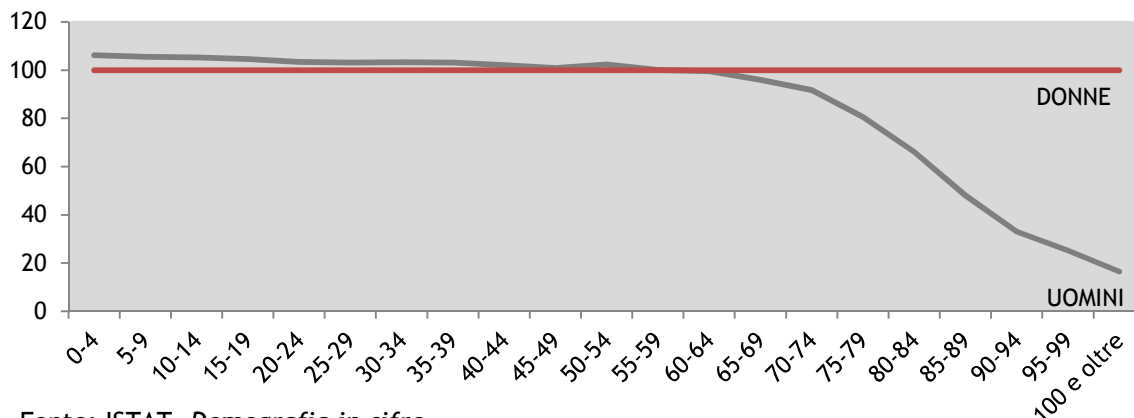
Un territorio a
scarsa densità
abitativa

Al 31 dicembre 2012, sono 299.887 le donne residenti nella provincia di Cuneo, pari al 51,17% della popolazione totale, con una distribuzione territoriale fortemente parcellizzata, ovvero con una concentrazione appena superiore a un terzo (34,71%) nei 7 comuni più grandi della provincia (Alba, Bra, Cuneo, Fossano, Mondovì, Savigliano, Saluzzo, dove la popolazione totale va dai 16.800 di Saluzzo ai quasi 56.000 del capoluogo) e negli 88 comuni che contano tra i 1.000 e i 5.000 abitanti (34,81%), mentre il restante 30,47% vive soprattutto (15,97%) nei 14 comuni che superano i 5.000 ma restano sotto i 10.000 abitanti, in buona parte nei 138 comuni con meno di 1.000 abitanti (8,97%), in misura decisamente inferiore (5,54%) nei soli tre comuni che contano tra i 10.000 e i 15.000 abitanti (Racconigi, Busca e Borgo San Dalmazzo).

Prevale la
popolazione
anziana

Se la popolazione cuneese è più femminile, lo si deve esclusivamente alla componente anziana: infatti, le donne prevalgono numericamente solo a partire dalla fascia ultrasessantacinquenne, che pesa per un terzo (24,96%) sull'insieme delle donne (rispetto al 20,13% degli uomini), come dimostrato dal tasso di mascolinità, che calcola il numero di uomini ogni 100 donne in ciascuna fascia di età (fig. 1).

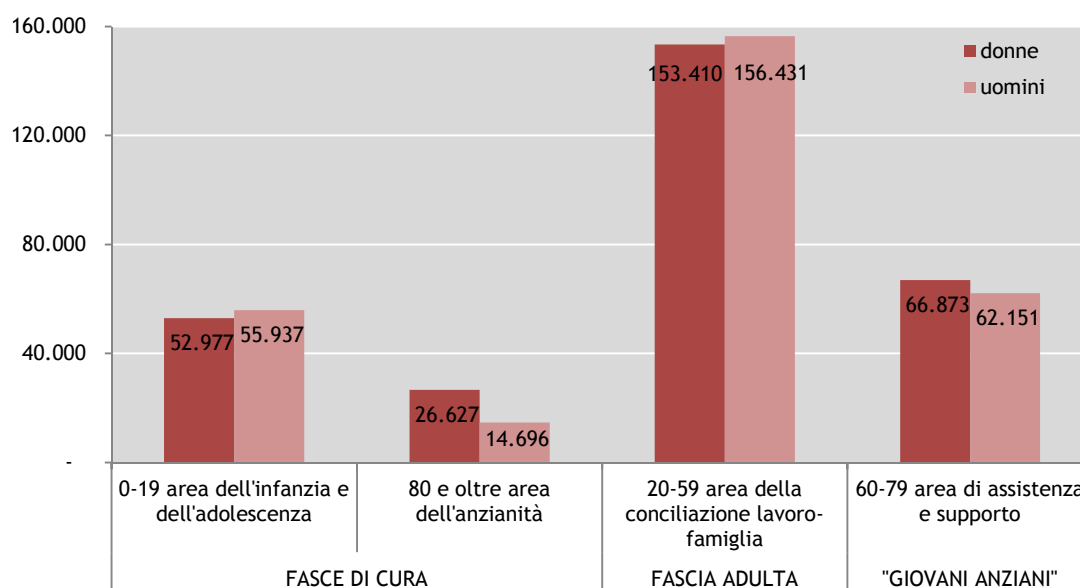
Figura 1. Tasso di mascolinità (2012)



Fonte: ISTAT, *Demografia in cifre*

Poco più della metà (52,60%) dell'intera popolazione cuneese è compresa nell'età adulta (tra i 20 e i 59 anni), quella su cui ricadono le esigenze di conciliazione delle due “fasce di cura”, che rappresentano circa un quarto del totale: 18,49% quella più giovane (fino ai 19 anni) e 7,01% in quella più anziana (oltre gli 80). A fare, in qualche modo, da elemento di equilibrio è la fascia dei cosiddetti “giovani anziani” tra i 60 e gli 79 anni (21,90%), proprio quella in cui iniziano a prevalere le donne (fig. 2).

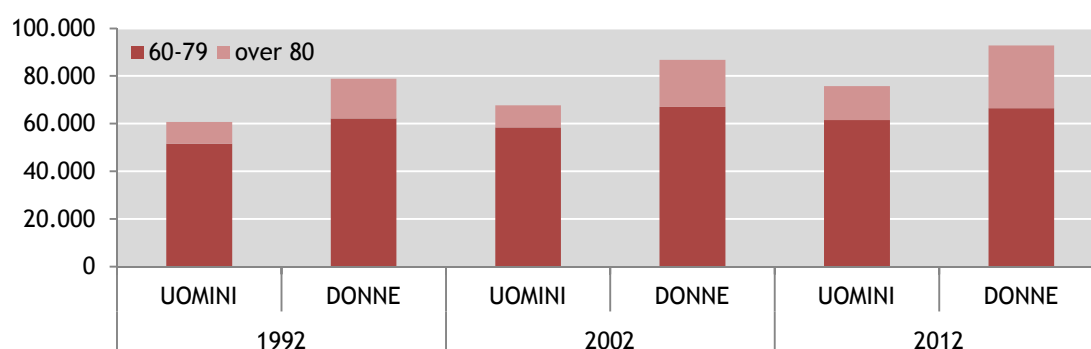
Figura 2. Popolazione residente per genere e fasce d'età (al 31/12/2012)



Fonte: ISTAT, *Demografia in cifre*

La crescita della popolazione anziana è da attribuire soprattutto all'aumento della speranza di vita: secondo le rilevazioni ISTAT, per la provincia di Cuneo, la speranza di vita alla nascita era di 80,51 anni per le donne e 73,55 per gli uomini nel 1992, per divenire rispettivamente 82,06 e 75,99 nel 2000 e 84,42 e 78,87 nel 2010 (l'ultimo dato disponibile in ordine di tempo a livello disaggregato) e, secondo le previsioni elaborate a livello regionale, già nel 2015 raggiungerà gli 80 anni per gli uomini e gli 85 per le donne. Dunque, non solo la popolazione nel suo complesso, ma la stessa popolazione anziana sta invecchiando: sul totale degli ultrasessantenni, infatti, ad aumentare più fortemente nell'ultimo ventennio (di oltre 50 punti percentuali) sono stati gli ultraottantenni, specie donne (fig. 3).

Figura 3. Distribuzione della popolazione per fasce d'età e per genere (1992-2012)



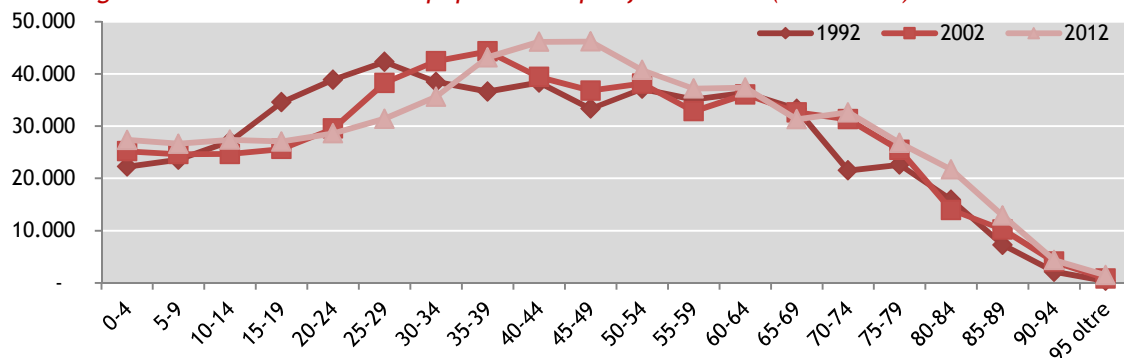
Fonte: ISTAT, *Demografia in cifre*

Manca
il ricambio
generazionale

L'osservazione delle dinamiche per fascia d'età su scala ventennale dimostrano che a mancare – anche nel cuneese – è il ricambio generazionale: prevale, infatti, sempre la stessa compagine – quella nata nel *baby boom* – senza successivi incrementi, cosicché, se 20 anni fa

era maggioritaria la popolazione tra i 25 e i 29 anni, 10 anni dopo lo era quella tra i 35 e i 39, per arrivare a una prevalenza, nel 2012, di quella 40-49, che, pur a oggi ancora pienamente attiva e nonostante il progressivo avanzamento dell'età pensionabile, si sta velocemente avvicinando all'uscita dal mercato del lavoro, senza però un adeguato avvicendamento da parte delle generazioni successive, con importanti conseguenze negli equilibri generazionali e anche di genere, legati alla connotazione fortemente femminile sia della fascia anziana, sia di quella su cui ricadono le responsabilità familiari, che sta anch'essa progressivamente invecchiando (fig. 4).

Figura 4. Distribuzione della popolazione per fasce d'età (1992-2012)

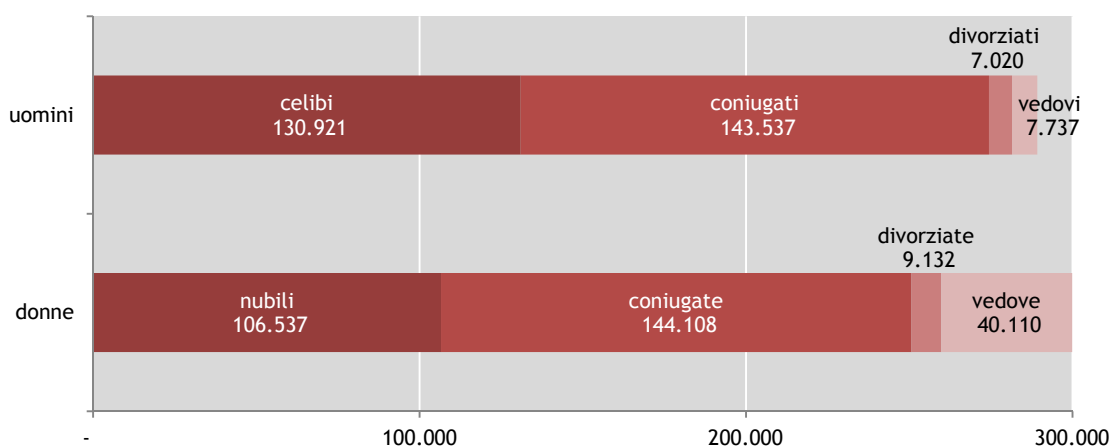


Fonte: ISTAT, *Demografia in cifre*

Lo stato civile:
spicca la
vedovanza
femminile

Conseguenze sugli equilibri sociali che derivano da questo andamento demografico risultano già a oggi evidenti dalla lettura dello stato civile della popolazione cuneese: infatti, per la componente femminile prevale nettamente la vedovanza (oltre 40.000 donne, pari al 13,38% del totale, a fronte di una porzione maschile residuale), insieme a una presenza non indifferente di donne divorziate (poco meno di 10.000) (fig. 5).

Figura 5. Popolazione residente per genere e stato civile (al 31/12/2012)



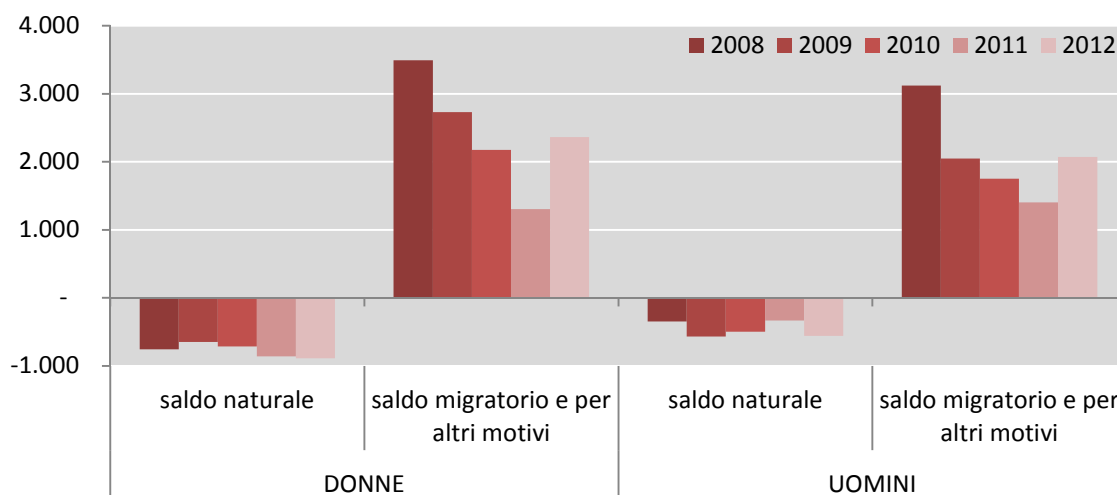
Fonte: ISTAT, *Demografia in cifre*

Andamenti
demografici
positivi

Nonostante i dati parlino di un non indifferente invecchiamento, permane comunque un'importante capacità di attrazione esercitata dal cuneese, che trova dimostrazione nei

saldi demografici: infatti, guardando al quinquennio 2008-2012, pur con andamenti non sempre lineari, rispetto a un saldo naturale costantemente negativo, il cuneese registra un'affluenza migratoria positiva, importante e sempre più numerosa per la componente femminile (fig. 6).

Figura 6. Saldi demografici per tipologia, per genere e per anno (2008-2012)



Fonte: ISTAT, *Demografia in cifre*

Una popolazione straniera in crescita

Su tali dinamiche positive per la provincia di Cuneo pesa in misura rilevante anche la presenza straniera, che, al 31 dicembre 2012, conta un totale di 58.402 persone, in maggioranza donne (30.145).

Il ruolo essenziale giocato dalla componente straniera sugli equilibri demografici risulta evidente dal confronto che il recente censimento rende possibile su scala decennale: infatti, la fotografia della provincia di Cuneo scattata al giorno 8 ottobre 2011 (nonostante il consueto aggiustamento censuario, che porta a cancellare 7.700 residenti, in gran parte stranieri) indica come l'incremento della popolazione totale cuneese rispetto al censimento precedente (+5,4%) sia imputabile esclusivamente alla componente straniera, aumentata di 19.286 donne e 17.010 uomini, a fronte di una diminuzione, rispettivamente, di 4.187 e 2.061 unità di nazionalità italiana (mentre in tutti i censimenti precedenti, quando non c'erano forti flussi migratori verso l'Italia, le variazioni percentuali di popolazione tra un censimento e l'altro erano sempre piuttosto limitate, anche negli anni del *baby boom*: +0,8% nel 1971, +1,5% nel 1981, -0,2% nel 1991, +1,7% nel 2001).

Da notare come l'incremento straniero sul cuneese nel corso del decennio sia stato soprattutto femminile (+229,40%, pari a 19.286 donne, rispetto al +186,78% maschile, corrispondente a 17.010 unità) e tale da determinare anche un differente rapporto tra i due generi: così, se nel 2001 la popolazione straniera censita in provincia di Cuneo era per il 48% di donne, queste hanno raggiunto, al censimento del 2011, una presenza pari al 51,46%.

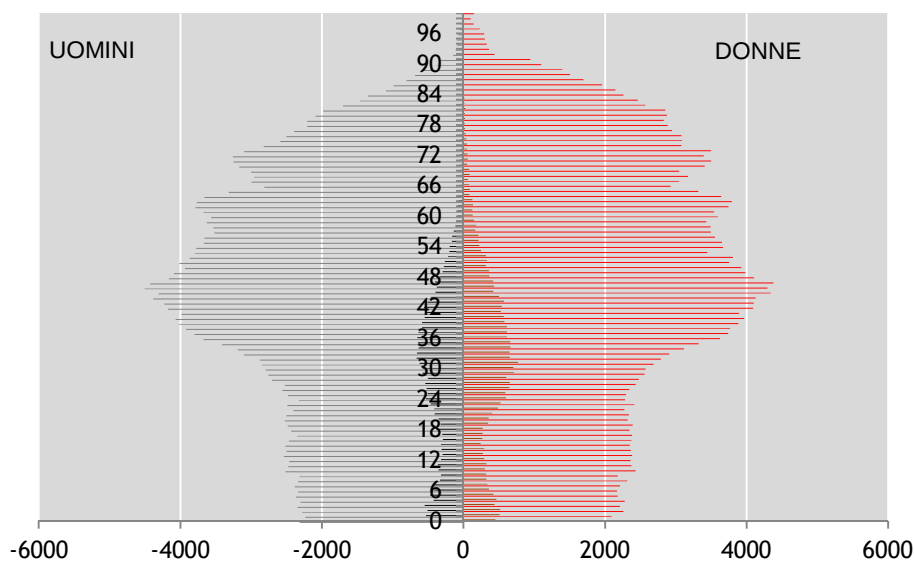
Il movimento migratorio in ingresso non si è interrotto con la crisi, giacché nel 2012 la popolazione cuneese straniera è ulteriormente aumentata, superando le 30.000 unità femminili, più numerose rispetto a quelle maschili non solo in termini assoluti (+1.888), ma anche a livello percentuale (10,05% contro un 9,77% degli uomini).

La provenienza straniera è prevalentemente dall'Europa centro-orientale (56,43%) e dall'Africa settentrionale (20,43%): nel primo gruppo, a pesare di più sono le donne, così come nella fascia di origine sudamericana (mentre sono più numerosi delle donne gli uomini nordafricani).

BOX 1. Le donne cuneesi di nazionalità straniera

La maggiore numerosità femminile straniera è particolarmente interessante, poiché prescinde dalle dinamiche di anzianità e di invecchiamento: la componente straniera è, infatti, prevalentemente giovane, come ben dimostra la piramide dell'età, in cui essa si distribuisce soprattutto nella fascia giovane-adulta e in quella infantile, con un assottigliamento nella fascia adolescenziale, ben comprensibile se si considera come il flusso migratorio estero (ancora piuttosto recente) sia composto perlopiù da persone giovani in cerca di occupazione, che si spostano prevalentemente senza la famiglia e che cercano il ricongiungimento familiare o la costituzione di un nuovo nucleo stabile e con figli solo dopo un congruo periodo di integrazione (fig. 7).

Figura 7. Piramide dell'età della popolazione italiana e straniera (censimento 2011)



Fonte: Datawarehouse ISTAT, *Censimento popolazione e abitazioni 2011*

La differenza di genere nella quantificazione della presenza straniera e nella sua evoluzione è particolarmente rilevante in una prospettiva di valorizzazione femminile, giacché indica un'importante e progressiva autonomia delle donne straniere nel movimento migratorio e nelle scelte di vita.

Così, rispetto alla maternità, i dati ISTAT aggiornati al 2011 indicano un progressivo decremento del tasso di fecondità delle donne straniere, passato dal 2,78 del 2006 al 2,15 del 2011 (a fronte, invece, di un leggero innalzamento tra le italiane, da 1,24 nel 2006 a 1,36 nel 2011). Pertanto, se nella provincia di Cuneo il tasso di fecondità delle italiane è il migliore rispetto a tutto il territorio nazionale (1,3), invece per le straniere è inferiore a quello che si

registra nelle province di Novara (2,36) e di Vercelli (2,21) e più basso di quello dell'Italia nord-occidentale (2,19).

Anche l'età al momento del parto si sta innalzando anche per le straniere, che, pur mantenendosi sotto la trentina, nel 2011 hanno raggiunto una media dei 28 anni (a fronte di un'età di quasi 32 per le italiane). Inoltre, tra le cuneesi straniere aumenta il ricorso volontario all'interruzione di gravidanza: riguardava donne straniere il 13,35% dei casi registrati nel 2000, per diventare il 40,06% nel 2010, a segnale di una progressiva minore disponibilità a una genitorialità numerosa.

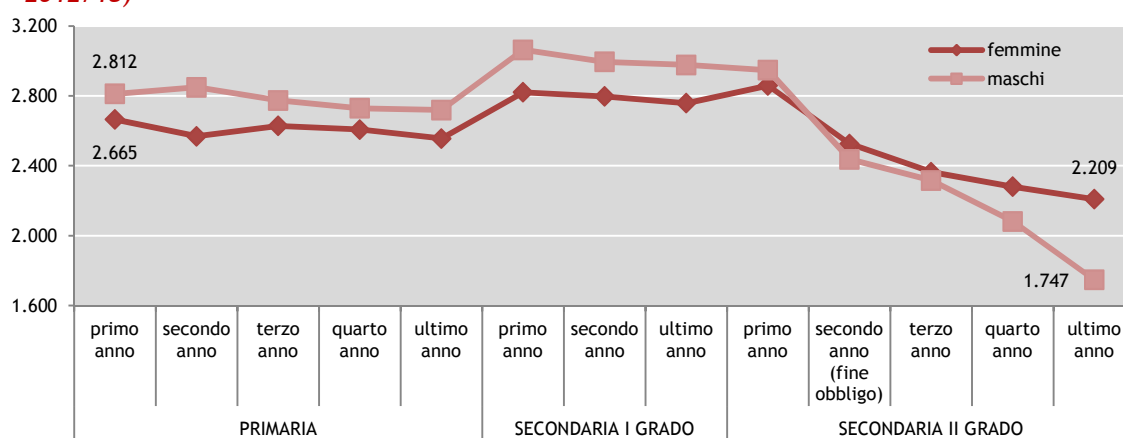
Sono molte le variabili che influiscono sulle scelte di maternità delle donne immigrate: età, cittadinanza, stato civile, ampiezza della famiglia di origine, dimensione familiare ideale, nonché il titolo di studio, la collocazione lavorativa, le conseguenti esigenze di conciliazione (Ortensi, 2012); tuttavia è innegabile un avvicinamento al modello italiano nella pianificazione della vita e della famiglia. Si tratta di un fattore interessante, che parla di una sempre maggiore integrazione e di un progressivo avvicinamento delle abitudini di vita, anche se, insieme, porta a ridimensionare possibili contributi di forte novità apportabili dalla componente immigrata, tra cui, in particolare, la spesso enfatizzata “soluzione migratoria” al problema delle culle vuote.

1.2. I percorsi di formazione delle donne cuneesi

Una carriera
scolastica
migliore per le
ragazze

Sebbene la composizione demografica sia più maschile nelle fasce dell'infanzia e dell'adolescenza (fattore che spiega la maggiore presenza di bambini e ragazzi nei gradi scolastici dell'obbligo), a partire dalla scuola superiore non obbligatoria, a fronte di un calo complessivo di frequentanti, le ragazze cuneesi divengono più numerose dei colleghi maschi, dimostrando maggiore disponibilità e maggiore impegno negli studi, secondo una modalità che viene rilevata da tutte le statistiche a qualsiasi livello territoriale e che quindi può essere intesa come tipicità femminile (fig. 8).

Figura 8. Iscrizioni scolastiche per grado di istruzione, per anno di corso e per genere (a.s. 2012/13)



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio sul Sistema Formativo Piemontese

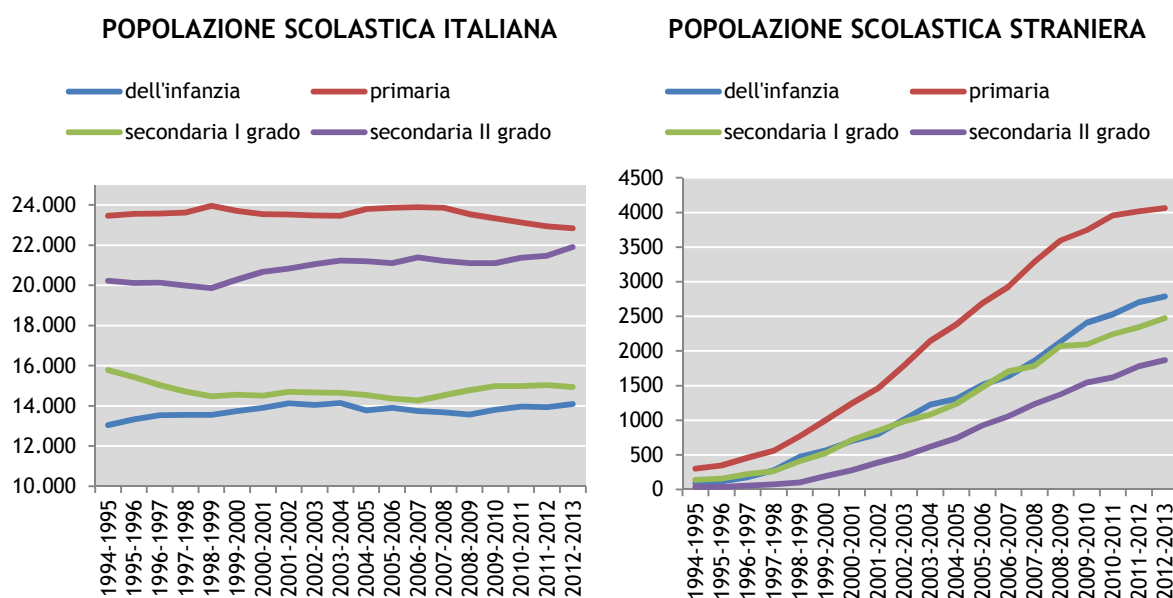
Non solo la frequenza scolastica, ma anche il rendimento delle ragazze è migliore, giacché, nell'anno scolastico 2011/12, su una popolazione scolastica cuneese composta per il 47,60% da femmine nelle secondarie di primo grado e per il 54,01% in quelle di secondo grado, le promozioni sono state per il 48,34% femminili nelle prime e per il 55,16% nelle seconde.

BOX 2. Le studentesse straniere

Si osserva come anche nella popolazione scolastica cuneese di nazionalità straniera (il 13,17% del totale nell'anno scolastico 2012/13) il grado di partecipazione alla scuola dimostrata (in termini non solo di frequenza, ma anche di profitto) sia strettamente legato al genere. Infatti, anche in questa sola compagine, quando si arriva a considerare la scuola superiore, ovvero quando si esce dalla scuola dell'obbligo, le femmine superano i maschi: tra i due censimenti decennali (2001-2011), le iscritte alla scuola secondaria di II grado sono pressoché quadruplicate, con un aumento di 770 unità (i maschi sono triplicati, aumentando di 621 unità), in misura decisamente più ampia rispetto alle ragazze italiane, che sono cresciute del 1,38%, corrispondente a 150 unità (rispetto a 492 maschi, con incremento del 4,94%).

La frequenza scolastica straniera costituisce ambito specifico di attenzione, considerando come – analogamente a quanto avviene rispetto al quadro demografico – anche nella scuola cuneese sia solo l’immigrazione straniera il fattore che, su scala pluriennale, sta scongiurando un andamento che sarebbe, se non negativo, perlomeno di stallo. Infatti, a fronte di un saldo naturale costantemente negativo che ha provocato una flessione di iscrizioni nelle scuole fino agli ultimi anni del secolo scorso, un’effettiva ripresa della presenza nella scuola di bambini e ragazzi c’è stata dopo i flussi migratori dall’estero registrati a partire da inizio millennio. Così, se nell’anno scolastico 1994/95 la popolazione scolastica italiana negli istituti cuneesi era di 72.530 unità per divenire 73.773 nell’anno 2012/13, la componente straniera, nello stesso arco di tempo, è passata da 570 a 11.191 unità (fig. 9).

Figura 9. Andamento delle iscrizioni scolastiche in provincia di Cuneo per nazionalità e per grado di istruzione (a.s. 1994/95 - a.s. 2012/13)



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio sul Sistema Formativo Piemontese

La partecipazione scolastica straniera è importante anche dal punto di vista qualitativo, come dimostrano indagini condotte a livello regionale piemontese (Donato et al., 2012)³, che parlano di una relazione positiva con la scuola da parte degli studenti stranieri (in particolare le femmine che frequentano gli istituti professionali), che riconoscono alla scuola la capacità di aumentare la fiducia in loro stessi, dimostrando un investimento sullo studio maggiore rispetto alla fascia italiana. Ciò ha ricadute importanti anche sulle aspettative future, che, per le ragazze straniere, sono molto ambiziose, tanto che l’86% di quelle che frequentano il

³ La rilevazione è estrapolata dall’indagine internazionale sulla valutazione dei sistemi educativi, Programme for International Student Assessment (PISA) promossa dall’OCSE e realizzata, nella sua edizione più recente, nel 2009.

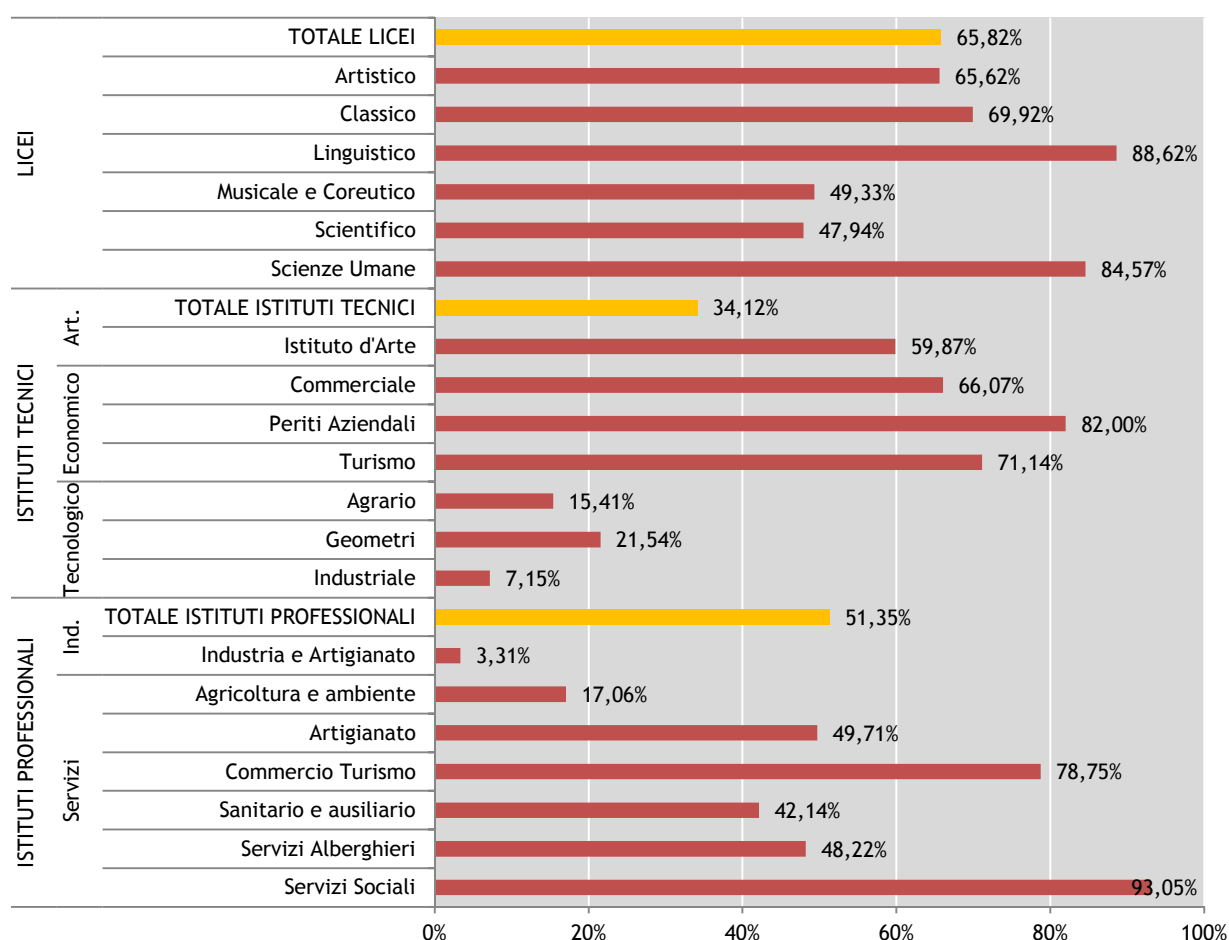
liceo si aspetta di conseguire una laurea specialistica e, negli istituti tecnici e professionali, l'80% intende conseguire il diploma di scuola superiore, mentre nell'istruzione e formazione professionale il 67% ha come obiettivo la qualifica, ma ben il 33% mira anche alla laurea specialistica.

Scelte
tradizionali per
l'indirizzo di
studio

Nel livello scolastico superiore, su dati aggiornati all'anno scolastico 2011/12, oltre la metà delle studentesse cuneesi (54,25%) frequenta il liceo, rispetto a meno di un terzo dei maschi (30,03%), mentre le proporzioni si invertono negli istituti tecnici, in cui si collocano il 22,06% delle ragazze e il 46,65% dei ragazzi; maggiore equilibrio si registra negli istituti professionali, frequentati da una quota del 23,09% del totale femminile e del 23,32% di quello maschile.

Nel dettaglio degli indirizzi scolastici, le studentesse prevalgono nettamente negli indirizzi di tipo sociale, umanistico, linguistico, commerciale (rispetto a una maggiore presenza maschile in quelli di tipo industriale, tecnico, agrario) (fig. 10).

Figura 10. Percentuale delle iscrizioni scolastiche femminili per tipologia di insegnamento (a.s. 2011/12)

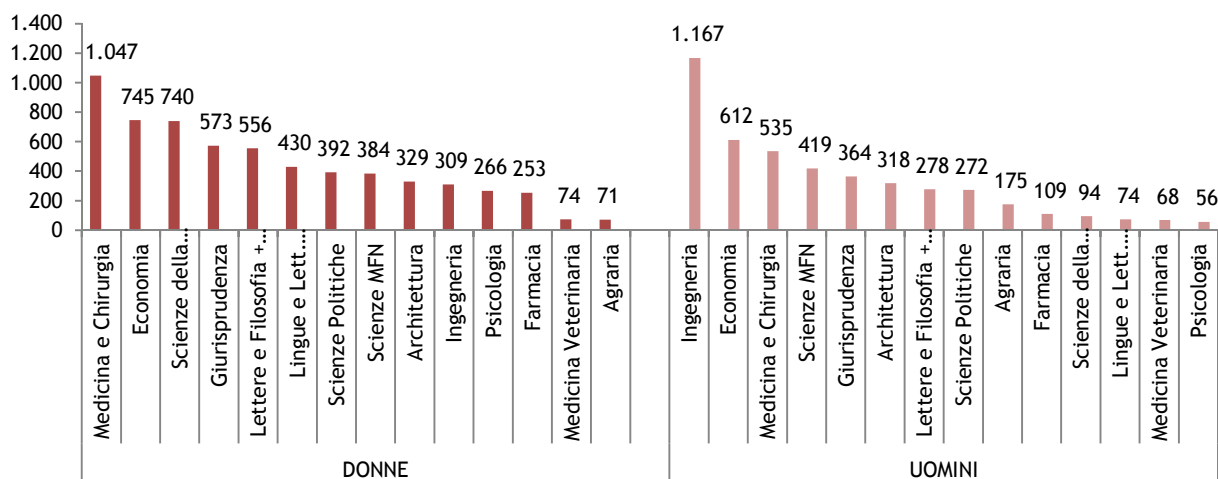


Fonte: Regione Piemonte, Direzione Promozione Attività culturali, Istruzione e Spettacolo - Settore Edilizia Scolastica

Dinamiche simili, ovvero che individuano un’importante quota di donne all’interno di ambiti tradizionalmente femminili, si riscontrano anche a livello universitario, dove, nell’anno accademico 2011/12, sul totale della popolazione studentesca cuneese, le femmine rappresentano il 57,65% delle iscrizioni (6.376, a fronte di 4.683 maschi) e il 58,97% sia nelle immatricolazioni (che sono state 1.150 femminili e 800 maschili), sia nelle lauree (1.404 rispetto a 977).

Rispetto agli ambiti disciplinari, le cuneesi, pur preferendo un indirizzo scientifico come Medicina e Chirurgia (diversamente dagli uomini, che – anch’essi secondo modalità molto tradizionali – si iscrivono in larghissima maggioranza a Ingegneria) e pur andando, in seconda istanza, verso Economia (come i colleghi maschi), tuttavia compiono soprattutto scelte di tipo umanistico e letterario (Scienze della Formazione, Giurisprudenza, Lettere e Filosofia, Lingue e Letterature Straniere, Scienze Politiche) e solo in misura molto più limitata verso studi di tipo tecnico (Matematica e Fisica, Architettura, Ingegneria, Psicologia, Farmacia, Veterinaria, Agraria) (fig. 11).

Figura 11. Iscrizioni universitarie di residenti in provincia di Cuneo per tipologia di facoltà e per genere (a.a. 2011/12)



Fonte: MIUR - Ufficio Statistica, *Indagine sull’istruzione universitaria*

**Migliori risultati
all’Università
per le donne**

Il conseguimento del titolo – focalizzando l’attenzione sulle sole donne nate nella provincia di Cuneo, grazie ai dati resi disponibili dall’Osservatorio Regionale per l’Università e per il Diritto allo studio universitario – nell’anno 2011 ha riguardato 1.164 donne (rispetto a 806 maschi), con laurea in maggioranza (58,85%) triennale, per un terzo (25,26%) magistrale e in misura molto più bassa (6,62%) magistrale a ciclo unico.

Le lauree triennali (685) sono state prevalentemente nelle discipline sanitarie (21%), economiche (14%), di ambito politico-sociale (13%) e di architettura (10%), con un andamento sostanzialmente analogo a quello delle laureate nate in Piemonte, rispetto alle quali, comunque, le cuneesi sono presenti in maggior misura nei corsi delle discipline sanitarie (+4%) e in architettura (+2%).

Andamento del tutto analogo si riscontra tra le native cuneesi con laurea magistrale a ciclo unico (77), che hanno preferito discipline mediche (38%) e farmaceutiche (30%), seguite da quelle giuridiche (23%), con maggiore predilezione, rispetto alla media regionale, delle prime due (rispettivamente, +6% e +7%).

Invece, tra le laureate magistrali (294), a essere preferite sono state le discipline economiche (22%, rispetto a un 19% delle colleghe piemontesi), con una grande attenzione anche per architettura (14%) e per l'ambito psicologico (12%).

Relativamente alla formazione professionale, le donne cuneesi sono leggermente più numerose degli uomini nella formazione permanente (7.013 iscritte nel 2012, pari al 54,56% del totale), mentre sono meno della metà nella formazione tanto sul lavoro (41,36%, ovvero 3.147 persone), quanto, soprattutto, al lavoro, dove rappresentano meno di un terzo del totale (32,36%, pari a 1.202 unità).

Le proporzioni si modificano solo parzialmente per la popolazione straniera, dove le donne sono minoritarie rispetto agli uomini in tutte le tipologie di formazione, non tanto, però, in quella permanente (dove rappresentano il 45,76%) o al lavoro (33,26%), ma soprattutto in quella sul lavoro, in cui sono meno di un quarto (24,20%) sul totale straniero.

Segnale, invece, di un'importante segregazione orizzontale è la nettissima femminilizzazione della formazione socio assistenziale, dove, nel 2012, si contano 106 iscritte, rispetto a solo 19 uomini.

Rispetto agli ambiti professionali di formazione –lasciando da parte il settore ambiente e sicurezza che risulta chiaramente prioritario data la normativa al riguardo – gli ambiti a maggiore frequenza femminile sono i servizi di impresa e i corsi di lingua (importante indice, questi ultimi, di un'attenzione verso l'estero che si può tradurre nella disponibilità delle donne cuneesi sia al lavoro fuori dai confini nazionali sia, anche nella stanzialità, alla creazione di relazioni professionali con l'estero), seguiti da ristorazione, turismo, servizi personali, conformemente a una strutturazione settoriale del lavoro piuttosto tradizionale (tab. 3).

Tabella 3. Iscrizioni femminili ai corsi di istruzione e formazione professionale per tipologia e per nazionalità (2012)

AMBITO PROFESSIONALE	ITALIANE	STRANIERE	TOTALE
Ambiente e sicurezza	2.060	192	2.252
Servizi di impresa	1.282	126	1.408
Corsi di lingue straniere	1.161	65	1.226
Ristorazione e turismo	867	131	998
Servizi personali	705	88	793
Orientamento e sostegno all'inserimento	634	137	771
Informatica	682	79	761
Servizi socio-assistenziali	507	77	584
Tessile e abbigliamento	128	31	159
Colture e giardinaggio	114	5	119
Alimentare	86	20	106
Grafica e multimedialità	90	5	95

Edilizia e impiantistica	72	2	74
Sistema di qualità	65	1	66
Attività commerciali	56	3	59
Automazione industriale	56	1	57
Attività culturali	40	17	57
Artigianato artistico	37	0	37
Legno e affini	31	4	35
Informatica tecnica	27	0	27
Corsi di lingua italiana	2	11	13
Energie rinnovabili	5	0	5
Meccanica e riparazioni	2	0	2
Totale	8.709	995	9.704

Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio sul Sistema Formativo Piemontese

È interessante anche rilevare come i dati riferiti alla formazione professionale superino lo stereotipo della segregazione orizzontale che vorrebbe le donne immigrate solo in alcune tipologie di formazione e di lavoro (assistenza, cura, servizi per la famiglia, ecc.). Si tratta di un segnale importante di integrazione, che potenzia il valore che la formazione professionale ricopre, soprattutto per le donne straniere, rispetto a più elementi: per i contenuti e gli aggiornamenti che presenta, per le qualifiche che rilascia, nonché per le occasioni di orientamento, confronto, socializzazione che offre (Santero, 2012).

1.3. La presenza nel mercato del lavoro delle donne cuneesi

Un tasso occupazionale buono, ma che risente della crisi

Nel 2012, il tasso occupazionale delle donne cuneesi tra i 15 e i 65 anni si attestava a 58,2 (rispetto al 75,8 maschile), tra i migliori in Italia (+11,1 rispetto al dato nazionale), ponendosi –insieme ad Alessandria– al quindicesimo posto nella classifica delle 110 province italiane (su un totale di 91 posizioni) e prima tra le 8 province piemontesi e riuscendo a mantenere una posizione intermedia anche su scala europea (dove il valore medio dei 28 Stati membri misura un’occupazione femminile di 58,5 punti). In termini numerici, le donne cuneesi giovani e adulte che lavorano nel 2012 sono in totale 110.359 (gli uomini sono 151.018), ma diventano più numerose degli uomini tra le persone in cerca di occupazione (9.103 rispetto a 7.898) e tra le non forze lavoro (139.177 contro 89.459).

Nel 2013, l’occupazione femminile cuneese resta pressoché stabile (58,1), anche se con un lieve decremento (pari a 221 unità) che, tra le province piemontesi, porta il dato cuneese dopo quello di Biella (58,9), pur mantenendo il quindicesimo posto su scala nazionale (dove il tasso medio è anch’esso in diminuzione, pari a 46,5 rispetto al 47,1 del 2012).

Nonostante la buona performance, il quadro occupazionale mostra crescenti criticità anche nel cuneese, come dimostra una comparazione dei dati pluriennale e riferita a più indicatori (tab. 4).

Tabella 4. Tassi di attività, inattività, occupazione e disoccupazione per genere e per anno nella provincia di Cuneo (2004-2013)

		TASSI	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
DONNE	attività		61,9	59,7	61,9	63,2	63,4	63,4	62,5	64,0	63,1	62,2
	inattività		38,1	40,3	38,1	36,8	36,6	36,6	37,5	36,0	36,9	37,8
	occupazione		60,4	57,2	59,6	60,9	60,1	61,0	59,8	61,1	58,2	58,1
	disoccupazione		2,4	4,3	3,8	3,5	5,2	3,7	4,4	4,6	7,6	7,2
UOMINI	attività		78,8	79,6	78,6	77,6	79,1	79,0	79,2	79,2	80,0	79,4
	inattività		21,2	20,4	21,4	22,4	20,9	21,0	20,8	20,8	20,0	20,6
	occupazione		77,1	77,6	77,1	76,6	77,3	77,1	77,0	76,7	75,8	73,5
	disoccupazione		2,1	2,4	1,8	1,3	2,1	2,3	2,7	3,2	5,0	6,5

Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro

La situazione peggiora nel 2013

Nel 2013 quindi, nonostante la limitata diminuzione di lavoro femminile e un lieve miglioramento della disoccupazione (che, dopo un picco nel 2012, si attese al 7,2, ma era solo il 2,4 nel 2004) e una diminuzione superiore a 15 punti percentuali delle donne in cerca di occupazione (scese a 7.682), tuttavia crescono le inattive, che ormai raggiungono nella provincia di Cuneo le 141.568 unità (+2.391 rispetto all’anno precedente).

La sofferenza del mercato del lavoro cuneese diviene ancora più evidente guardando all’andamento maschile: infatti, gli uomini occupati sono diminuiti di oltre 4.089 unità (con un decremento del tasso occupazionale di ben 2,3 punti, anche se si mantiene a un ottimo 73,5, dodicesimo valore provinciale insieme a Brescia, Sondrio e Trento rispetto a una media nazionale di 64,8); tuttavia, diversamente dalle donne, cresce fortemente il gruppo in cerca di occupazione (+3.510, pari a +44,44%) piuttosto che quello degli inattivi (aumentati solo dell’1,39%, con 1.244 persone). Il raffronto è molto interessante, perché parla di una

reazione diversa tra donne e uomini e suggerisce di porre una specifica attenzione affinché variazioni negative non vadano a scoraggiare la ricerca del lavoro da parte delle donne.

BOX 3. Occupazione a Cuneo e in Europa

Il calcolo del tasso occupazionale secondo i parametri europei, ovvero nella fascia d'età tra i 20 e i 64 anni—possibile su dati annuali aggiornati al 2012—registra sul cuneese una quota del 61,8 per le donne, migliore del dato piemontese (60,4) e soprattutto di quello nazionale (50,5): tra i migliori in Italia, dove, su scala regionale, viene superato solo da quello delle donne del Trentino-Alto Adige (65,9), Valle d'Aosta (65,4) ed Emilia-Romagna (64,9), mentre, su scala europea, è simile all'occupazione registrata in Belgio (61,7) o nell'Europa orientale (Bulgaria, Polonia, Slovacchia, Romania) (figg. 12-13).

Figura 12. Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e ambito territoriale (2012)

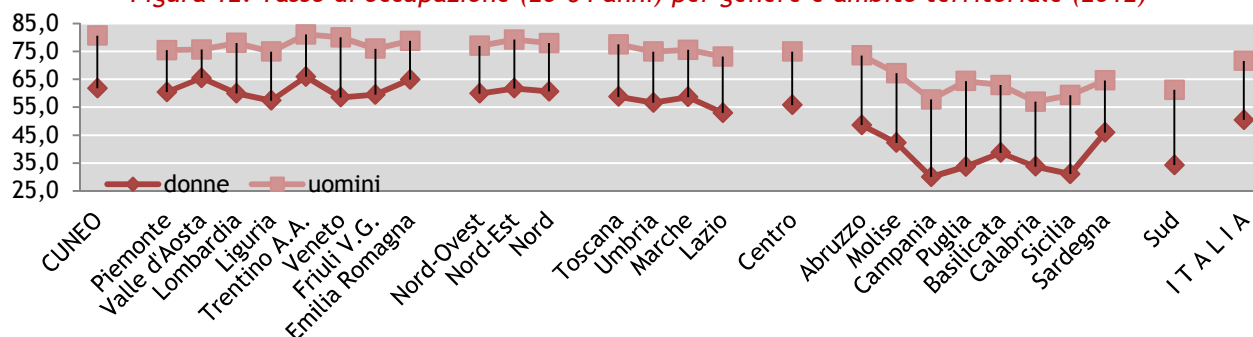
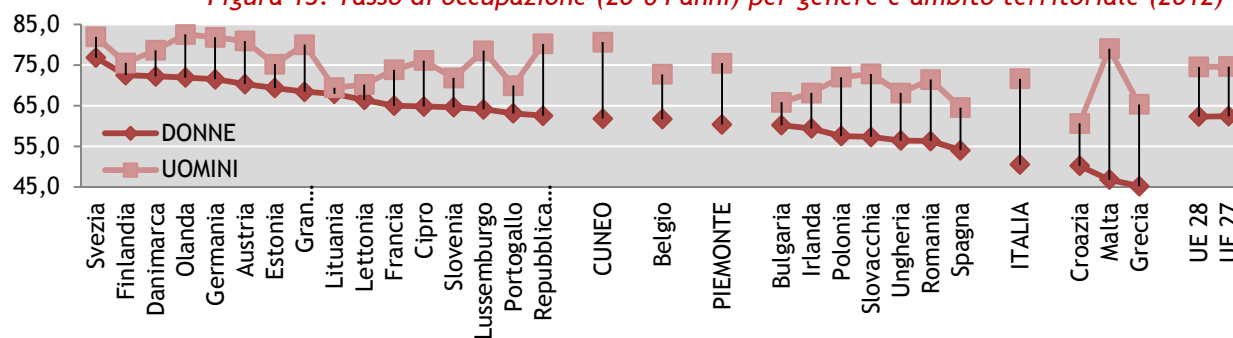


Figura 13. Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e ambito territoriale (2012)



Fonti: EUROSTAT; ISTAT; Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro

Rispetto all'obiettivo fissato dal Consiglio europeo di Lisbona di raggiungere (entro il 2020) un'occupazione pari al 75% per la popolazione tra i 20 e i 64 anni, la distanza è ancora piuttosto rilevante anche per le donne cuneesi, mentre l'obiettivo è già stato ampiamente raggiunto rispetto alla popolazione maschile, che, nel 2012, vanta una quota di assoluto rilievo (80,6), analoga ai Paesi europei di area tedesca, come Austria (80,9), Germania (81,8) e non lontano dai Paesi del Nord Europa come Svezia (81,9) e Olanda (82,5).

Il cuneese ha un ottimo tasso occupazionale medio (71,3), non solo migliore del dato piemontese (67,9) e decisamente più alto rispetto a quello italiano (61,0), ma anche superiore al valore dell'Unione Europea (68,4), in cui si trova appena dopo i primi 10 Stati

membri, ovvero in una posizione molto buona, considerando come l’obiettivo del 75%, per ora, sia stato raggiunto solo da 5 Paesi (Svezia, Olanda, Germania, Austria e Danimarca).

Il *gender gap* occupazionale sulla provincia di Cuneo non stupisce, se si considera come non esista nessun Paese esente dal differenziale di genere sul lavoro: restando in Europa, l’obiettivo del 75% di occupazione è già stato superato da ben 11 paesi rispetto alla componente maschile; mentre, per le donne, un andamento così favorevole è esclusivamente presente in Svezia (76,8), solo cinque Stati superano quota 70% (Austria, Germania, Olanda, Danimarca e Finlandia) e le previsioni per il raggiungimento dell’obiettivo parlano di ancora una trentina di anni (Commissione europea, aprile 2014).

La situazione è chiaro specchio di perduranti stereotipi, fortemente legati anche a fattori culturali, come suggerisce la disposizione geografica del fenomeno: infatti, i Paesi comunitari con un differenziale più alto sono quelli mediterranei, tra cui spicca Malta (dove lavora il 79% degli uomini contro il 46,8% delle donne, con un differenziale di ben -32,2 a sfavore delle donne), a cui seguono Italia (-21,1) e Grecia (-20,1), mentre una differenza inferiore ai 5 punti è solo nel Nord Europa (Finlandia) e nei Paesi Baltici (Lituania e Lettonia). A Cuneo, il differenziale si attesta a -18,8.

Uno dei più rilevanti ostacoli al lavoro femminile è, anche a livello europeo, il lavoro in casa e in famiglia che tuttora grava quasi totalmente sulle donne, con un impegno medio di 26 ore alla settimana contro le 9 degli uomini (Commissione europea, aprile 2014). In Italia il fenomeno è particolarmente marcato: rilevazioni ISTAT relative al 2011 parlano, infatti, di un impegno femminile nel lavoro di cura pari al 77,7%, in decrescita rispetto al 1993 (-6,9%), ma grazie a scelte di organizzazione del tempo da parte delle donne (che sottraggono 33 minuti all’anno al lavoro familiare) piuttosto che a una maggiore condivisione con gli uomini (il cui contributo sale di appena 1 minuto all’anno). Pertanto, il tempo trascorso con i figli è per i tre quarti coperto dalla madre e comunque non per attività di svago o ludiche, che, invece, sono condivise con il padre.

Una certa consapevolezza maschile rispetto al bilanciamento tra più ruoli all’interno della famiglia si sta progressivamente sviluppando, almeno in rapporto alla cura dei figli piccoli (Quadrelli, 2012) e forse anche per esigenze di tipo economico provocate dalla crisi: è il caso, per esempio, del Regno Unito, dove la scarsa disponibilità di servizi di cura per l’infanzia a costi accessibili ha recentemente indotto molti padri a impegnarsi maggiormente in prima persona per risolvere i problemi di conciliazione (Sullivan et al. 2009). Anche il linguaggio della letteratura sulla conciliazione si sta adeguando, parlando di “nuovi padri”, “padri attivi”, “padri in trasformazione”, “padri *high care*” contrapposti ai “padri assenti”, “padri tradizionali”, “padri *low care*” (Canal, 2012), quasi a rinnovare anche dal punto di vista lessicale la famiglia, la sua struttura e i suoi equilibri. Tuttavia, anche i (timidi) segnali di partecipazione maschile alla cura dei figli paiono essere – almeno in Italia – più di “disponibilità dichiarata”, che di fattiva organizzazione condivisa, tant’è vero che, se gli uomini partecipano alle responsabilità di cura, ciò avviene senza troppe interferenze con il loro tempo di lavoro, ma sottraendo a se stessi e alla vita di coppia una quota del tempo libero (Romano et al., 2012) preferendolo alla gestione amministrativa e finanziaria della famiglia, lasciando il governo della casa alla donna (Pistagni, 2011).

L'ombra del
lavoro
sommerso

Da non trascurare è il peso del lavoro sommerso o “lavoro nero”, considerando come, pur nella volatilità e difficile emersione del fenomeno, nel 2012 siano aumentati i casi individuati dalla Direzione Territoriale del Lavoro di Cuneo (DTL, 2013) grazie all'attività di vigilanza: su 1.145 imprese ispezionate (circa l'8% delle aziende iscritte all'INPS con dipendenti operanti sul territorio provinciale), sono stati rilevati 451 lavoratori in nero (+17,7% rispetto al 2011, in cui le aziende ispezionate erano state 1.341, ovvero il 15% in più), i quali sono per circa due terzi uomini (304, rispetto a 147 donne), ma con prevalenza di donne nei pubblici esercizi (107 su un totale di 174) e una percentuale femminile del 20% anche nei servizi (29 su 143), secondo un andamento facilmente comprensibile pensando alla divisione settoriale di genere che è riscontabile anche nel cuneese. L'andamento infatti si ripresenta anche nel primo trimestre del 2013, dove, su 221 casi rilevati (90 femminili), le donne rappresentano il 62% (31 su 50) nei pubblici esercizi e il 45% (53 su 118) nei servizi.

Il fenomeno peggiora nel 2013 (DTL, 2014), con 528 lavoratori “in nero” accertati, di cui 194 stranieri, su 1.165 ispezioni effettuate, soprattutto nel terziario (418 su 607 aziende ispezionate), seguito da agricoltura (66 su 147) ed edilizia (38 su 238) e una quota residuale nei trasporti (6 casi).

Il problema è oggetto di attenzione da parte delle istituzioni europee e nel 2013 è stato approfondito da Eurobarometro⁴ attraverso interviste somministrate a una rappresentanza di diversi gruppi sociali e demografici in tutti gli Stati membri, per un totale di 26.563 rispondenti. Dall'indagine (che era stata preceduta da una prima esperienza nel 2007) emerge come circa un cittadino europeo su dieci (11%) ammetta di aver acquistato beni o servizi da lavoro sommerso, il 4% di aver ricevuto pagamenti in nero e il 3% pagamenti “fuori busta” (Commissione europea, 2014).

La Commissione europea intende lanciare nel 2014 una piattaforma per la prevenzione e la deterrenza del lavoro sommerso, che possa costituire uno spazio comune per tutti gli organismi di contrasto dei diversi Stati membri (ispettorati del lavoro, organismi preposti alla sicurezza sociale, alle questioni fiscali e alla migrazione, altri soggetti interessati) e possa migliorare la qualità della collaborazione a livello comunitario per prevenire e scoraggiare con maggiore efficienza ed efficacia il fenomeno.

Un'occupazione
più difficile per
le donne
giovani e over50

Nell'insieme della popolazione femminile occupata, a lavorare sono prevalentemente le donne “giovani adulte” tra i 35 e i 44 anni, che, con un tasso del 78,4% nel 2013, arrivano a superare—per la prima volta—l'obiettivo di Lisbona di occupazione al 75% (pur mantenendosi ampiamente sotto il dato maschile che, con un 93,8, si avvicina alla piena occupazione). Anche nelle fasce d'età appena inferiore (tra i 25 e i 34 anni) e appena superiore (tra i 45 e i 54), le donne cuneesi hanno un'occupazione molto buona, anche se in leggero calo rispetto all'anno precedente (con un tasso, le une del 69,7 e le altre del 69,4): la sofferenza occupazionale è, dunque, da un lato, tra le giovani che entrano nel mercato del lavoro, che hanno un tasso occupazionale di 25,7 (rispetto al 37,6 maschile), comunque in leggero aumento (+1,5 nell'anno), dall'altro, tra le adulte che stanno per uscirne (tra i 55 e i 64 anni), che si attestano, pressoché stabilmente rispetto al 2012, a un tasso del 33,6 (49,9 per

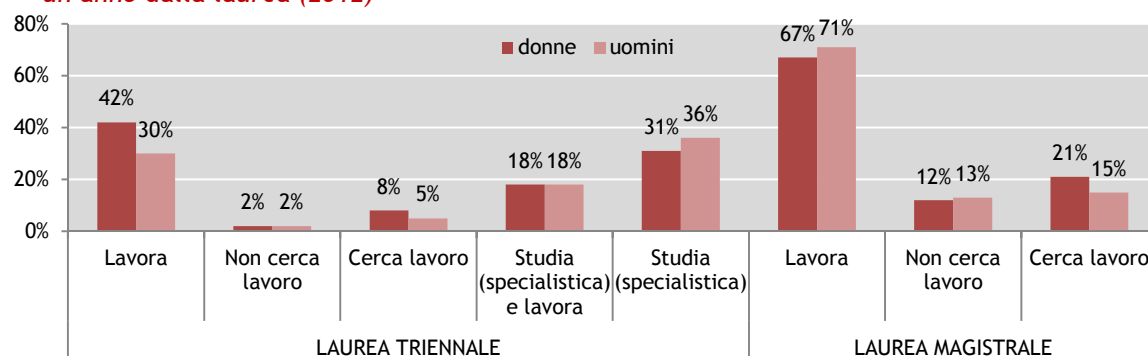
⁴ Servizio della Commissione europea, istituito nel 1973, che misura e analizza le tendenze dell'opinione pubblica in tutti gli Stati membri e nei Paesi candidati.

gli uomini), anche se è da considerare come tra le prime molte siano ancora impegnate negli studi, mentre tra le seconde alcune possano essere già pensionate.

BOX 4. L’inserimento al lavoro per le donne laureate

Nel 2012, a un anno dal conseguimento della laurea triennale, circa la metà delle donne cuneesi dichiara di lavorare o cercare lavoro: il 42% lavora, l’8% cerca lavoro e il 2% non lo cerca; l’altra metà (49%) prosegue l’impegno universitario: il 31% impegnandosi solo negli studi e il 18% anche lavorando (fig. 14).

Figura 14. Condizione occupazionale dei soggetti nativi della provincia di Cuneo per genere a un anno dalla laurea (2012)



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale per l’Università e per il Diritto allo studio universitario

Su questi valori pesa in misura importante la scelta degli studi: infatti, favoriscono un immediato inserimento al lavoro le lauree triennali negli ambiti dell’insegnamento (88%), medico (82%), politico sociale (64%), mentre negli ambiti scientifico, economico e letterario prevale il proseguimento degli studi. Ciò spiega anche la differenza rispetto agli uomini, che lavorano solo nel 30% dei casi, non per una minore possibilità di impiego, bensì per la loro più alta presenza in ambito tecnico scientifico e in particolare in ingegneria, che sfociano in modo più naturale verso una continuazione di studi fino almeno alla laurea specialistica.

Quanto la scelta disciplinare sia rilevante emerge anche dal confronto con la condizione occupazionale delle laureate triennali del resto del Piemonte, tra le quali, in un quadro lievemente favorevole alle laureate di Cuneo (42% di occupazione rispetto al 38% piemontese), le native cuneesi mostrano un tasso di occupazione decisamente superiore a quello delle loro colleghe nel gruppo disciplinare politico sociale (64% rispetto a un 45%), dovuto a una presenza superiore alla media di laureate cuneesi che hanno seguito i corsi di Servizio sociale e di Scienze del turismo, che registrano un elevato tasso di occupazione a 12 mesi dalla laurea. Guardando, invece, alle donne nate in provincia di Cuneo che hanno conseguito la laurea magistrale nel 2011, la percentuale che nel 2012 lavora è del 67%, con valori inferiori rispetto agli uomini (71%), mentre la ricerca di occupazione è nel 21% dei casi (rispetto al 15% maschile) e solo 12 donne (e 13 uomini) su 100 non cercano lavoro.

Le prospettive di un inserimento al lavoro dopo la laurea in tempi relativamente brevi (a un anno dal conseguimento del titolo) stanno comunque risentendo negativamente, anche sul cuneese, della crisi: infatti, la ricerca di lavoro negli anni 2008 e 2012 ha coinvolto,

rispettivamente, una quota del 2% e dell'8% delle cuneesi con laurea triennale, del 7% e del 21% con laurea magistrale, del 2% e del 12% con laurea magistrale a ciclo unico. La variazione è molto rilevante e, sebbene su di essa abbiano influito certamente più tipologie di fattori (in particolare l'offerta didattica universitaria, in forte evoluzione negli ultimi anni), tuttavia è un segnale di indebolimento della capacità occupazionale anche del territorio di Cuneo.

Il trend negativo trova conferma guardando alle tipologie contrattuali delle cuneesi laureate che hanno trovato lavoro: soprattutto i contratti stabili sono diminuiti (di 11 punti percentuali: dal 38% al 27%) e c'è stato un leggero calo anche dei contratti formativi (dal 15% al 14%), mentre si è registrata una forte crescita (dal 42% al 51%) dei contratti atipici, insieme a un incremento (dal 5% all'8%) delle tipologie di lavoro non contrattualizzate.

BOX 5. Donne NEET

In riferimento alla fascia di popolazione più giovane, è importante considerare anche la presenza dei NEET (*Not in Employment, Education and Training*), quella popolazione tra i 15 e i 29 anni che non lavora e non studia⁵. Su dati provinciali (Italia Lavoro, 2011), anche il cuneese non è esente da questa presenza, che, nel 2011, riguarda 10.296 persone (7.379 donne e 2.916 uomini), con un tasso che non supera il 17,1 per le donne e si attesta solo al 6,6 per gli uomini: esiste, dunque, secondo un andamento consueto, un forte *gap* di genere anche nel cuneese, nonostante l'andamento migliore sia alla media regionale (18,5 femminile e 14,3 maschile), sia a quella nazionale (rispettivamente 25,4 e 20,1) e con un posizionamento nel panorama europeo che è discreto per le femmine (il tasso cuneese è uguale a quello della media dei 28 Stati membri) e ottimo per i maschi (per i quali il valore è lo stesso dell'Austria e superiore solo al 5,0 del Lussemburgo e al 4,8 dell'Olanda).

Leggendo il fenomeno come indicatore della partecipazione giovanile al lavoro, la bassa percentuale di NEET registrata nel cuneese dimostra la capacità del territorio di includere nel mercato del lavoro anche la fascia al di sotto dei 25 anni, come ulteriormente confermato dalla diminuzione del tasso rispetto al 2009, quando registrava un valore di 17,4 per le donne e 9,5 per gli uomini. Si tratta di dati molto incoraggianti, vista la condizione di crisi nella quale si inseriscono; tuttavia è importante considerare il differenziale di genere, che non solo si conferma, ma è aumentato da 7,9 punti del 2009 a 10,5 del 2011. Il rischio è che il più difficile accesso al lavoro provocato dalla crisi vada a ricadere prioritariamente sulla componente femminile, aggravando quei fattori discriminanti che spingono le donne a mantenersi fuori dal mercato del lavoro. Infatti, la scelta di non lavorare né studiare, se è volontaria solo per una parte della popolazione NEET, spesso è segnale di obblighi familiari (responsabilità di cura) definiti, insieme a problemi di tipo fisico come malattie e disabilità,

⁵ L'acronimo NEET è stato usato per la prima volta nel Regno Unito alla fine degli anni Ottanta, come modalità alternativa di categorizzazione dei ragazzi tra i 16 e i 17 anni a seguito dei cambiamenti nelle politiche in materia di indennità di disoccupazione. Da allora l'interesse per il fenomeno è cresciuto a livello politico europeo, portando a definire NEET i modelli di vulnerabilità tra i giovani tra i 15 e i 24 anni, con ulteriore ampliamento fino ai 29 anni, anche per non escludere la popolazione universitaria, che in molti Paesi (compresa l'Italia) si laurea dopo i 24 anni.

“variabili di svantaggio”, acuibili da fattori di rischio quali immigrazione, residenza in zone remote, basso livello di istruzione, difficoltà all’interno della famiglia (reddito familiare basso, disoccupazione degli altri componenti del nucleo, instabilità di coppia per i genitori)⁶. In chiave di genere, dunque, l’attenzione è da porre soprattutto sulla ricaduta negativa delle giovani NEET dei carichi familiari: infatti, su dati disponibili solo sul totale regionale (Italia Lavoro, 2012), le donne NEET in Piemonte sono per il 57,8% inattive (rispetto al 46,6% maschile), in buona misura a causa di motivi familiari (13,7%, in linea con il dato nazionale) o per maternità (3,6%, rispetto al 2,8% italiano).

L’attenzione alla popolazione NEET – e in particolare alle giovani donne che ne fanno parte – è importante non solo in relazione al potenziale umano, ma anche dal punto di vista sociale (per scongiurare ricadute negative come isolamento, insicurezza, criminalità, problemi di salute fisica e mentale), nonché economico, considerando le conseguenze di una mancata produzione di reddito. Gli studi dell’Agenzia EUROFOUND al riguardo (sull’insieme degli Stati membri, con la sola esclusione di Malta) quantificano un costo totale annuo comunitario per 153 miliardi di euro (l’1,21% del PIL), con l’onere maggiore sull’Italia in termini assoluti (32,6 miliardi) e sulla Bulgaria come percentuale del PIL. Di contro, a livello italiano, ne verrebbe un beneficio economico di oltre 6,5 miliardi all’anno con una riduzione dei NEET pari almeno al 20% e di 16,3 miliardi raggiungendo una riduzione del 50% (Villa, 2012).

Una
distribuzione
settoriale
piuttosto
marcata:
agricoltura,
commercio e
servizi

Rispetto alla distribuzione settoriale delle occupate cuneesi, in agricoltura, i dati più recenti (Censimento ISTAT Agricoltura, 2010) contano 16.097 donne nella manodopera aziendale familiare, a fronte di 27.813 uomini. A queste sono da aggiungere 7.283 donne capi azienda, pari al 29,31% del totale (24.847), che possono essere conduttrici dell’azienda (7.213) oppure figure compatibili: familiari (12), parenti (4), coniuge (24), altro (30).

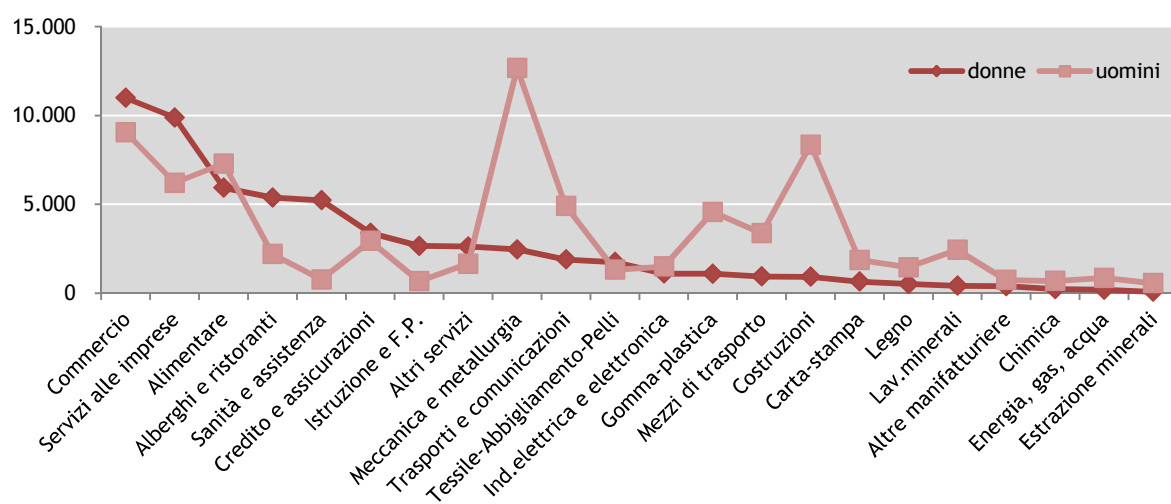
Al di fuori dell’agricoltura, i dati INPS aggiornati al 2012 indicano un’occupazione femminile cuneese per quasi la metà nei servizi (43,76%), per una quota superiore a un quarto tanto nel commercio (27,91%) quanto nell’industria (26,78%) e in misura minima nelle costruzioni (1,57%).

Il commercio è il settore che assorbe più largamente l’occupazione femminile cuneese, con oltre 10.000 unità, seguito dai servizi alle imprese (poco meno di 10.000) e, a seguire, ma con dati intorno alle 5.000 unità, l’alimentare, l’accoglienza e ristorazione e la sanità e assistenza, tutti comparti (escluso l’alimentare) in cui la presenza femminile prevale su quella maschile, insieme a credito e assicurazioni, istruzione e formazione professionale, altri servizi (tutti comparti in cui le donne superano le 2.000 unità), nonché nel tessile-abbigliamento-pelli (con presenza femminile di poco inferiore alle 2.000 unità) (fig. 15).

⁶ Si fa qui riferimento ai risultati di un’indagine pubblicata dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro a partire dai dati dell’indagine sui valori degli europei European Value Survey (EVS) del 2008, che compara diverse variabili connesse alle caratteristiche socio demografiche della popolazione comunitaria. Rispetto alle problematiche legate al fenomeno dei NEET, le istituzioni comunitarie richiamano l’attenzione sulla natura multiforme e sfaccettata dello svantaggio espresso dai diversi sottogruppi di NEET, a cui sottendono esigenze diverse che richiedono una gamma di iniziative diverse (EUROFOUND, 2012).

Figura 15. Occupazione per comparto (al netto dell'agricoltura) e per genere (2012)

COMPARTI	PERSONE OCCUPATE	
	donne	uomini
Commercio	10.990	9.054
Servizi alle imprese	9.881	6.204
Alimentare	5.926	7.291
Sanità e assistenza	5.222	764
Alberghi e ristoranti	5.378	2196
Credito e assicurazioni	3.388	2.941
Istruzione e formazione professionale	2.656	668
Altri servizi	2.621	1.647
Meccanica e metallurgia	2.462	12.676
Trasporti e comunicazioni	1.889	4.902
Tessile-abbigliamento-pelli	1.749	1.316
Industria elettrica e elettronica	1.096	1.496
Gomma-plastica	1.089	4.573
Costruzioni	935	3.366
Mezzi di trasporto	920	8.357
Carta-stampa	653	1.864
Legno	514	1.447
Lavorazione minerali	418	2.430
Altre manifatturiere	384	735
Chimica	224	688
Energia, gas, acqua	190	855
Estrazione minerali	69	559



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro su dati INPS

Donne meno
tutelate nella
CIG

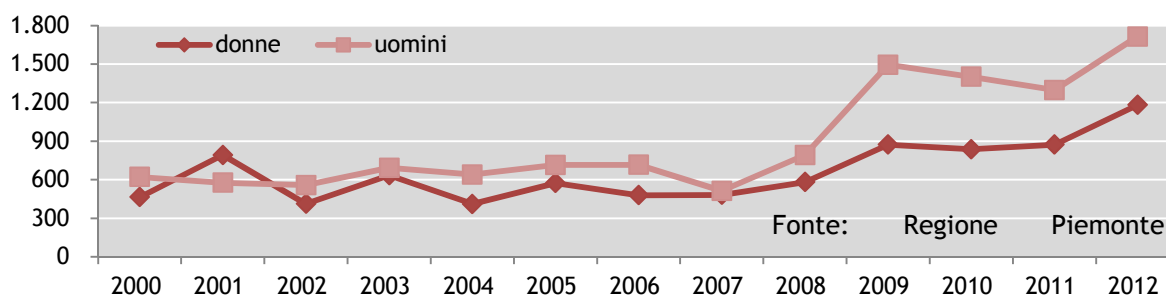
La divisione settoriale del lavoro ha importanti ricadute anche sugli ammortizzatori sociali, largamente presenti anche nel cuneese. Infatti, benché gli ammortizzatori sociali siano a connotazione più maschile, non è da sottovalutare la maggiore presenza di donne nei settori non coperti da ammortizzatori ordinari, ma da forme (come la cassa integrazione in deroga) che sono più instabili perché di origine assicurativa e non finanziaria, non automatiche, legate a processi di concertazione e fortemente condizionate dalle disponibilità finanziarie⁷. La cassa integrazione in deroga nel 2012 ha riguardato 1.340 donne cuneesi, pari a un terzo del totale, per il 17,16% straniere e in tutti i comparti (specie nel metalmeccanico: 15,50%; nei servizi alle imprese: 14,59%; nel tessile-abbigliamento: 12,94%), diversamente dalla distribuzione maschile, che si concentra nel metalmeccanico (28,48%) e poi si parcellizza negli altri comparti.

Nel 2013, il totale di cassa integrazione ha raggiunto, nella provincia di Cuneo, quasi 13 milioni di ore, in ulteriore importante aumento rispetto al 2012, ma con una distribuzione che va modificandosi secondo le diverse tipologie: è diminuita quella ordinaria, pur restando superiore ai 6 milioni di ore, mentre è aumentata in modo particolarmente importante rispetto all'anno precedente (+217,1%) quella straordinaria, superando i 5 milioni, ed è diminuita (-24,5%) quella in deroga, attestandosi a poco oltre un milione e mezzo di ore.

In particolare, la cassa integrazione in deroga nel 2013 ha riguardato 1.559 donne cuneesi, pari al 32,4% del totale, di cui il 26,2% straniere.

Nel 2012, sono 1.182 le donne cuneesi in mobilità, proseguendo quell'andamento in crescita (sostanzialmente analogo tra donne e uomini, anche se a maggiore connotazione maschile) che ha portato a un primo picco nel 2009 e a uno successivo nel 2012, con un trend che sta seguendo gli andamenti della crisi, come conferma il primo semestre 2013, sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (con variazione di sole 6 unità in aumento per le donne e di 9 in diminuzione per gli uomini) (fig. 16).

Figura 16. Iscrizioni alle liste di mobilità per genere nella provincia di Cuneo: andamento annuale (2000-2012)



Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro

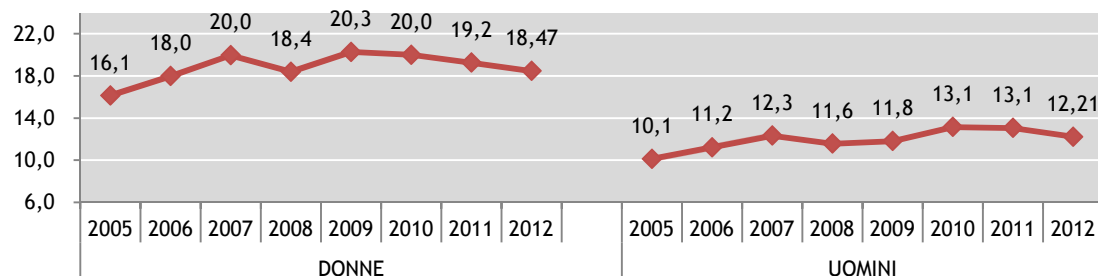
⁷ Basti ricordare che negli ultimi anni per integrare queste risorse le Regioni (a seguito di Accordo Stato-Regioni del 2009) hanno attinto ai Fondi Strutturali e in particolare al Fondo Sociale Europeo, con i conseguenti e non semplici vincoli dettati dai processi di rendicontazione europea (Cardinali, 2012).

La mobilità femminile si distribuisce per una quota importante (39,59%) nell'industria (il settore più colpito dal fenomeno anche nel cuneese, anche se con una connotazione più maschile), ma in prevalenza (56,77%) nei servizi e, all'interno di questi, soprattutto nel commercio, che pesa per oltre un quarto (25,72%) della mobilità femminile totale.

In crescita il
lavoro a tempo
determinato

Oltre agli ammortizzatori sociali, un segno di difficoltà del mercato del lavoro è l'andamento dei contratti di lavoro a tempo determinato, che, nel 2012, hanno riguardato 10.831 donne cuneesi, in importante crescita rispetto al periodo precedente alla crisi, anche se non è da sottovalutare la leggera e costante diminuzione a partire dal 2009 (anno in cui l'occupazione femminile a tempo determinato aveva raggiunto una incidenza del 20,3%) (fig. 17).

Figura 17. Incidenza percentuale dell'occupazione a tempo determinato per genere e per ambito territoriale (2005-2012)(valori percentuali)

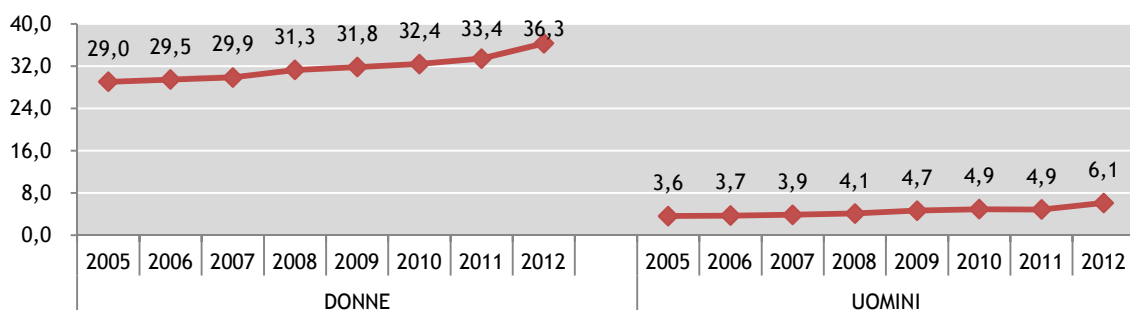


Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro su dati INPS

Lavoro
part-time
soprattutto
femminile

Nel 2012, oltre un terzo delle occupate cuneesi lavora in modalità part-time, con un incremento importante rispetto al 2005 (+7,3%), a segnale di una discontinuità lavorativa in cui la componente femminile appare in maggiore sofferenza rispetto a quella maschile: infatti, se pure la percentuale di uomini in part-time è anch'essa cresciuta dal 2005, l'aumento è stato limitato (+2,5%) e comunque non tale da variare la disomogeneità di utilizzo del tempo parziale tra donne e uomini (rispettivamente al 36,5% e al 6,1% nel 2012) (fig. 18).

Figura 18. Occupazione part-time per genere nel periodo (2005-2011) (valori percentuali)



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro su dati INPS

Il part-time femminile si distribuisce prioritariamente nei servizi (44,02% dei casi) e nel settore commercio e pubblici esercizi (36,82%), soprattutto tra le impiegate (49,45% sul

totale dell'utilizzo part-time femminile) e delle operaie (45,87%), con una distribuzione comprensibile pensando alla strutturazione del mercato del lavoro femminile cuneese.

Sono evidenti le diverse dinamiche femminili e maschili nell'utilizzo del part-time, rispetto al quale emerge una differente distribuzione dei ruoli, delle responsabilità e delle scelte di vita. Il lavoro a tempo parziale è, infatti, per le donne strumento di flessibilità per esigenze di conciliazione, mentre la scelta maschile degli uomini pare più legata a ricerca di spazi liberi a favore del proprio tempo personale o di altre esperienze professionali. La dimostrazione è la prevalenza del part-time tra le donne tra i 35 e i 54 anni (60,83% dei casi), a fronte di una netta diminuzione tra le giovani con meno di 35 anni (32,06%) e le *over55* (7,11%), mentre, per gli uomini, la scelta è in misura pressoché identica tra *under35* (43,86%) e *over35* (42,12%) e ha un peso importante anche tra gli ultracinquantacinquenni (14,03%).

Una differente finalità nell'utilizzo del part-time viene suggerita anche dalla distribuzione di questa modalità oraria all'interno del tempo determinato e indeterminato: infatti, per le donne, che pure lavorano con inquadramento a tempo determinato in misura superiore agli uomini (nel 18,47% dei casi rispetto al 12,21%) il part-time pesa su questo tipo di contratto per un numero di casi inferiore ai 20 punti percentuali (16,72%), mentre supera un quarto dei casi per gli uomini (31,29%). La combinazione tra tempo determinato e part-time maggiore per gli uomini pare, dunque, indicare non tanto una più marcata instabilità lavorativa, quanto un utilizzo del tempo parziale come strumento che, in caso di insicurezza contrattuale, consente spazi per ulteriori impegni lavorativi.

Una divisione dei ruoli e delle responsabilità professionali complessivamente tradizionale è dimostrata dalla distribuzione delle qualifiche, dove, nel lavoro dipendente, oltre il 90% delle donne cuneesi si divide tra impiegate (49,82%) e operaie (42,70%).

Nel lavoro autonomo, limitatamente ai settori commercio e artigianato, i dati INPS relativi al 2012 parlano di un leggero ma interessante aumento delle donne titolari nell'ultimo quinquennio: infatti, se le 2.578 collaboratrici nel commercio sono in calo rispetto al 2008 del 5,98%, invece le 8.088 titolari sono aumentate dell'1,21%; ugualmente, nell'artigianato, le collaboratrici (1.752) hanno avuto una diminuzione del 4,21% rispetto a un incremento delle titolari (4.152) del 2,90%. Questi aumenti portano anche a una variazione annuale limitata (ma, anche in questo caso, non priva di interesse) del peso percentuale delle titolari rispetto al dato maschile: così, le titolari donne nel commercio erano il 37,55% nel 2011 e sono diventate il 37,66%, mentre nell'artigianato sono aumentate dal 15,76% al 16,06%, dimostrando come la loro presenza, pur mantenendosi inferiore a quella degli uomini, non sia immobile, nonostante il difficile frangente di crisi.

Movimenti occupazionali non privi di opacità per la popolazione femminile cuneese trovano conferma nel calcolo delle assunzioni, che, nel 2012, hanno riguardato 30.154 donne (per un totale di 43.694 procedure), con una diminuzione, dal 2008, di 4.734 unità (5.968 procedure), pari a una variazione percentuale in negativo del 12,02% (rispetto al -8,23% maschile). L'andamento negativo va acuendosi nel 2013, con assunzioni femminili nel primo semestre dell'anno in calo del 14,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-11,5% per gli uomini).

Le donne assunte nel 2012 sono per oltre un terzo (36,04%) tra i 35 e i 49 anni, seguite dalla fascia tra i 25 e i 34 (29,95%), dalle giovani *under 25* (22,40%) e, infine, da quelle *over*

Una
distribuzione
delle qualifiche
fortemente
tradizionale, ma
con qualche
spiraglio nel
lavoro
autonomo

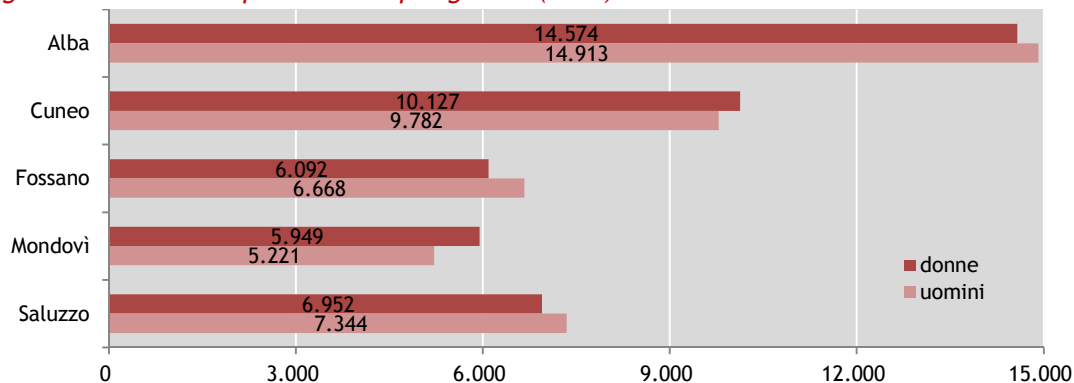
50 (11,61%), evidenziando una minore capacità di immissione nel mercato del lavoro per le fasce estreme e, in particolare, per le meno giovani.

Le assunzioni di donne nel 2012 sono state per i due terzi a tempo determinato (75,09% dei casi, con un aumento del 4,10% rispetto al 2008), quasi nella totalità di tipo subordinato (95,91%, pur con un lieve incremento delle forme parasubordinate: 0,67%) e in larga misura (67,80% dei casi) a tempo pieno, anche se il part-time ha una distribuzione prevalentemente femminile (per il 72,86%) ed è in aumento di 3,06 punti percentuali rispetto al 2008 (+2,51% per gli uomini). Non sono assenti, dunque, quei contraccolpi della crisi che si manifestano in forme contrattuali più instabili e che portano a variazioni interessanti nelle forme “atipiche” di assunzione su scala quinquennale (con variazioni abbastanza omogenee con la parte maschile): diminuiscono fortemente l'apprendistato (-33,52%) e la collaborazione a progetto (-21,47%) e, in misura più limitata, le forme di somministrazione (-7,59%) e l'avviamento giornaliero (-9,48%), che resta la forma di assunzione più diffusa, anche rispetto al lavoro intermittente, che pure aumenta in misura nettissima (+143,96%).

Dal punto di vista settoriale, le assunzioni femminili sono in forte prevalenza nei servizi (66,09% dei casi), seguiti da industria (18,94%) e agricoltura (13,38%) e, in misura del tutto residuale (1,60%), dalle costruzioni. All'interno dei servizi, il comparto più rilevante è quello dell'alloggio e ristorazione (22,45% del totale del settore), seguito dal commercio (20,34%) e dall'istruzione e formazione professionale (17,95%), che ben spiegano la prevalenza dei profili professionali delle assunzioni femminili nel livello intermedio (70,71% dei casi).

Il territorio cuneese più vivace nel 2012 per le assunzioni è stato quello afferente al bacino di Alba, anche se è da rilevare che per le donne i dati sono superiori rispetto a quelli maschili solo nelle zone di Cuneo e di Mondovì (fig. 19).

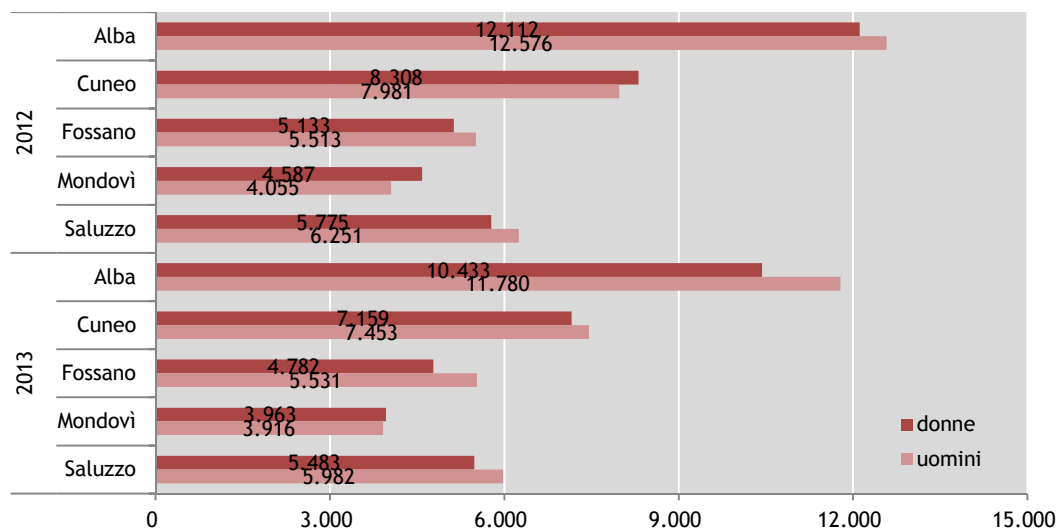
Figura 19. Assunzioni per bacino e per genere (2012)



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro su dati della provincia di Cuneo

Interessante il confronto tra il 2012 e il 2013 che – su dati aggiornati al mese di settembre – evidenzia una flessione delle assunzioni generale, ma più marcata per le donne: a Cuneo, il dato femminile diventa più basso di quello maschile; ad Alba le donne assunte calano maggiormente e così a Saluzzo; a Mondovì si assorbe quasi completamente l'andamento che era più favorevole alle donne; a Fossano diminuisce solo per le donne (fig. 20).

Figura 20. Assunzioni per bacino e per genere (gennaio-settembre 2012 e 2013)



Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro su dati della Provincia di Cuneo

Andamenti
positivi per le
donne straniere

Maggiore stabilità pare riscontrabile per le donne cuneesi straniere, con un saldo tra assunzioni e cessazioni che, pur su valori molto bassi, era positivo nel 2008 e tale si è mantenuto nel 2012: le assunzioni sono dunque aumentate nel quinquennio di 723 unità (+5,69%) a fronte di una diminuzione per le italiane di -6.693 (-18,11%), mentre le cessazioni sono cresciute per l'intera componente femminile, ma con andamento peggiore per le italiane (+30,82%, equivalente a 7.726 unità), rispetto alle straniere (+9,82%, pari a +1.164). In particolare, si evidenzia l'incremento delle straniere over 50, a fronte del calo delle italiane tra i 25 e i 34 anni, che può suggerire una crescente capacità di occupazione delle donne straniere meno giovani (probabilmente già più radicate sul territorio) e una loro maggiore acquisizione di indipendenza, legata a più fattori, non ultimo, probabilmente, la perdita di occupazione (o comunque le più basse occasioni di impiego) per gli uomini, tanto da aumentare la necessità di entrare nel mercato del lavoro e divenire procacciatrici di reddito per la famiglia.

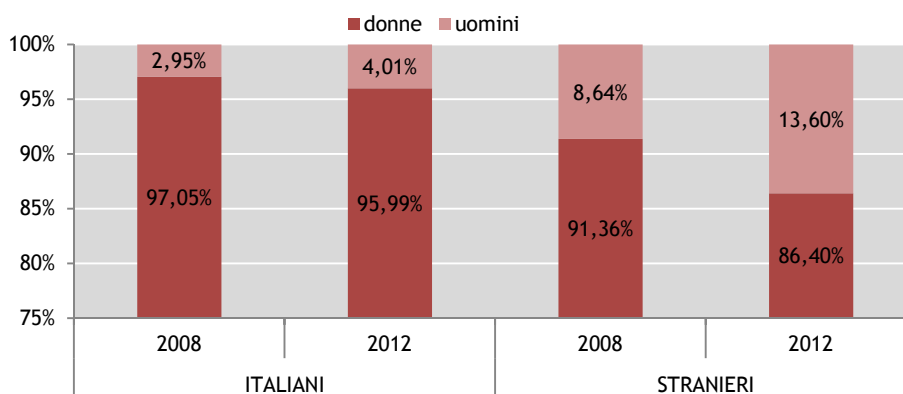
BOX 6. Il lavoro domestico

Nella provincia di Cuneo, l'ultimo quinquennio sta registrando una sostanziale tenuta del lavoro domestico, nonostante la crisi, ma con interessanti cambiamenti negli equilibri tra donne e uomini.

La categoria è ampia, giacché comprende coloro che prestano un'attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro (colf, assistenti familiari o babysitter, governanti, camerieri, cuochi, ecc.), nonché presso comunità religiose (conventi, seminari), caserme e comandi militari, comunità con fine prevalentemente assistenziale (orfanotrofi, ricoveri per anziani) senza fini di lucro (definizione tratta dall'INPS).

Nel quinquennio 2008-2012, pur essendo cresciuta l'occupazione nel comparto e pur non essendo variata la prevalenza femminile tanto italiana quanto straniera, è aumentata maggiormente la parte maschile, soprattutto nella componente straniera: infatti, gli uomini sono poco più che raddoppiati (+113,99%), soprattutto gli stranieri (+120,85%, rispetto a un +63,16% degli italiani), mentre le donne sono aumentate di poco più di un quarto (+28,54%): anche in questo caso grazie soprattutto alle straniere, ma in misura decisamente più contenuta rispetto agli uomini (sono aumentate del 32,71% e le italiane del 18,60%). Sono dinamiche estremamente interessanti, in quanto tali da modificare la composizione di genere del lavoro domestico, specie per la fascia straniera, in cui le donne, che rappresentavano il 91,36% nel 2008, sono scese all'86,40% nel 2012 (fig. 21).

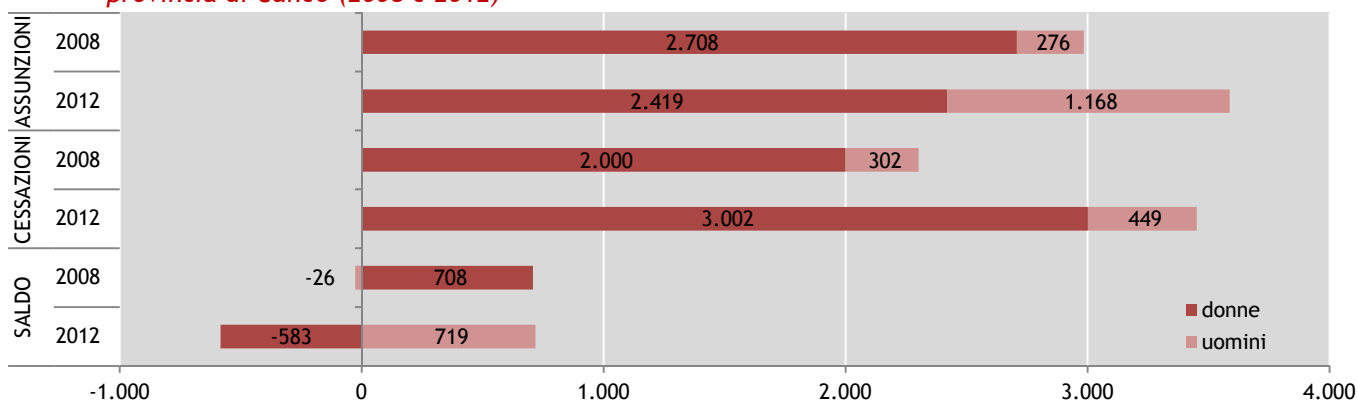
Figura 21. Dipendenti nel lavoro domestico per genere e per nazionalità nella provincia di Cuneo (2008 e 2012)



Fonte: INPS, Osservatorio sui lavoratori domestici

La lettura in chiave di genere evidenzia un'interessante crescita maschile, confermata dalla valutazione delle assunzioni e delle cessazioni. Infatti, se nel 2008 il saldo positivo tra queste era dato dalle donne, al contrario nel 2012 il medesimo saldo (molto più basso) è stato esclusivamente maschile, soprattutto a seguito di un elevato numero di cessazioni femminili (3.002, +1.002 rispetto al 2008), mentre per gli uomini sono state molto più basse (449) e compensate da una crescita notevole nelle assunzioni (1.168), inferiori a quelle femminili (2.419), ma in forte aumento rispetto al 2008 (+892), a fronte, invece, di un decremento per le donne (-289) (fig. 22).

Figura 22. Assunzioni e cessazioni nel lavoro domestico e relativo saldo per genere nella provincia di Cuneo (2008 e 2012)

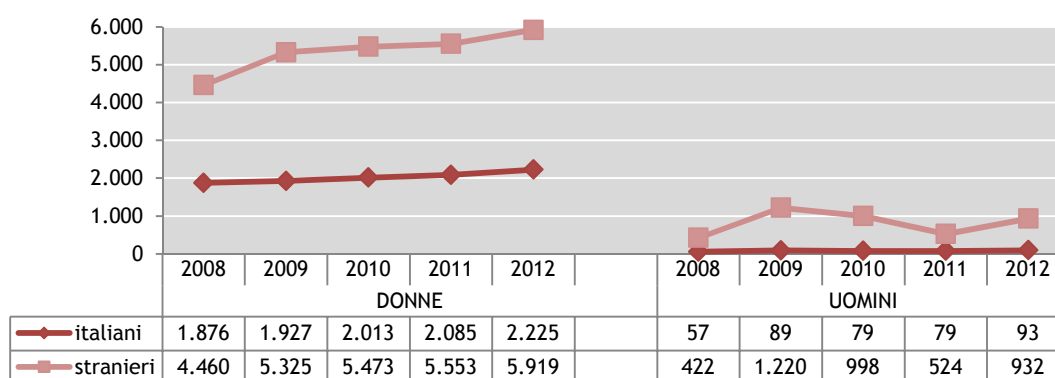


Fonte: Regione Piemonte, Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro

I dati sono di difficile lettura, perché incidono diversi tipi di fattori, anche legati a complesse dinamiche migratorie, come la relativamente facile possibilità di ingresso in Italia per lavoro domestico, che porta diversi stranieri (tra cui molti uomini) a utilizzarlo come strumento (anche di mera facciata) per ottenere il permesso di soggiorno.

Ulteriore prova di questo può essere la non linearità dell'occupazione nel lavoro domestico negli anni, incrociandola con la disaggregazione per sesso, nella quale soprattutto il lavoratori stranieri maschi registrano una forte discontinuità (fig. 23).

Figura 23. Dipendenti nel lavoro domestico per genere e per nazionalità nella provincia di Cuneo (2008-2012)



Fonte: INPS, Osservatorio sui lavoratori domestici

Tale andamento dinamico non è necessariamente un segnale di debolezza, se è vero che il comparto è cresciuto nel quinquennio, nonostante il contesto di crisi in cui si muove, ma con interessanti variazioni di equilibri: è, infatti, una crescita che parla non solo di una crescente (e maggioritaria) collocazione straniera, specie maschile, ma anche, pur su numeri limitati, di una presenza italiana che sta aumentando.

Se ne può dedurre che la richiesta di manodopera per il lavoro domestico risenta limitatamente della crisi e che esso rappresenti un ambito nel quale si aprono possibilità di lavoro non esclusivamente straniero e non esclusivamente femminile, anche se è da ricordare come i dati non descrivano il fenomeno nella sua interezza, data la forte diffusione, proprio in questo comparto, di forme di lavoro non contrattualizzato (del quale non si può escludere che non sia aumentato).

Guardando a tale complessità e declinandola in ottica di genere, è bene anche non dimenticare come il lavoro domestico sia sede di diversificate esigenze di conciliazione e cura dei carichi familiari non solo da parte di coloro che richiedono il servizio, ma spesso anche di coloro che questo servizio erogano (specie nel caso di donne straniere), richiamando quindi fortemente quanto sia importante la compresenza, a fianco del al lavoro domestico, anche di

servizi che consentono alle stesse lavoratrici domestiche di mantenere la propria occupazione.

Si tratta, dunque, di un ambito interessante ed eterogeneo, a cui si rende necessario porre particolare attenzione affinché performance negative dell’economia e instabili andamenti dell’immigrazione straniera non vadano a renderlo luogo di ulteriore discriminazione per le donne, oltreché di mancata conciliazione dei carichi familiari.

1.4. Le imprenditrici cuneesi

La scelta
imprenditoriale
femminile

Al 31 dicembre 2012, sono 17.477 le imprese cuneesi femminili, poco meno di un quarto (24%) delle 72.863 imprese totali, con un'incidenza superiore a quella registrata a livello nazionale (23,55%) e pressoché in linea con la media regionale (24,13%), dove viene superata solo da Alessandria (26,42%) e Asti (24,76%). La scelta delle donne cuneesi di fare impresa è, dunque, forte, tanto da portare il peso imprenditoriale sulle donne occupate a una quota (15,84%) che, su scala regionale, è seconda solo ad Asti (16,59%).

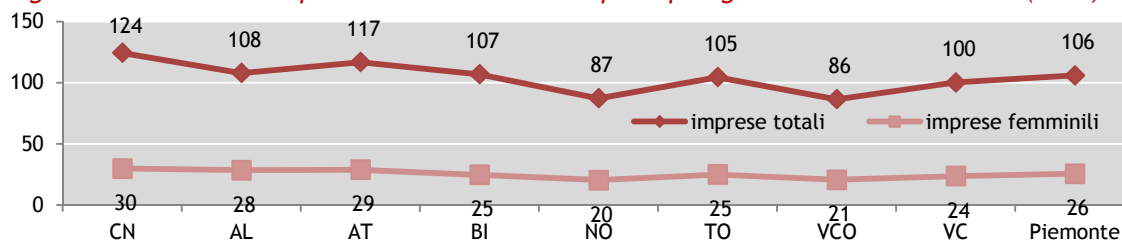
Forte presenza
di imprese,
anche se in calo
a causa della
crisi

Non mancano comunque, anche rispetto all'imprenditoria, i contraccolpi della crisi: nel 2012 il decremento imprenditoriale femminile è stato inferiore al punto percentuale (-0,68%), ma ha significato la cessazione di 1.148 unità rispetto a sole 1.028 iscrizioni e, soprattutto, ha segnato l'ulteriore peggioramento di una situazione che, a partire dal 2008, sta divenendo ogni anno più critica, tanto da quantificarsi nella cessazione di 500 imprese femminili nell'ultimo lustro, con un decremento del 2,78%, più marcato rispetto a quello delle imprese totali e particolarmente significativo in raffronto alla stabilità regionale (-0,05%), raggiunta grazie a dati negativi, insieme a Cuneo, solo per Asti (-4,51%) e Alessandria (-4,49%).

Anche nel 2013 c'è stata un'ulteriore diminuzione, di 309 unità, con variazione percentuale abbastanza limitata (-1,61%), anche se superiore alla media regionale (-0,54%).

Nonostante i dati non positivi, la vitalità imprenditoriale cuneese è dimostrata dal numero di imprese ogni 1.000 abitanti: infatti, la provincia di Cuneo è quella che registra i valori più alti in Piemonte, anche relativamente alle sole imprese femminili (30, rispetto a una media regionale di 26), oltretutto per il totale (124 rispetto a 106 piemontesi) (fig. 24).

Figura 24. Numero di imprese sul totale abitanti per tipologia e ambito territoriale (2012)



Fonte: Unioncamere Piemonte

Le
caratteristiche
delle imprese
femminili

Il grado di imprenditorialità femminile, che misura la partecipazione delle donne agli organi di controllo e nelle quote di proprietà dell'impresa, è in larghissima misura "esclusivo" (94,5%, corrispondente a 16.517 imprese), che significa con titolare donna nel caso di impresa individuale o con il 100% di donne nei ruoli decisionali, ovvero nelle cariche delle società di capitali, tra i soci delle società di persone e cooperative e tra gli amministratori delle altre forme imprenditoriali. Il grado "forte" (con una presenza del 60%) è, invece, limitato al 4,1% e la parte residua (1,4%) registra un grado "maggioritario" (tra il 50 e il 60%). È da rilevare che la prevalenza dell'esclusività si riscontra anche a livello regionale (90,3%) e nazionale (86,7%), anche se aumenta il grado intermedio (ossia quello "forte") nella compagine piemontese (7,3%) e soprattutto in quella italiana (10,1%).

Tale andamento evidenzia per l'impresa femminile cuneese una scarsissima gradualità intermedia: dunque, la presenza di donne a capo o nelle posizioni strategiche dell'azienda si

configura come precisa scelta organizzativa, che, nel caso dell'impresa individuale, mette in luce lo spirito di iniziativa della singola donna imprenditrice (particolarmente forte nel cuneese), ma che, negli altri casi, può essere specchio di una rigidità del mercato delle imprese (e del lavoro più in generale), che porta al “confinamento” delle donne in alcune dimensioni, senza consentire loro una presenza più distribuita nella realtà produttiva.

Conferma indiretta a questa strutturazione viene dalle forme giuridiche delle imprese femminili, in cui prevale nettamente l'impresa individuale (13.090 unità, pari ai due terzi), mentre, a seguire, le società di persone (3.338) non raggiungono il 20%, le società di capitale (845) sfiorano il 5% e le altre forme (che comprendono 159 cooperative, 11 consorzi e 34 altre tipologie) restano percentualmente minoritarie. L'andamento non è molto dissimile per il totale delle imprese, ma la prevalenza della forma individuale, pur importante, è meno forte (65,96%), dando più spazio alle società di persone (22,50%) e alle società di capitale (9,59%).

Anche la collocazione settoriale rivela un certo grado di segregazione orizzontale: infatti, oltre la metà delle imprese femminili cuneesi (51,4%) opera nei servizi (rispetto al 43% del totale imprenditoriale), mentre scarsa rilevanza hanno industria e costruzioni (rispettivamente 5,5% e 2,9% rispetto al 14,9% e al 9,3%); ma un dato di fortissima rilevanza su un territorio come quello cuneese è dato dall'agricoltura, che, per le donne, raggiunge il 38,1%, rispetto al 30,5% delle imprese totali. Nei soli comparti che registrano una presenza superiore alle 1.000 imprese, la parte più consistente delle imprese femminili cuneesi (6.602 aziende, di cui 232 comprese tra quelle giovanili) si concentra nella categoria “coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali”, seguita (nel settore dei servizi) dal “commercio al dettaglio” (2.784 unità, di cui 375 di giovani) e “altre attività di servizi alla persona” (1.445, con 347 giovani), “attività immobiliari” (1.049, giovani solo in 44 casi) e “attività di servizi di ristorazione” (1.031, di cui le giovani sono 176). Le giovani paiono indirizzarsi maggiormente al commercio al dettaglio e ai servizi alla persona, che presentano i valori più elevati nelle iscrizioni femminili giovanili registrate nel 2012 (rispettivamente 48 e 35, su un totale 422). Sono preferenze significative, considerando come le 1.798 imprenditrici cuneesi giovani pesino sul totale femminile per il 10,29%, con un valore più basso della media regionale (11,30%), ma tale da rappresentare il 14,29% del totale piemontese.

Le imprenditrici straniere

Una presenza nel cuneese inferiore alle 1.000 unità (812) è quella delle imprenditrici straniere, che rappresentano il 4,65% del totale femminile provinciale e il 10,01% di quello regionale, con un dimensionamento ancora piuttosto limitato, ma ben comprensibile se si pensa che il lavoro femminile straniero è in larga misura nei servizi e quello agricolo è in prevalenza maschile e di manodopera, spesso stagionale, legato cioè a una presenza transitoria, mentre la popolazione immigrata stanziale, pur in crescita, è ancora di recente acquisizione e non ha ancora raggiunto, se non in misura limitata, un radicamento sociale ed economico tale da consentirle l'acquisizione di una proprietà terriera sufficiente per la realizzazione di un'attività imprenditoriale autonoma.

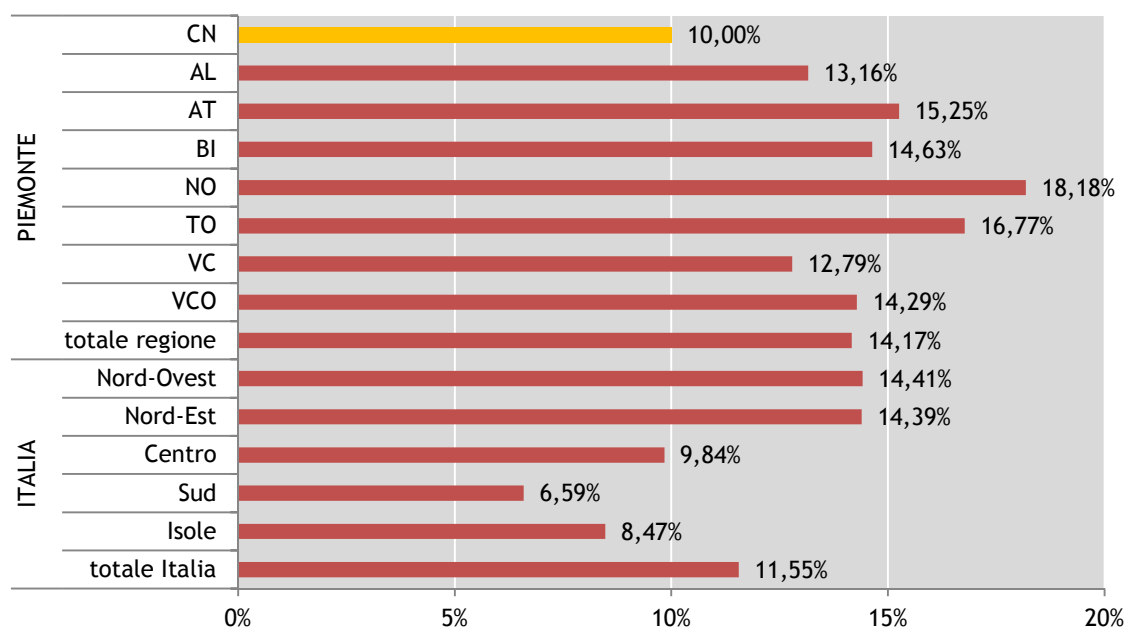
1.5. Le donne cuneesi elette

Poche donne elette

Nel cuneese la presenza femminile è limitata nelle cariche per le quali a decidere è l'insieme dell'elettorato. Così, se pure nel 2009 è stata scelta una donna quale Presidente

della Provincia di Cuneo (su una presenza in tutta Italia di sole 11 donne con carica presidenziale, pari al 12,8% del totale), invece sono molto poche le donne che raggiungano la carica di sindaco nei comuni cuneesi: 25 su 250 (su dati Ancitel aggiornati al 2013), con un peso percentuale (10 punti) inferiore non solo alla media regionale, ma anche a quella italiana, su valori molto vicini a quelli delle regioni centrali e superiori solo al Meridione (fig. 25).

Figura 25. Presenza di sindaci donne per provincia e aggregazione territoriale (2013)



Fonte: Ancitel

Le donne
Sindaco

Le 25 donne sindaco del cuneese si distribuiscono per oltre la metà (15) in comuni inferiori ai 2.000 abitanti, in prevalenza (8) tra quelli di piccola o piccolissima dimensione, ovvero con meno di 500 abitanti. Più di un quarto (28%) sono le donne sindaco nei comuni compresi tra i 2.000 e i 3.000 abitanti, mentre la presenza è sporadica (1) in quelli di più grande dimensione. Pur su numeri molto piccoli—che rendono difficile una sintesi statistica—si può attribuire una preferenza femminile all’elettorato di comuni di minore dimensione, anche se spicca la presenza di un sindaco donna alla guida del Comune di Bra, ovvero di uno dei sette comuni cuneesi di più grande dimensione (tab. 5).

Tabella 5. Sindaci donne per comune nella provincia di Cuneo (2013)

Sindaco	Comune	Abitanti	Anno elezione
Renata Dalmazzone	Torresina	69	2009
Laura Lacopo	Elva	94	2012
Simona Rossotti	Perlo	126	2009
Marisa Degioanni	Aisone	252	2009
Franca Biglio	Marsaglia	263	2009
Dora Perotto	Brondello	286	2009
Annamaria Molinari	Castelletto Uzzone	366	2009
Erminia Zanella	Gambasca	407	2009
Daniela Patrizia Costamagna	Vottignasco	544	2009
Alessia Bruno	Gaiola	598	2009
Iole Caramello	Frabosa Soprana	810	2012
Dianora Vizzaccaro	Niella Tanaro	1.037	2009
Maria Adelaide Tiboldo	Bagnasco	1.038	2009
Cinzia Gotta	Baldissero d'Alba	1.084	2009
Milena Cordero	Polonghera	1.193	2009
Bruna Giordano	Tarantasca	2.004	2009
Alessandra Balbo	Corneliano d'Alba	2.028	2009
Carla Bonino	Vezza d'Alba	2.210	2009
Monica Settimo	Monticello d'Alba	2.216	2009
Donatella Operti	Sant'Albano Stura	2.383	2009
Marzia Manoni	Santa Vittoria d'Alba	2.744	2009
Germana Avena	Roccavione	2.884	2009
Milva Rinaudo	Costigliole Saluzzo	3.345	2010
Stefania Ieriti	Carrù	4.432	2010
Bruna Sibille	Bra	29.021	2009

Fonte: Ancitel

**Le donne
amministratrici**

Anche il numero delle amministratrici è limitato: in base ai dati ANCI elaborati dalla Consulta delle Elette del Piemonte, sono 700, ovvero una presenza media di 3,1 donne in ciascun consiglio comunale. Si tratta di un dato non dissimile dalla media regionale del Piemonte (3,6), dove la provincia con maggiore presenza media femminile (4,4) è il Verbano-Cusio-Ossola.

Nei soli sette comuni di maggiori dimensioni, le consigliere comunali sono solo 20 e 14 le donne con carica assessorile, largamente inferiori agli uomini (164 consiglieri e 49 assessori).

In sintesi

Il numero delle donne cuneesi supera quello degli uomini nella fascia anziana, specie oltre gli 80 anni: ciò spiega la larghissima prevalenza femminile tra le persone cuneesi in stato di vedovanza, grazie anche a un’aspettativa di vita molto più favorevole alle donne.

Si assiste, dunque, anche sul cuneese al processo di invecchiamento che tocca in modo particolare le donne, grazie alla loro migliore aspettativa di vita e senza connessioni, invece, con la forte connotazione montana del territorio, che potrebbe suggerire un pericolo di isolamento: infatti, l’indice di vecchiaia della provincia di Cuneo, (con 160,4 persone ultrasessantacinquenni ogni 100 ragazzi con meno di 15 anni nel 2012) pur decisamente alto rispetto alla media europea (112,3) e non indifferente rispetto al valore nazionale (147,2, secondo in Europa solo alla Germania), è in linea con la media del Nord-ovest italiano (160,5) e inferiore alla media regionale (179,5).

Le conseguenze di questo andamento sono molto importanti in chiave di genere e richiedono un’attenzione importante: infatti, l’aumento di donne in età anziana, molto spesso vedove, significa una fragilità potenzialmente maggiore della popolazione femminile, a cui vanno ad aggiungersi problemi connessi all’evolversi della struttura familiare e in particolare all’aumento di nuclei monoparentali, vista la larga presenza di persone divorziate, in maggioranza donne.

A una parziale riduzione dell’invecchiamento demografico contribuisce l’immigrazione straniera, che anche nel cuneese è fenomeno rilevante e con un’interessante vivacità femminile: infatti, le donne provenienti dall’estero, nel decennio compreso tra i due censimenti del 2001 e del 2011, sono diventate più numerose degli uomini, dimostrando un’indipendenza migratoria che apre importanti spazi di valorizzazione delle donne straniere.

È bene comunque non sopravvalutare l’apporto demografico proveniente dai flussi stranieri: infatti, anche grazie al progressivo avvicinamento delle donne immigrate alla cultura italiana nelle scelte di vita e di procreazione, nonostante l’aumento di nascite straniere (1.144 nel 2012 pari al 21,45% del totale, rispetto alle 876 di 5 anni prima corrispondenti al 16,32%), il tasso medio di fecondità non registra sul cuneese un’inversione di tendenza, mantenendosi basso (1,46 nel 2012) e con un leggero aumento nell’ultimo quinquennio che riguarda non le donne straniere, ma, al contrario, le italiane.

Una ricaduta numerica positiva data dall’immigrazione è, comunque, innegabile e visibile nella popolazione scolastica cuneese, che si sta mantenendo dinamica solo grazie all’apporto straniero, in cui le ragazze giocano un ruolo importante, e a una vivacità in cui la differenza di profitto non è tra fascia straniera e fascia italiana, bensì tra femmine e maschi: infatti, anche sul cuneese si manifesta un migliore rendimento scolastico da parte delle ragazze, dimostrato dal maggior numero di promozioni, insieme a quello delle iscrizioni, che diventano a maggiore presenza femminile solo a partire dalle scuole superiori. Il proseguimento degli studi dopo l’obbligo scolastico da parte delle ragazze cuneesi, dettato dall’interesse per una personale acquisizione di competenze piuttosto che da richieste più immediatamente spendibili sul mercato del lavoro, è confermato dagli ambiti di insegnamento che vengono scelti: infatti, sono a maggiore presenza femminile i licei (65,82%), specie linguistici e delle scienze umane e, anche quando la scelta va agli istituti tecnici e professionali, è per comparti come servizi sociali, commercio e turismo, perito aziendale. Anche nell’università si

confermano non solo rendimenti femminili migliori, ma anche scelte di tipo tradizionale, che per le studentesse cuneesi sono prioritariamente Medicina e Chirurgia ed Economia, seguite da indirizzi umanistici e letterari.

Non senza influenze segreganti portate dalle scelte di studio, differenze di genere che corrispondono a maggiori difficoltà per le donne nel perseguire i propri obiettivi professionali: è quanto emerge sia guardando ai giovani NEET tra i 15 e i 24 anni che non studiano e non lavorano, tra cui le ragazze cuneesi sono più numerose rispetto ai maschi, generalmente per motivi di conciliazione, sia confrontando i dati della formazione professionale del 2013, in cui il calo delle iscrizioni rispetto all'anno precedente è stato decisamente più forte per le donne (-17,27%) rispetto agli uomini (-6,06%).

Le criticità si acuiscono nel mercato del lavoro, dove le donne, pur avendo una buona presenza (con un tasso occupazionale del 58,1% nel 2013), tuttavia hanno meno spazio degli uomini (il cui tasso raggiunge 73,5 punti) e con un lieve peggioramento rispetto all'anno precedente (-0,1%, ma bilanciato dal -0,4% del tasso di disoccupazione), a cui, comunque, non si sottraggono neppure gli uomini, per i quali, anzi, l'occupazione diminuisce del 2,3% e la disoccupazione aumenta dell'1,5%. Diventa, allora, importante il tasso di inattività, che, pur con variazioni limitate, sta crescendo in misura lievemente maggiore per le donne (-0,9%, rispetto a -0,6% maschile), a segnale del pericolo di un abbandono della ricerca del lavoro a maggiore connotazione femminile.

Insieme a una larga presenza nell'agricoltura (facilmente comprensibile sul cuneese), il lavoro femminile—non senza ulteriore dimostrazione di segregazione orizzontale—nel 2012 è in prevalenza nel commercio e nei servizi, con incidenza importante (18,47%), ma in leggero calo rispetto all'anno precedente, del tempo determinato e, soprattutto, del part-time (36,3%), superiori entrambi, ma soprattutto il secondo, rispetto agli uomini, a chiaro segnale del permanere anche nel cuneese di esigenze di conciliazione poco condivise con gli uomini, che portano le donne a limitare il tempo dedicato agli impegni professionali.

Molte donne cuneesi scelgono l'imprenditoria, superando le 17.000 aziende, soprattutto nei servizi (51,4% nel 2012), ma in misura molto importante anche in agricoltura (38,1%, valore più alto del totale imprenditoriale cuneese, su cui il settore agricolo pesa per il 30,5%), dimostrando una vitalità dell'iniziativa imprenditoriale femminile che è particolarmente importante in una fase di stagnazione economica come quella attuale e che è anche segno di un'ampia disponibilità del territorio cuneese all'espressione fattiva delle capacità professionali femminili.

Non è comunque assente, nel cuneese, la segregazione verticale, che confina le donne soprattutto nel livello impiegatizio, benché sia di assoluto rilievo la disponibilità del territorio ad accogliere donne in posizioni apicali di prestigio, dimostrando capacità di premiare l'operosità e la professionalità prescindendo da stereotipi di genere.

Una resistenza piuttosto marcata nel territorio cuneese rispetto alla presenza femminile emerge, invece, nella politica, in cui le donne sono poco presenti, con valori al di sotto della media nazionale (solo 25 sindaci donne su 250 comuni, rispetto a una media piemontese di donne sindaco del 14,17%), forse per un atteggiamento che, premiando l'operosità e la professionalità (senza discriminazioni di genere), tende a scegliere la propria rappresentanza politica entro ambiti consolidati, che sono ancora a forte connotazione maschile.

2. Donne a Cuneo: le rappresentazioni

Il contatto diretto con le donne e con gli attori locali ha consentito un approfondimento qualitativo, selezionando informazioni rilevanti, tra loro confrontabili e tali da costruire una geografia ragionata della realtà cuneese, da cui emergono alcuni elementi di eccellenza del territorio in relazione alla dimensione di genere e alla valorizzazione delle donne.

2.1. Benessere a Cuneo: un’opportunità per le donne

Qualità
della vita e
attrattività
della provincia
di Cuneo

Rispetto alle recenti e innovative classificazioni condotte congiuntamente da ISTAT e CNEL, che parlano di BES (Benessere Equo e Sostenibile) sulla scia del dibattito internazionale che invita a superare il PIL come unico parametro di misurazione della qualità della vita⁸, il posizionamento della provincia di Cuneo è ottimo (IRES Piemonte, 2013): essa si pone, infatti, al primo posto in Piemonte per lavoro e conciliazione dei tempi, per benessere oggettivo e per politica e istituzioni, senza mai scendere al di sotto della quinta posizione. Il quadro è molto interessante in chiave di genere, specie se si considera come la conciliazione dei tempi, punto chiave nelle dinamiche di divisione dei ruoli tra donne e uomini, sia uno dei tre parametri migliori del cuneese (tab. 6).

Tabella 6. Classifica delle province piemontesi secondo gli indicatori BES (2012-2013)

INDICATORI BES	1	2	3	4	5	6	7	8
Ambiente	VCO	BI	CN	TO	VC	NO	AT	AL
Salute	AT	VCO	TO	CN	AL	BI	VC	NO
Benessere economico	VCO	BI	VC	CN	NO	TO	AT	AL
Istruzione e formazione	TO	AT	AL	VC	CN	VCO	BI	NO
Lavoro e conciliazione tempi di vita	CN	BI	NO	VC	TO	AT	VCO	AL
Relazioni sociali	BI	VC	AL	VCO	CN	AT	TO	NO
Sicurezza	VC	VCO	CN	BI	NO	TO	AL	AT
Benessere soggettivo	CN	VC	NO	TO	BI	VCO	AL	AT
Paesaggio e patrimonio culturale	VC	TO	CN	BI	AL	VCO	AT	NO
Ricerca e innovazione	TO	NO	BI	CN	VCO	AL	VC	AT
Qualità dei servizi	VCO	BI	NO	AT	CN	TO	VC	AL
Politica e istituzioni	CN	AL	NO	VC	TO	BI	AT	VCO

⁸ In questa direzione vanno l'Indice di Sviluppo Umano (ISU o HDI, *Human Development Index*), pubblicato annualmente dall'ONU, che, insieme al PIL, assume come indicatori la speranza di vita alla nascita e l'istruzione e l'Indice di Povertà Umana (IPU o HPI, *Human Poverty Index*), che, in riferimento ai Paesi in via di sviluppo, sceglie tre indicatori della deprivazione (longevità, conoscenza e standard di vita), partendo dalla teoria delle *human capabilities* dell'economista indiano Amartya Sen, secondo il quale il grado di uguaglianza di una società dipende dal suo grado di idoneità a garantire a tutte le persone una serie di capacità (*capabilities*), ovvero di scelte che consentono un'adeguata qualità della vita non ristretta entro parametri strumentali o economici (Mazziotta et al., 2011). La classificazione BES, interpretando il territorio come luogo in cui chiunque deve poter accedere paritariamente alle opportunità di crescita e di sviluppo, di relazioni, di prospettive, individua 12 dimensioni di benessere: salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica e istituzioni, sicurezza, benessere soggettivo, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, ricerca e innovazione, qualità (CNEL e ISTAT, 2013).

Fonte: Elaborazioni su dati IRES, ISTAT (febbraio 2013)

Incrociando questi dati con altre classificazioni condotte sulle province piemontesi da un insieme di 24 testate locali, la lettura proposta dall’IRES Piemonte per il 2012 riconosce Cuneo come la provincia con migliore qualità della vita complessiva e una diffusa fiducia nel miglioramento delle prospettive per la propria situazione familiare, nonostante un aumento, rispetto all’anno precedente, della disoccupazione, una diminuzione nella soddisfazione rispetto alle relazioni interpersonali e un peggioramento del clima di opinione.

Posizionamento molto buono è anche su scala nazionale, nelle classifiche stilate annualmente da *Italia Oggi* e *Il Sole 24 Ore*: per l’anno 2012, la provincia di Cuneo si attesta in dodicesima posizione nell’una e quindicesima nell’altra, grazie al peso positivo in particolare della categoria “affari e lavoro”, in cui risulta, rispettivamente, seconda e prima (tab. 7).

Tabella 7. Posizionamento della provincia di Cuneo sulle province italiane nelle classifiche de Il Sole 24 Ore e Italia Oggi (2012)

INDICATORI	CLASSIFICA	
	ITALIA OGGI	IL SOLE 24 ORE
POSIZIONAMENTO GENERALE	12	15
Tenore di vita	49	41
Tempo libero	50	62
Sistema salute	80	-
Servizi finanziari e scolastici	6	-
Servizi, ambiente, salute	-	19
Popolazione	64	25
Disagio sociale	62	-
Criminalità	37	-
Ordine pubblico	-	35
Ambiente	21	-
Affari e lavoro	2	1

Nel 2013, non è variata la 15^a posizione registrata da *Il Sole 24 Ore*, mentre un nettissimo miglioramento è stato registrato nella classifica di *Italia Oggi*, con un passaggio di Cuneo dal 12° al 4° posto su scala nazionale.

Per una più completa interpretazione di queste classifiche, è da ricordare il ruolo essenziale giocato dalle tipicità territoriali e dalla capacità di accoglienza turistica, che, nel caso della provincia di Cuneo, sono tanto rilevanti da assegnarle – nella classifica stilata nel 2013 dal CENSIS Servizi in collaborazione con l’Associazione Città del Vino⁹ – il primato in Italia sulle province non metropolitane per *ranking* enogastronomico e per ricettività, reti e

⁹ L’analisi utilizza 8 indicatori: 3 riferiti all’enogastronomia (produttori presenti nella guida *Il Gambero Rosso*; ristoranti presenti nella guida *La Gola*; totale dei prodotti DOP, IGP, delle condotte e dei presidi del movimento *Slow Food*); 2 relativi alla ricettività *green* e di settore (agriturismi per 100 km²; cantine aderenti al Movimento del Turismo del vino); 1 della famiglia delle reti (comuni presenti nelle “reti” associative legate all’enogastronomia); 2 descrittori dello stato del territorio (rapporto della superficie agricola rispetto alla superficie totale; rapporto tra superficie destinata a coltivazioni legnose agrarie, prati, boschi rispetto alla superficie totale).

territorio, con un punteggio pari a 1.000 (rispetto a un secondo posto, occupato dalla provincia di Verona, che raggiunge 600 punti), grazie soprattutto alla qualità dei prodotti, dei produttori e della ristorazione.

Inoltre, Cuneo è la prima provincia italiana sia per numero di prodotti tipici DOC e IGP e di presidi e condotte *Slow Food*, sia per produttori citati nella guida *Il Gambero Rosso* e terza (dopo Bolzano e Perugia) per numero di ristoranti presenti nella guida *La Gola*.

Anche rispetto al marchio “Ospitalità italiana” (certificazione promossa dalle Camere di Commercio per valutare l'offerta ricettiva e ristorativa di qualità in Italia), la provincia di Cuneo detiene una posizione di rilievo, con 420 strutture ricettive tra hotel, ristoranti, agriturismo, bed&breakfast, rifugi, nonché un'agenzia di viaggio (categoria inserita nel 2014 all'interno della certificazione).

A dimostrazione di come sul cuneese la qualità e il benessere siano non solo reali, ma anche percepiti, la provincia di Cuneo risulta decima in Italia (con 67 punti su 100) e prima in Piemonte in una più recente (febbraio 2014) classificazione dell'indice di felicità condotta dalla Scuola di Psicoterapia Erich Fromm di Prato, che focalizza come fattori di felicità l'alta qualità dei servizi offerti, l'assenza di criminalità, l'alta offerta di lavoro, la ricchezza delle proposte turistiche e, nel confronto tra grandi città e territori di provincia, registra un grado di felicità maggiore del 77% in questi ultimi, in quanto meno costosi, più tranquilli e meno inquinati.

Inoltre, guardando alla ricettività come ulteriore segno di attrattività, il cuneese registra ottimi risultati anche rispetto all'afflusso turistico, che, nel 2013 (su dati dell'Osservatorio Turistico Regionale), è stato di 984.200 presenze totali nella zona dell'ATL Cuneo e di 626.821 in quella Langhe e Roero, valori in crescita rispetto all'anno precedente e molto interessanti anche rispetto al turismo straniero, considerando come le presenze sul cuneese siano state dall'estero per poco meno di un quarto (21,18%), ma ben oltre la metà (61,79%) nel territorio delle Langhe e del Roero.

Dal punto di vista di genere, un dato demografico che può confermare le buone condizioni di vita del cuneese e la conseguente attrattività del territorio è il tasso di fecondità, che, a livello provinciale, è positivo e in crescita-leggera, ma costante-nell'ultimo decennio: da 1,3 figli per donna nel 2001 a 1,41 nel 2006 e 1,51 nel 2011. È l'andamento migliore su scala nazionale: esiste, dunque, una maggiore capacità di accoglienza e sicurezza per le coppie giovani (anche se ciò non cancella il fondato timore di una decrescita senza ritorno della popolazione anche per il cuneese, dal momento che la soglia minima per garantire la stabilità demografica è di 2,1 figli per donna¹⁰).

Il potenziale
dell'Università

Un altro fattore di eccellenza alla base della capacità del cuneese non solo di accogliere e di fidelizzare sul proprio territorio una popolazione attiva, ma anche di valorizzarne le caratteristiche e di potenziarne le capacità, può essere costituito dall'università, grazie alla

¹⁰ Si tratta di un trend che si sta verificando su scala internazionale: infatti, la crescita in frenata dell'intera popolazione mondiale (che è tale da ipotizzare una quota zero già all'inizio del prossimo secolo) viene letta dall'Agenzia ONU per la demografia come conseguenza dell'adeguamento dei Paesi in via di sviluppo ai modelli di quelli più ricchi. Data questa situazione, l'UNPFA sta adottando programmi di consulenza per aiutare i Paesi che vogliono investire su un aumento di nascite, ponendo comunque come fattori ineludibili la libertà di scelta e il rispetto dei diritti umani (Mastrolilli, 2013).

quale pare essersi creato un reciproco condizionamento tra domanda e offerta negli studi, in particolare rispetto alle studentesse: infatti, le donne cuneesi che si iscrivono all'università dimostrano una non indifferente propensione alla stanzialità, con una frequenza nelle sedi della provincia al 15,92%, (maggiore rispetto ai colleghi maschi, che permangono sul territorio nel 10,16% dei casi). I dati suggeriscono comunque anche una buona disponibilità femminile ad acquisire esperienze al di fuori del cuneese: infatti, le donne, pur scegliendo prevalentemente le sedi piemontesi (nel 70,91% dei casi) hanno una disponibilità non indifferente (11,68%) a uscire dai confini regionali, rispetto a una maggiore preferenza maschile per l'offerta piemontese (80,64%, rispetto a un 9,20% che studia al di fuori della regione).

La capacità di attrarre lavoratrici anche ad alti livelli di carriera

L'attrattività in ingresso è in aumento nel cuneese, se si osservano le dinamiche del mondo del lavoro, che rivelano un'evidente capacità del territorio di offrire occupazione anche a risorse umane altamente qualificate: così, le native cuneesi occupate a un anno dal conseguimento della laurea triennale lavorano in misura del tutto maggioritaria (81%) nella stessa provincia di Cuneo e, nel caso, lo spostamento è su Torino (11%) e solo in misura residuale nel resto del Piemonte (soprattutto ad Asti, nel 2% dei casi, grazie alla prossimità territoriale), con preferenza piuttosto verso altre province italiane (6%) o verso l'estero. Tra le laureate magistrali la permanenza lavorativa sul cuneese scende al 63%, con una distribuzione che si mantiene sulle tre medesime destinazioni: prioritariamente Torino (26%), in seconda istanza il resto d'Italia e l'estero (8%) e molto meno Asti (3%).

Percezioni delle donne e degli attori

Qualità della vita e attrattività della provincia di Cuneo

La qualità di vita del cuneese, le opportunità da esso offerte a tutta la sua popolazione e in particolare a quella femminile, la sua accoglienza verso persone che arrivano da altri territori stranieri o italiani sono tutte caratteristiche esplicitamente riconosciute dagli attori e dalle donne che su questo territorio vivono e lavorano.

C'è sempre stata una diffusa convinzione che il territorio cuneese sia protetto, “lontano dal male”. Anche in questa fase storica, la possibilità in più data nel cuneese alle donne costituisce un valore aggiunto, perché ha dato al territorio una sensazione di non precipizio: non c'è sfiducia.

L'Università come polo di attrazione

Strumento prestigioso per mantenere le generazioni più giovani radicate sul territorio e propense a investire le proprie energie nella zona di origine è il polo universitario cuneese¹¹, interpretato in modo pressoché univoco come fattore di equità (pur non esente dal rischio di una certa autoreferenzialità), giacché, da un lato, consente una diffusa possibilità di

¹¹ Le facoltà universitarie (www.unigranda.it) sono distribuite a: Cuneo (Accademia di Belle Arti, Agraria, Conservatorio, Economia e Commercio, Giurisprudenza, Mediazione Linguistica, Medicina e Chirurgia, Scienze Politiche), Alba (Agraria, Medicina e Chirurgia), Fossano (Medicina e Chirurgia), Savigliano (Medicina e Chirurgia, Farmacia, Scienze della Formazione), Mondovì (Politecnico), Ormea (Agraria), Moretta (Veterinaria), Sampeyre (Veterinaria), Pollenzo (Scienze Gastronomiche), Peveragno (Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali).

accedere a studi di più alto livello e, dall'altro, porta una dinamicità che può sfociare in scambi e richiamo non solo di studentesse e studenti, ma anche di docenti, ricercatori e ricercatrici e che può coinvolgere (e valorizzare) il territorio, come ampiamente auspicato dagli attori.

La presenza dell'università nel cuneese è una comodità, è molto importante, un grande vantaggio anche per le famiglie con meno possibilità economiche.

L'università facilita l'emergere di giovani donne che possono acquisire una formazione sul territorio e in esso restare e radicarsi, divenendo ricchezza per la provincia.

L'università rappresenta una risorsa, perché crea opportunità di confronto; può avere un'importante funzione proattiva. Per esempio, è molto interessante il tirocinio su Cuneo, che rende l'ospedale della città una clinica universitaria.

Sarebbe interessante che l'università consentisse un respiro più ampio alla città, allargando le opportunità.

È importante che studenti e studentesse cuneesi vadano fuori e che, da parte sua, la sede di Cuneo instauri rapporti con l'estero (per esempio attraverso stage) e con esperti esterni. Sarebbe strategico che venisse a Cuneo qualche soggetto esperto da fuori e che si puntasse su specializzazioni per attirare studenti anche da fuori provincia.

Sarebbe importante un coinvolgimento della società rispetto all'accoglienza degli studenti universitari, la cui presenza è un'opportunità di aggregazione e di incontro: si potrebbero promuovere iniziative, verificare e coinvolgere le associazioni/strutture che possono ospitare gli studenti, in modo da fare di Cuneo una “città campus” e in questa direzione si potrebbero attivare azioni/strumenti per garantire agli studenti e alle studentesse attività in luoghi sani, coinvolgerli, far loro conoscere i luoghi di incontro, tracciare una rete dell'offerta studiata per loro.

Insieme alla formazione, cruciale nella positiva relazione del cuneese con la sua popolazione e, in particolare, con quella femminile è il lavoro: è in questo, infatti, che il territorio riesce a trovare (e nel caso a reinventarsi) strade di crescita e sviluppo che rispondano alle sfide portate dall'innovazione e rese indifferibili dalla crisi e nel quale le donne sono accettate e riescono a esprimere loro stesse e i loro talenti, anche raggiungendo posizioni di particolare rilievo e così innescando meccanismi positivi di promozione femminile.

Nel cuneese, c'è operatività, azione rapida; c'è grande capacità di lavorare, fantasia imprenditoriale e nel sapersi inventare un lavoro; c'è una diffusa cultura contadina, sobria, che lavora per il raggiungimento di obiettivi.

Non c'è mai stata diffidenza verso il lavoro femminile; c'è un habitat favorevole alle donne.

La capacità di
attrarre
lavoratrici
specie
ad alti livelli
di carriera

Non ci sono difficoltà e non c'è discriminazione nell'essere imprenditrice donna.

La presenza di donne in posizioni apicali è percepita nel cuneese come un fatto normale: a essere giudicato è il lavoro ed è considerata normale l'alternanza tra uomini e donne, anche ai vertici.

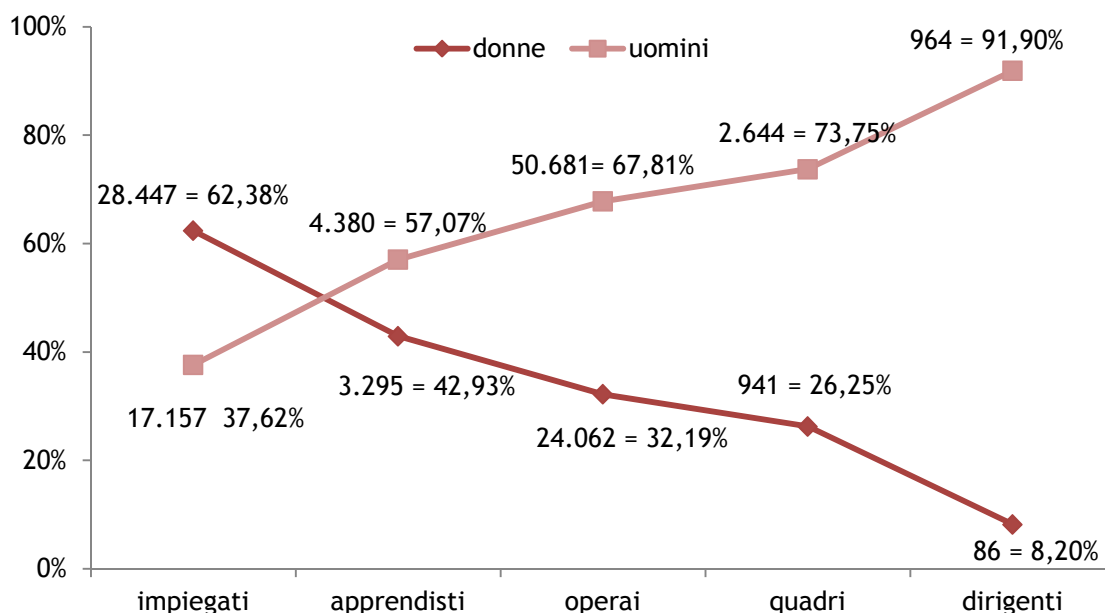
Il cuneese ha un'accoglienza positiva verso le donne in carriera: forse un fattore che contribuisce è la stessa presenza di più donne in tali ruoli. Grazie alla rete, si è creato un ambiente positivo alle pari opportunità e le donne sono entrate ai vertici: è un percorso che il territorio ha compiuto, che ha radici costruite negli anni.

2.2. Le donne nelle posizioni apicali del lavoro e nella politica

Le carriere delle donne nel cuneese tra modalità tradizionali ed esempi di eccellenza

Secondo una tradizionale strutturazione del mondo del lavoro, le donne cuneesi occupate nel lavoro dipendente privato (non agricolo) vanno progressivamente a diminuire salendo nelle qualifiche: sul totale dei quadri la presenza femminile pesa per poco più di un quarto (26,25%) ed è fortemente minoritaria nella dirigenza, non raggiungendo neppure i 10 punti percentuali (8,20%). Invece, le donne prevalgono percentualmente sugli uomini nella fascia impiegatizia (62,38%), mentre restano poco al di sotto della metà nell'apprendistato (42,93%) e, infine, nelle altre categorie (45,31%, in cui comunque il valore numerico è del tutto residuale, riguardando solo 64 persone, di cui 29 donne) (fig. 26).

Figura 26. Occupati nel lavoro dipendente non agricolo per qualifica e per genere (2012)



Fonte: INPS, Osservatorio sui lavoratori dipendenti

Nonostante la struttura tradizionale del lavoro, spiccava nel cuneese fino al 2013 la presenza di donne in posizioni apicali, anche di grande prestigio, specie nella Pubblica

Le quote
come possibile
strategia
di promozione
femminile
in posizioni
di vertice

Amministrazione - Magistratura, Procura, Prefettura, Sanità, e MPPS, solo per citare alcuni ambiti analizzati -, in cui la promozione di carriera è guidata da criteri di valutazione legati alle competenze.

Una possibile risposta al problema della scarsa presenza femminile ai livelli apicali è il “sistema delle quote”, a garanzia di una percentuale di donne che costituisca barriera invalicabile verso il basso ma non verso l’alto (secondo un meccanismo che rimanda, oltreché al rispetto di un equilibrio di genere nelle posizioni decisionali e di potere, anche a un elemento indispensabile per il perseguimento di tale equilibrio: la presenza di candidature femminili alle nomine).

La prima applicazione di questa strategia è stata relativa alla rappresentanza politica: si parla, in questo caso, di “quote elettorali”, la cui validità è stata riconosciuta anche a livello comunitario dal Parlamento europeo nel 2010 quando, richiamando gli Stati membri a promuovere pari rappresentanza anche nelle imprese e nell’amministrazione, attribuiva alla quote elettorali una funzione di *spill-over*, cioè di promozione di meccanismi positivi.

Sulla scorta di queste sollecitazioni, nel novembre 2012, la Commissione europea ha indicato l’obiettivo di una presenza femminile del 30% entro il 2015 e del 40% entro il 2020 nei Consigli di Amministrazione delle società quotate degli Stati membri, proponendo l’equilibrio di genere ai vertici aziendali come fattore che può concretamente incidere sulla competitività e sui profitti dell’impresa e del mercato. La proposta è stata approvata a larga maggioranza dal Parlamento europeo il 20 novembre 2013 e potrà diventare a tutti gli effetti parte del *corpus* legislativo comunitario dopo accordo in sede di Consiglio europeo.

L’obiettivo è condiviso (almeno in linea di principio) anche dall’opinione pubblica, come dimostrano sondaggi condotti a livello europeo (*Special Eurobarometer 376*, marzo 2012), che parlano di una piena adesione alla necessità di eliminare questo squilibrio: a settembre 2011, quasi 9 persone su 10 auspicavano pari rappresentanza ai vertici aziendali a parità di qualifiche e 3 su 4 si dichiaravano a favore di leggi sulla parità tra donne e uomini nei Consigli di Amministrazione.

Anche a seguito di queste sollecitazioni, Italia, Francia, Belgio, Portogallo e Spagna hanno introdotto per legge le quote nei Consigli di Amministrazione, mentre altri Paesi (Danimarca, Finlandia, Grecia, Austria, Slovenia) hanno elaborato norme per l’equilibrio di genere. Da parte sua, l’Italia aveva già recepito, fin dal luglio 2011, le indicazioni comunitarie¹², sancendo che gli organi sociali delle società quotate in Borsa (272) e delle partecipate pubbliche (2.076) debbano essere rinnovati una prima volta riservando alle donne una quota pari almeno al 20% (un quinto), salendo almeno al 30% (un terzo) nel secondo e terzo mandato, con un processo che, se osservato, dovrebbe esaurirsi nel 2023, dal momento che la legge si applica solo per tre mandati consecutivi¹³.

¹² Legge “Golfo-Mosca” n. 120 del 12 luglio 2011 *Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati* e successivo Regolamento attuativo DPR n. 251 del 30 novembre 2012.

¹³ La norma consente alle società a controllo pubblico di modificare lo statuto per assicurare nell’organo amministrativo o di controllo l’equilibrio tra i generi, che è raggiunto quando il genere meno rappresentato ottiene almeno un terzo delle cariche. È obbligo comunicare al Dipartimento Pari Opportunità la composizione degli organi sociali ed eventuali variazioni in corso di mandato; inoltre, chiunque abbia interesse può segnalare situazioni non conformi. In caso di diffida e mancata sostituzione, la sanzione è la decadenza della carica.

Tali interventi normativi hanno avuto già nel 2012 un esito positivo: la presenza femminile nei Consigli di Amministrazione delle società europee quotate (in base ai dati della Commissione europea) è passata dal 13,7% al 15,8%, per aumentare ulteriormente nel 2013 fino al 16,6% (17,6% le amministratrici non esecutive e 11% quelle esecutive), con un incremento medio, dal 2010, di 1,9 punti l'anno (quasi quadruplicato rispetto a quello registrato tra il 2003 e il 2010, di 0,5 punti l'anno). I miglioramenti sono stati nella maggioranza degli Stati membri (20), in particolare Slovacchia, Ungheria, Bulgaria, mentre un andamento negativo è stato registrato in sette Paesi (Romania, Lituania, Polonia, Malta, Grecia, Portogallo, Regno Unito).

L'Italia, nel 2012, contava una rappresentanza femminile pari al 12,9%, al di sotto della media europea (16,6%), ma con aumento di 8,4 punti rispetto al 2010, tra i più significativi insieme a Francia (+14,4) e Paesi Bassi (+8,7), ovvero—non a caso—tra gli Stati che si sono già dotati di leggi vincolanti, a conferma dell'utilità, riconosciuta dalla stessa Commissione europea, della pressione normativa. A fine giugno 2013, la presenza femminile nei Consigli di Amministrazione delle aziende quotate italiane ha toccato il 17%, che significa almeno una donna in 198 imprese (erano 135 a fine 2011), benché sia da rilevare che le donne ricoprono principalmente cariche non esecutive, essendo amministratrici indipendenti nel 60% dei casi, mentre solo il 3,2% sono amministratrici delegate (dati CONSOB).

In provincia di Cuneo, nel 2013 si è giunti a metà dell'obiettivo del 30% fissato dall'Europa per il 2015: infatti la distribuzione delle cariche societarie (Amministratori Delegati e Presidenti) è femminile per il 14,95%, con un andamento meno buono rispetto alla media nazionale del 16,08% (elaborazione Lab MiM - CCIAA di Milano). Sotto questo profilo, Cuneo, e in generale l'Italia, si collocano ampiamente al di sotto della metà del traguardo europeo.

Le resistenze
alla presenza
femminile in
sedi di
rappresentanza
e di potere

Non è comunque da sottovalutare la resistenza dimostrata anche a livello istituzionale in molte parti del territorio europeo (Regno Unito, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Malta, Olanda, Germania) rispetto alle quote e, più in generale, alle indicazioni vincolanti in riferimento alle pari opportunità: è un fenomeno interessante che, se richiama la diatriba sulla strategia delle quote, è anche segnale non trascurabile di una scarsa permeabilità delle stesse istituzioni alla parità tra i generi, non tanto nelle indicazioni programmatiche, quanto nell'applicazione concreta e nella capacità di pensare e distribuire i ruoli secondo criteri di uguaglianza.

Il rischio è quello di trovarsi in una situazione quasi paradossale di enunciazione diffusa, ma generica del principio di parità e di pari opportunità e del suo valore universale, in cui però le dichiarazioni non sono supportate da una volontà di applicazione che riesca a produrre effettivi interventi e impegni.

Anche il cuneese non è esente da questi pericoli, come dimostra la particolarmente scarsa presenza femminile nei ruoli politici, quelli, appunto, in cui il voto e la nomina, piuttosto che la promozione concorsuale o curriculare, sono passaggio obbligato.

Percezioni delle donne e degli attori

La carriera
delle donne
nel cuneese
ancora secondo
modalità
tradizionali

La presenza femminile non solo nel lavoro, ma anche nella carriera è diffusamente riconosciuta nel cuneese come elemento di valore, almeno in linea teorica; tuttavia, gli attori

non nascondono la presenza di difficoltà per le donne a causa di atteggiamenti segreganti e discriminanti, che di fatto ancora ostacolano una partecipazione femminile paritaria al lavoro e ai luoghi di decisione e che trovano spazio grazie a dinamiche di carriera non fondate sul merito, ma sulla nomina e sulla cooptazione e che, quindi, rispondono a logiche “lobbistiche” in cui le donne sono troppo poco presenti.

Per la perdurante cultura discriminatoria, l'essere donna incide sulla carriera: non perché non venga data l'opportunità, ma perché viene data con difficoltà.

Tra le persone più qualificate c'è qualche donna, ma nelle qualifiche di massa (operaie in particolare) le donne restano ferme senza possibilità di avanzamento (diversamente dagli uomini). C'è qualche donna che riesce a fare carriera, ma non qualche azienda: donne ai vertici sono casi isolati e individuali.

Dove ci sono criteri di valutazione obiettivi, le donne accedono anche a livelli molto alti; dove si fa carriera per merito, dove ci sono i concorsi e sono sani, le donne hanno successo; dove si arriva per nomina, molto meno. Il problema è nella cooptazione, che è un modo di operare tipicamente maschile, che esclude le donne e non permette alla donne di fare squadra (le donne non si adattano a questo modello). L'inserimento delle donne nelle istituzioni è ancora troppo poco: è un enorme spreco di risorse, ma significa scalzare il potere maschile; eppure la presenza di donne al potere sarebbe un vantaggio per tutti e bisogna farlo capire.

È necessario che le donne rivestano ruoli di potere, ma in massa; non basta che ci sia una donna ogni tanto.

Le quote
come possibile
strategia di
promozione
femminile in
posizioni di
vertice

In un quadro non privo di contraddizioni, dalle donne e dagli attori cuneesi viene riconosciuta in modo abbastanza diffuso l'utilità delle quote, come azione positiva che può attivare meccanismi di inserimento femminile nei luoghi decisionali. Le quote paiono, comunque, essere accettate solo in funzione della loro temporaneità (insita nella loro natura di azioni positive), come strumento che le donne hanno a disposizione per dimostrare e prendere loro stesse coscienza delle proprie capacità.

È importante il rafforzamento delle donne nei luoghi di decisione e portare l'applicazione delle quote anche dove non è richiesta.

Le quote dovrebbero essere ovunque, ma bisogna farne buon uso e le donne stesse non devono vergognarsi di fare carriera.

Le quote sono l'unica via per forzare il passaggio a una maggiore presenza di donne, ma devono essere temporanee, usate per il tempo sufficiente a raggiungere il risultato.

Per le donne, fondamentale è essere nelle posizioni che decidono: a questo scopo sono necessarie le quote, ma sempre accompagnate dalla competenza e dalla serietà (che dalle donne devono essere dimostrate, più che dagli uomini).

Percorsi di auto-valorizzazione delle donne

Le donne stesse sono chiamate a divenire protagoniste, attivando una strategia di *self-empowerment*, di autovalorizzazione, che significa non solo riconoscere, apprezzare e affermare le proprie capacità, ma anche essere pienamente consapevoli delle difficoltà e dell’impegno che la carriera presuppone e che pretende in termini di fatica, di volontà e, soprattutto, di tempo e di totale disponibilità.

La debolezza c’è solo se è la donna stessa a non sapere bene cosa vuole; ci sono ancora degli stereotipi, ma poi vale la competenza: bisogna sapere chi si è e dove si vuole arrivare, essere decise; bisogna consentire alle donne di farsi conoscere. Per avere successo nel lavoro e nella carriera, molto devono fare le donne stesse: devono mettersi in gioco. Le donne non sono soggetto debole da assistere, ma anello forte da valorizzare; bisogna lasciar agire le donne per la loro valorizzazione, non farlo per loro.

La professionalità come perno per la carriera

Le opportunità professionali vengono lette dalle protagoniste come occasione preziosa per entrare appieno in quei meccanismi sui quali l’avanzamento lavorativo si fonda (e nei quali gli uomini sono ampiamente presenti e si muovono forse con maggiore naturalezza), che coincidono soprattutto con una disponibilità totale e senza vincoli. A questo scopo, si rende necessario riconoscere—con una modalità del tutto naturale nel cuneese—il valore del lavoro e della professionalità, a prescindere dal genere, che non significa disconoscere le specificità femminili, bensì, al contrario, comprendere che la carriera è aperta a chiunque abbia le qualità necessarie.

Il ruolo di capo prescinde dal genere: vale la professionalità; bisogna solo abituarsi a non vedere le differenze e questo è una questione di cultura. La presenza femminile non è un ordine di diversità: per la figura istituzionale non c’è differenza se sia uomo o donna (quindi trasformare il lessico al femminile sminuisce l’importanza del ruolo) e ci si deve abituare alla cultura non della persona, ma del ruolo, che è portatore di funzioni e di capacità a prescindere da chi lo ricopre.

La richiesta fatta alle donne di dimostrare le loro capacità: da vincolo a opportunità

L’attestazione dei requisiti necessari per la carriera è onere particolarmente forte per le donne, che sono costantemente chiamate a dimostrare le proprie capacità, secondo una prassi molto diffusa e da cui anche il cuneese non prescinde: si tratta di una domanda non sempre esplicita, ma accettata dalle donne stesse, che, comunque, sul cuneese, dimostrano una maturità professionale particolarmente interessante, giacché riescono a trasformare questa situazione sostanzialmente discriminante in occasione propizia non solo per dimostrare le proprie competenze e per trovare nuovo slancio, ma anche per affinare e rendere visibili quella loro sensibilità che le porta ad assumere appieno il peso della scelta professionale, senza dimenticare il sacrificio rispetto alla sfera personale e il riconoscimento del sostegno indispensabile che viene dato loro da parte dei familiari.

Anche le donne riescono a sviluppare le capacità (di competenza, di scelta, di decisione, di responsabilità, ecc.) richieste dal lavoro e sanno mettere in campo tutte le loro competenze che hanno sviluppato nel tempo: a questo scopo, è

importante vivere tutte le esperienze sul campo, fare le scelte giuste, anche quando richiedono rinunce.

Sacrifici ce ne sono, ma procedendo nella carriera c'è sempre maggiore ricchezza; la scelta per passione consente la carriera senza sentire il peso dei sacrifici.

Ci sono impegni pubblici che richiedono grande disponibilità di tempo e di tempi, quindi la conciliazione è motivo ancora di qualche stress in più per le donne in carriera o in politica, che si risolve se c'è condivisione all'interno della famiglia: gli impegni che richiedono disponibilità devono essere condivisi.

Ci vuole il giusto equilibrio tra privato e lavoro, buon senso e una punta di umanità in ogni situazione; bisogna essere se stessi (donna o uomo che sia), perché ciò che distingue (e che consente la carriera) è la passione per il lavoro: a contare sono la buona conoscenza del lavoro, una buona esperienza professionale, un po' di umanità.

La carriera
femminile tra
conciliazione e
perfezionismo

Sulle dinamiche della carriera incidono molto le responsabilità di cura che la donna sente tuttora a proprio carico, a cui va spesso ad aggiungersi l'immagine profondamente interiorizzata che le donne hanno di loro stesse, delle loro capacità, del loro modo di porsi in relazione col lavoro e con le persone. Fondamentale è, allora, che esse escano non solo da meccanismi di auto-svalorizzazione o di auto-esclusione, ma anche dai sensi di colpa derivanti da un'autoimposta ricerca di “fare tutto e tutto bene”, ridimensionando il proprio ideale di efficienza e di perfezione.

È necessario che le donne stesse siano consapevoli delle loro capacità: si tratta di educazione, di lavorare sulla cultura, anche superando quella tendenza delle donne a cercare la perfezione in ogni attività che svolgono e in ogni cosa che fanno; le donne hanno un senso di responsabilità enorme, esagerato, e non si consentono spazi. Ci sono momenti in cui bisogna considerare qual è la propria priorità e darsi dei piccoli obiettivi, senza voler fare tutto al 100%; bisogna fare le cose con piacere e con voglia. In certi momenti anche l'aiuto da parte di altri è fondamentale e il delegare certi compiti ad altri può essere anche costruttivo.

Qualità e
peculiarità
delle donne
come elementi
di forza

Passaggio importante e particolarmente interessante consiste nello sdoganare le caratteristiche femminili – flessibilità, adattabilità, capacità di mediare e di organizzare fattori divergenti, empatia, disponibilità al dialogo, apertura alle necessità di tutti gli interlocutori, sensibilità anche a fattori legati alla sfera privata, curiosità, attenzione al particolare (per citare quelle che sono state evidenziate nel corso delle interviste) – e dare loro visibilità e valore, considerandole strategiche anche nell'organizzazione del lavoro e della politica.

Ci sono caratteristiche e peculiarità femminili da utilizzare al meglio: valorizzare le potenzialità femminili e attribuire loro gli incarichi giusti sono strategie che hanno ricadute positive. Le donne hanno la famosa “marcia in più” in alcune situazioni che le rende speciali.

Per dimostrare le proprie capacità, risulta vincente parlare solo di ciò che si conosce e, anche in questo caso, non fare discorsi di forma, ma mantenere la concentrazione sugli argomenti tecnici: è una scelta tipicamente femminile, molto apprezzata.

Esempio particolarmente interessante (e peculiare del cuneese) di una scelta femminile che, solo quando non sia letta secondo stereotipi, può trasformarsi da debolezza a elemento di forza è la maggiore propensione (scelta o imposta che sia) da parte delle donne verso la stanzialità, che, pur a fronte di dinamiche di carriera che trovano un punto di forza nella disponibilità al trasferimento, non viene interpretata dalle stesse donne in carriera come necessariamente negativa: anzi, alla prova dei fatti, si dimostra essere uno di quegli elementi di differenza portatori di valore aggiunto in uguale misura rispetto a preferenze diverse (più fortemente maschili). Infatti, la presenza nella medesima sede o in posizioni di carriera anche meno prestigiose ma costanti nel tempo consente alle donne non solo una più approfondita conoscenza del territorio nel quale esse operano, ma anche e soprattutto l'acquisizione di una riconoscibilità e, quindi, di un apprezzamento e di un prestigio certi e stabili perché riconosciuti dal territorio (che sono proprio meccanismi fortemente presenti sul cuneese). Ciò è anche in forte sintonia con la sensibilità femminile, per la quale la carriera professionale ha una forte connotazione di servizio, anche quando siano raggiunti ruoli di particolare rilievo.

Per la carriera contano molto gli incarichi fuori sede, mentre le donne sono molto inserite nel “lavoro di trincea” che ha poco valore per la carriera, ma che invece rende moltissimo sulla cittadinanza, perché crea un forte legame sul territorio (potrebbe essere interessante proporre anche questi come elementi di valore nel curriculum professionale).

Le donne interpretano la professione con spirito di servizio più degli uomini e inquadrano anche il ruolo e la carriera come servizio al cittadino e quindi sono più portate alla stanzialità.

Equilibri
tra specificità
femminili e
maschili

Una scelta che vada in una direzione non genericamente paritaria, ma che sia mossa dalla volontà di valorizzare le specificità delle persone può innescare effettivi meccanismi capaci di portare uguaglianza, riconoscimento delle differenze, consapevolezza dell'importanza e dell'utilità di dare spazi alle donne e agli uomini consentendo a entrambi i generi di esprimere appieno anche le loro diverse sensibilità.

La differenza è un fatto naturale, non è un fattore negativo, ma è un elemento di crescita che va considerato; è giusto che ciascuno mantenga le proprie specificità; l'importante è conciliare le diversità; bisogna superare l'incognita della diversità. È un errore da parte delle donne omologarsi all'altro sesso (è una cosa che gli uomini non fanno).

Questa è la vera scommessa: più potere alle donne, valorizzando il fatto che le donne danno delle risposte diverse rispetto agli uomini.

La presenza femminile ha valore aggiunto se unita a quella maschile: donne e uomini hanno loro caratteristiche e sono perfetti se sono integrati: entrambi sono molto importanti, quindi è essenziale l'unione; lo sforzo da fare è riuscire a lavorare insieme, senza contrapporsi. È importante avere sguardi diversi che si possano confrontare e, così, consentire di cogliere al meglio i bisogni del territorio, partendo dai propri interessi ed esperienze.

L'educazione
alla parità
come fattore
necessario
per la
valorizzazione
delle donne

Se il superamento di alcuni stereotipi, non ultimo quello che, nascondendosi sotto una falsa neutralità, ritiene il tema della parità sorpassato, può apportare un aiuto concreto alla carriera femminile, si pone allora nel cuneese un problema serio di educazione alla parità. Infatti, se pure il cuneese vanta già una certa sensibilità alle tematiche di parità – anche grazie all'azione di organismi (istituzionali e non) di parità e a rappresentanze femminili nei diversi settori e ambiti – tuttavia è ancora necessario operare per una diffusione capillare della cultura di parità, individuando con attenzione i soggetti destinatari (non solo gli ambienti lavorativi, ma soprattutto la società in generale e alcuni target specifici, come i formatori di opinione e, in particolare, i giovani e i giovanissimi) e scegliendo strumenti e argomenti a loro adatti.

C'è una progressiva conoscenza e presa di coscienza da parte del territorio sulle tematiche di pari opportunità, anche con ricerca di contatto con le istituzioni; il linguaggio delle pari opportunità è diffuso e c'è un coinvolgimento importante anche degli uomini.

Sul territorio c'è attenzione alle pari opportunità, ma solo quando se ne parla con concretezza, mentre l'argomento viene percepito come noioso e fastidioso se presentato come teoria e ideologia; sembra un tema sorpassato, che non serve più: bisogna avere il coraggio di smascherare il problema.

Nelle azioni di diffusione (eventi, convegni) ci vuole ancora un'attenzione in più per coinvolgere le donne, bisogna “ricordarsene”, per avere anche una presenza femminile. È ancora necessaria un'attenzione specifica alla componente femminile, ma l'auspicio è che in futuro si possa parlare solo di “opportunità” e non di “pari opportunità”.

Per favorire la presenza delle donne bisogna fare investimenti di democrazia partendo dall'infanzia: è molto importante il coinvolgimento dei bambini e dei ragazzi.

È importante l'azione sui giovani, per aprire il panorama ed educare ai doveri, portare a sperimentare, toccare la concretezza. Alle giovani bisogna insegnare la pratica amministrativa, anche facendo “tutoraggio” e presentando loro situazioni concrete per vedere come si affrontano i problemi: è un'azione di empowerment.

2.3. La conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura

I servizi
per l'infanzia
nel cuneese

Considerando come il lavoro e la carriera delle donne siano fortemente condizionati dalle responsabilità di cura che ancora gravano in larga misura su di loro, essenziale risulta la capacità del territorio di mettere a disposizione servizi e strutture di supporto.

In riferimento all'accudimento della fascia dell'infanzia, il cuneese mette a disposizione (a giugno 2013) 139 strutture, per un totale di 2.889 posti, con una capacità ricettiva ed educativa differenziata, conformemente alla normativa regionale, in più tipologie:

- 1) asilo nido (da 0 a 3 anni): luogo in cui si esercita un'attività socio educativa;
- 2) micro-nido (da 3 mesi a 3 anni): servizio di socializzazione ed educazione, anche presso aziende;
- 3) nido di famiglia (da 3 mesi a 3 anni): servizio socio educativo e ricreativo in un contesto ambientale e sociale di tipo familiare, con permanenza massima di 5 ore consecutive;
- 4) *baby parking* o centro di custodia oraria (da 13 mesi a 6 anni): servizio socio educativo e ricreativo di socializzazione, con permanenza massima di 5 ore consecutive;
- 5) sezioni Primavera (da 2 a 3 anni): servizio socio educativo (integrativo a asilo nido, micro-nido e scuola dell'infanzia) a soddisfacimento dei bisogni e sviluppo delle potenzialità.

La distribuzione dei servizi nelle sette macro zone della provincia di Cuneo limitrofe alle città più popolate risulta abbastanza omogenea, anche se non capillare a livello comunale (tab. 8).

Tabella 8. Servizi per l'infanzia in provincia di Cuneo per tipologia, quantità di strutture, capienza, ambito territoriale (giugno 2013)

Territorio	ASILI NIDO COMUNALI		ASILI NIDO PRIVATI		MICRO-NIDI		NIDI IN FAMIGLIA		BABY PARKING		SEZIONI PRIMAVERA		TOTALE	
	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti
Albese	1	60	1	75	7	104	1	4	6	103	4	80	20	426
Braidese	1	70			3	66	1	4	8	150			13	290
Cuneese	4	239			6	140	1	4	28	436	4	70	43	889
Fossanese	1	75			3	58	1	4	9	185	1	20	15	342
Monregalese	1	75	1	20	8	147	1	4	5	88			16	334
Saluzzese	1	68	1	30	4	79	1	4	10	162	4	42	21	385
Saviglianese	1	60			3	52			6	99	1	12	11	223
TOTALE	10	647	3	125	34	646	6	24	72	1.223	14	224	139	2.889

Fonte: Regione Piemonte, Direzione Politiche Sociali e Politiche per la Famiglia

Peraltro, solo un quarto dei comuni (62) ha sul proprio territorio delle strutture e sono solo dieci gli asili comunali (due nel capoluogo, uno in ciascuno degli altri sei comuni con maggiore popolazione, a cui si aggiungono uno a Borgo San Dalmazzo e uno a Dronero, entrambi nel bacino della città di Cuneo). Si può sottolineare l’impegno istituzionale dimostrato da alcuni comuni che sono essi stessi titolari di strutture per l’infanzia, in particolare micro-nidi (Bene Vagienna, Bra, Busca, Canale, Ceresole d’Alba, Cuneo, Fossano, Mondovì, Rocca de’ Baldi, Santo Stefano Roero, Trinità), così come la presenza di *baby parking* (Bene Vagienna, Genola, Moretta, Trinità) e sezioni primavera (Alba, Dronero, Savigliano). A questi è da aggiungere l’esperienza del micro-nido a Roccasparvera gestito della Comunità montana Valle Stura. Inoltre, può essere interessante citare il micro-nido aziendale attivato dalla ASL CN1 (da settembre 2013) presso l’Ospedale Regina Montis Regalis di Mondovì, con orario continuato dalle ore 6.30 alle ore 18.30, destinato ai bambini e alle bambine (tra i 3 mesi e i 3 anni) del personale sanitario, ma fruibile anche dalla popolazione monregalese (tab. 9).

Tabella 9. Servizi per l’infanzia in provincia di Cuneo per tipologia, quantità di strutture, capienza, ambito territoriale e singoli comuni (giugno 2013)

Comune Territorio	ASILI NIDO COMUNALI		ASILI NIDO PRIVATI		MICRO-NIDI		NIDI IN FAMIGLIA		BABY PARKING		SEZIONI PRIMAVERA	
	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti	strutture	posti
Alba	1	60	1	75			1	4	4	70	3	60
Canale					1	24						
Castagnito					1	20						
Castellinaldo					1	6						
Ceresole d’Alba					1	16						
Govone											1	20
Magliano Alpi					1	12			1	13		
Monchiero									1	20		
Montà					1	20						
Santo Stefano Roero					1	6						
ALBESE	1	60	1	75	7	104	1	4	6	103	4	80
Bra	1	70			2	48			5	100		
Cherasco									2	30		
Narzole							1	4				
Sommariva Bosco									1	20		
Sommariva Perno					1	18						
BRAIDese	1	70			3	66	1	4	8	150		
Beinette									1	14		
Bernezzo									2	27		
Borgo San Dalmazzo	1	26							5	77		
Boves									2	45		
Busca					1	24			2	35		
Caraglio							1	4	1	25		
Centallo									1	20		

“Le donne come fattore di sviluppo in provincia di Cuneo”

Cervasca									1	12		
Chiusa Pesio									1	20		
Cuneo	2	138			4	96			8	113	3	60
Dronero	1	75									1	10
Peeveragno									2	23		
Robilante									1	13		
Roccasparvera					1	20						
Villafalletto									1	12		
CUNEESE	4	239			6	140	1	4	28	436	4	70
Bene Vagienna					1	10			2	30		
Cervere									1	20		
Fossano	1	75			1	24			2	45	1	20
Genola									1	20		
Salmour							1	4				
Sant'Albano Stura									1	25		
Trinità					1	24			2	45		
FOSSANESE	1	75			3	58	1	4	9	185	1	20
Ceva									3	60		
Garessio					1	24						
Carrù					2	36						
Mondovì	1	75	1	20	3	48	1	4	2	28		
Rocca de' Baldi					1	24						
Vicoforte					1	15						
MONREGALESE	1	75	1	20	8	147	1	4	5	88		
Bagnolo Piemonte					1	17			1	20	2	26
Barge					1	24						
Cardè									1	10		
Casalgrasso							1	4				
Costigliole Saluzzo									1	18		
Manta									1	16		
Moretta									1	15		
Paesana									1	18		
Piasco									1	12		
Saluzzo	1	68	1	30	1	20			2	37	1	6
Scarnafigi											1	10
Venasca					1	18						
Verzuolo									1	16		
SALUZZESE	1	68	1	30	4	79	1	4	10	162	4	42
Caramagna Piemonte					1	20						
Cavallermaggiore									2	30		
Marene									1	20		
Racconigi									1	10		
Revello					1	12			1	14		

Savigliano	1	60			1	20			1	25	1	12
SAVIGLIANESE	1	60	0	0	3	52			6	99	1	12

Fonte: Regione Piemonte, Direzione Politiche Sociali e Politiche per la Famiglia

Prevalgono nettamente i *baby parking*, che arrivano a coprire una capienza di oltre 1.000 unità e che, in quanto tipologia agile sia nella fruizione sia nella gestione, dimostrano l'impegno da parte degli attori del territorio a cercare soluzioni alle esigenze e alle richieste delle famiglie per la cura dei bambini anche per un numero di ore non particolarmente ampio, ma tale da consentire ai genitori di avere degli spazi nell'arco giornata

Strategie
di gestione
del tempo
e delle
responsabilità
di cura

Differenze tra le aree del cuneese sono riscontrabili non solo nella presenza delle strutture, ma anche nel loro utilizzo, in particolare rispetto all'orario di frequenza, che rispecchia differenti modalità di gestione del tempo da parte delle famiglie. Infatti, se la formula più utilizzata è quella tra le 5 e le 8 ore (nel 73,9% dei casi), a conferma di una scelta (o necessità) di servizi che accudiscano i bambini per un tempo piuttosto ampio, nella città di Cuneo viene preferita nettamente una copertura oraria del 27% (49,7% dei casi) e secondariamente (31,1%) quella del 40%, invece nell'insieme di tutti gli altri comuni la quota scelta è soprattutto (nel 45,5% dei casi) quella del 30%.

La scelta è forse determinata anche dall'offerta delle scuole, ma certo risulta interessante come la preferenza sia per un orario relativamente breve, forse legato anche all'esigenza di considerare i tempi di spostamento che, nella struttura territoriale cuneese (unita alle carenze del trasporto pubblico), costituiscono un fattore di assoluta rilevanza nella scansione e nell'organizzazione della vita privata e lavorativa, con evidenti ricadute sulla popolazione femminile.

Percezioni delle donne e degli attori

I servizi
per l'infanzia
nel cuneese:
l'uso che ne
fanno le donne

Il cuneese presenta un insieme importante di servizi: sulla creazione di formule di assistenza all'infanzia incide fortemente il sostegno pubblico, in particolare attraverso bandi regionali mediati dalla Provincia, che rappresentano occasioni molto importanti non solo per le istituzioni, ma anche per gli attori del lavoro (pur nella limitatezza dei fondi disponibili e, quindi, della difficoltà al mantenimento dopo lo *start up* iniziale).

Le soluzioni presenti non soddisfano comunque appieno la popolazione femminile: il giudizio complessivo non è troppo negativo, ma le percezioni sono spesso contraddittorie e vengono rilevate carenze soprattutto rispetto alla copertura dei territori più marginali e alla disponibilità oraria. Ciò induce spesso le donne a dotarsi di strategie proprie, facendo ampio ricorso a soluzioni di tipo tradizionale, ovvero fondate sulla rete familiare o amicale, oppure, quando possibile (per le donne imprenditrici e per le lavoratrici autonome o in tutte le situazioni in cui l'organizzazione aziendale consenta la flessibilità), modulando liberamente i propri orari di lavoro e trovando di volta in volta possibili soluzioni nei momenti di necessità.

Difficoltà per le donne sono legate alla conciliazione: ciò che offrono le istituzioni è poco compatibile con le donne che lavorano e solo la rete informale aiuta.

La conciliazione non rappresenta un problema nel lavoro autonomo: il lavoro si allarga e si restringe, ma è gestibile; un vantaggio del lavoro imprenditoriale/ indipendente è quello di potersi scegliere l’orario, con difficoltà, ma anche con libertà rispetto alle possibili soluzioni (per esempio, portandosi i figli in azienda).

Strategie
femminili
per la gestione
del tempo
e delle
responsabilità
di cura,
tra esigenze di
conciliazione e
creatività
imprenditoriale

Punto centrale di un’organizzazione positiva della conciliazione è il sostegno che viene a crearsi tra le donne e il territorio cuneese, con un’interessante e reciproca valorizzazione, da un lato, della componente femminile, della sua capacità imprenditoriale e della sua creatività, dall’altro, delle specificità territoriali, come dimostrano in particolare le forme di accudimento e assistenza (non solo per l’infanzia, ma anche per la popolazione anziana) che vengono attivate da parte delle imprenditrici (o delle coadiuvanti) delle aziende agricole e nelle quali spicca l’impegno delle donne “giovani anziane”, al limitare del pensionamento, ma ancora in grado di contribuire fattivamente alla vitalità del territorio, spesso anche reinventandosi un ruolo a livello familiare, sociale e professionale.

Abbinando la presenza delle donne in agricoltura e la loro offerta di assistenza familiare, sono nati progetti anche molto complessi, creando un sistema di assistenza che ha ricadute positive sia sul territorio, sia per le imprenditrici, favorendo il lavoro per le giovani imprenditrici agricole. Questo impegno è soprattutto sulle aree marginali e periferiche, in particolare quelle montane, dove mancano i servizi pubblici o sono venuti a mancare a causa della crisi.

La prestazione di piccoli servizi per anziani, che nelle famiglie contadine è sempre stato fatto, quando ha un riconoscimento formale aiuta le stesse persone anziane (quando ancora autosufficienti e bisognose solo di alcuni piccoli servizi) a non abbandonare il territorio e costituisce un aumento della redditività per donne anche non più giovani (perlopiù coadiuvanti).

Le donne che hanno superato i 50 anni sono ancora utili alla società, hanno una maturità diversa, maggiore stabilità, meno invidia, minori carichi familiari. Bisogna sostenere le donne in questa età, valorizzarle.

Il ruolo
delle imprese

Come esempio positivo di un mutuo e proficuo rapporto tra le esigenze di conciliazione delle donne e le caratteristiche del territorio cuneese viene fortemente ricordata dagli attori e dalle donne l’offerta di soluzioni organizzative *family friendly* sviluppate all’interno delle aziende cuneesi, specie (anche se non esclusivamente) quando a gestione familiare, tipologia che appare particolarmente adatta al cuneese perché in grado di creare reciproco “riconoscimento” e solide relazioni di fiducia e collaborazione¹⁴.

¹⁴ L’importanza dell’azienda familiare è una specificità e qualità dell’impresa italiana nel suo complesso, come evidenziato dall’Osservatorio AUB (AIDAF - Associazione Italiana delle Aziende Familiari, UniCredit, Bocconi) sulle aziende familiari italiane, che, nel V Rapporto sulle imprese familiari (pubblicato a febbraio 2014 con dati al 2012 relativi a 4.249 aziende familiari con ricavi superiori ai 50 milioni di euro), ne sottolinea il contributo all’occupazione, la capacità non solo di resistere ma anche di reagire alla crisi, la buona performance anche e soprattutto quando siano guidate da donne. Proprio la presenza di donne in posizioni apicali è riconosciuta come fattore particolarmente rilevante, tanto da

Nel cuneese c'è molta impresa familiare: questo significa anche avere aziende più piccole, ma crea una presenza imprenditoriale molto importante sul territorio, perché porta l'azienda a considerare il personale dipendente con un atteggiamento umano, a occuparsi delle persone; è più facile relazionarsi; l'azienda sente ancora un dovere verso il territorio, si interroga sui bisogni del territorio e crea con esso un rapporto di reciproco aiuto e sostegno molto forte.

La conciliazione è facilitata nell'azienda familiare; nella produzione non è possibile un'assenza che porti all'interruzione del lavoro, ma la conciliazione diviene possibile applicando il buon senso, che significa guardare alla singola situazione, anche grazie alla collaborazione tra colleghi (spesso sono già i dipendenti stessi che propongono le soluzioni e sottopongono il problema già risolvendolo).

**Il ruolo
delle istituzioni**

Per la ricerca di soluzioni concrete e stabili di conciliazione, oltre all'impegno personale o allo sforzo organizzativo da parte delle imprese, emergono in maniera evidente anche il desiderio e l'auspicio di maggiore condivisione e dialogo con le istituzioni, in modo da portare alla luce le reali esigenze delle donne e delle famiglie e, quindi, trovare soluzioni efficaci di organizzazione e di fruizione dei servizi.

Per incentivare il lavoro femminile bisogna recuperare i servizi, che permettano alle donne di uscire di casa; è necessaria una contrattazione per la conciliazione e per il sostegno al lavoro femminile, che deve essere perseguito attraverso il welfare (ovvero strutture che permettano alle donne di staccarsi dalla famiglia).

Sarebbe interessante rendere le esigenze di organizzazione e gestione dei tempi più condivise, per trovare equilibrio tra la realtà e i sogni (fattibili); sarebbe interessante un maggiore coinvolgimento della popolazione, anche per far emergere la realtà femminile e valorizzarla.

Rafforzare il dialogo con le istituzioni potrebbe portare interessanti spunti di innovazione nell'organizzazione del lavoro nel suo complesso, attivando una sensibilità nuova che ricerchi una sostenibilità dei tempi di lavoro attenta alle specificità non solo delle singole aziende, ma anche dei diversi settori produttivi.

Bisognerebbe andare in due direzioni: sviluppare strutture e servizi in modo da coprire fasce più ampie di utenza e dare al lavoro una dimensione diversa (per esempio lavorando non oltre le 18).

Il turismo ha tempi particolari: si lavora anche nei fine settimana e nelle feste e questo è un problema che non è mai stato preso in considerazione.

porre il superamento del “tetto di cristallo” tra le otto sfide individuate dall'Osservatorio per la competitività del tessuto imprenditoriale (Corbetta et al., 2014).

2.4. Le reti

Reti cuneesi
che progettano
per le donne e
con le donne

La collaborazione reticolare tra più attori è un punto di forza del cuneese, giacché, attraverso la condivisione di obiettivi, metodi e strumenti, crea condizioni favorevoli di governabilità del territorio, anche in una dimensione di genere.

Fondamentale è il ruolo dei soggetti che rappresentano le donne e i loro interessi e si fanno portatori delle richieste di parità, pari opportunità, piena valorizzazione e non discriminazione: sono soprattutto le istituzioni (assessorati, consulte, commissioni, comitati unici di garanzia, ecc.) variamente presenti all'interno degli enti locali del territorio, nonché le diverse rappresentanze all'interno delle associazioni di categoria, del lavoro, dei diversi settori economici e dello sviluppo.

Un esempio in questa direzione è il Laboratorio Donna del Comune di Cuneo, gruppo di lavoro e partecipazione nato nel 2003, che propone e definisce azioni a favore della parità e della condizione femminile. La sua funzione è prettamente consultiva in riferimento a queste tematiche, con possibilità di: svolgere e promuovere indagini e ricerche, convegni, seminari, conferenze; favorire l'informazione e le conoscenze; esprimere pareri su progetti, programmi e azioni; formulare proposte per l'adeguamento dell'azione amministrativa di enti del territorio in riferimento ai diritti civili, all'istruzione e formazione, al lavoro, alla famiglia, ai servizi sociali e assistenziali, alla sanità; attuare collaborazioni e scambi con organismi analoghi a livello regionale, provinciale e locale. Al Laboratorio partecipano, oltre al Comune (che lo presiede, nella figura dell'Assessore alle Pari Opportunità), associazioni del territorio che si occupano di tematiche legate al mondo della donna, partiti e liste civiche locali, organizzazioni sindacali, media locali, enti che abbiano al loro interno organismi di parità.

Percezioni delle donne e degli attori

Reti cuneesi
che progettano
per le donne e
con le donne

In prospettiva di genere, particolarmente interessante è il ruolo nel Cuneese della rete, non solo come strumento per attivare meccanismi di pari opportunità, ma anche e soprattutto come sede per interloquire e interagire con le donne, intendendole come soggetti autorevoli per cui e con cui stringere relazioni, individuare modelli di intervento, attivare progettualità.

C'è una buona collaborazione tra i diversi soggetti del territorio, con capacità di superare i singoli linguaggi e di spostare l'attenzione sugli argomenti concreti in una logica di mainstreaming. Tra i soggetti del territorio non ci sono difficoltà di rapporti; anche in tavoli problematici c'è un confronto leale, il piacere dello scambio, il desiderio di imparare dagli altri, disponibilità.

Il Cuneese è una realtà in cui le persone hanno una buona capacità di giudicare l'operato delle istituzioni e un buon senso civico e, quindi, è un ambito in cui ci si aspetta un buon rapporto con le istituzioni stesse.

Reti cuneesi
che uniscono
territori

Per favorire la collaborazione tra attori e la vivacità di intervento, un elemento di valore aggiunto è portato dalla capacità delle reti cuneesi di operare con un orizzonte territoriale

ampio, anche transazionale, che, valorizzando la posizione geografica della provincia di Cuneo, la inserisce come attore primario nel contesto europeo, grazie alla prossimità con la Francia e, attraverso la Liguria, con il Mediterraneo.

Nel Cuneese c'è molta attenzione extraterritoriale. La zonizzazione può rappresentare un valore aggiunto e favorire il confronto: la relazione tra territori è importante, perché aiuta a conoscere realtà diverse e insegna a lavorare insieme per costruire qualcosa di duraturo, creando opportunità di crescita per il territorio.

Il futuro dell'Europa è nelle regioni, pertanto è fondamentale creare macroregioni, ossia rapporti tra regioni confinanti che hanno omogeneità territoriale, storica, istituzionale e in questa direzione la provincia di Cuneo ha una condizione privilegiata.

La rete come
sede di
espressione
delle capacità e
delle specificità
delle donne

La rete che il Cuneese intesse sia al suo interno sia con altri territori rappresenta uno strumento efficace ed efficiente anche rispetto alla progettualità per le donne e per le pari opportunità, perché consente di condividere idee, evitare sprechi, mettere a sistema strategie e risorse (economiche, gestionali, organizzative e umane), dando spazio alla naturale propensione degli attori cuneesi al lavoro e alla ricerca di interventi concreti, utili e diffusamente condivisibili (e condivisi), perché finalizzati a un obiettivo —la realizzazione di condizioni di uguaglianza —che è portatore di una forte valenza anche di tipo simbolico.

In questa direzione dimostrano di muoversi i soggetti che sono stati incontrati, a qualsiasi livello essi operino: gli attori istituzionali, quelli di rappresentanza, nonché le stesse donne professioniste e imprenditrici che ricercano nella reciproca collaborazione e nella rete (anche di tipo informale) una strategia vincente non solo perché efficace, ma anche perché particolarmente conforme alla sensibilità femminile e, quindi, capace di far emergere al meglio le capacità relazionali delle donne.

La rete è più naturale per le donne; le donne sanno collaborare, cercano la soluzione dei problemi, hanno attenzione al risultato; il tratto femminile è caratterizzato da maggiore praticità e concretezza.

Le donne fanno rete, mentre gli uomini lavorano più in autonomia: c'è un modo diverso di gestire le informazioni, cosicché, se c'è un problema, le donne lo condividono, ne parlano, mentre gli uomini tengono l'informazione per sé, la “presentano” e non la dibattono (e così appaiono più incisivi); i tempi e i modi di discussione femminili e maschili sono diversi: le donne tendono a non ripetere considerazioni già fatte da altri, ma a intervenire solo se possono aggiungere qualcosa alla discussione; le donne tendono a “collettivizzare” il pensiero, ovvero aspettano che il pensiero diventi collettivo.

La capacità
delle donne di
fare rete e di
gestire la rete

Di notevole importanza è il riconoscimento che viene dato alle donne riguardo la loro capacità di coordinamento, ossia non solo di “fare” rete e di partecipare attivamente ai tavoli di lavoro, ma anche di “gestire” la rete e di assumere un ruolo

centrale nella conduzione delle relazioni, per mettere a sistema i diversi contributi, ricercare soluzioni concrete e forti perché condivise.

All'interno delle reti, la presenza di una guida e di un coordinamento femminile all'inizio può venire sottovalutata o può stupire (specie se legata a determinate tematiche, come, per esempio, le questioni internazionali), ma poi viene particolarmente apprezzata e addirittura richiesta come strumento di mediazione che aiuta a rendere più concreto il dialogo.

La lobby come
strategia
positiva per la
valorizzazione
delle donne

Vincente si dimostra, per gli attori stessi, la scelta di ampliare la capacità sinergica del Cuneese, ponendo le reti come sedi di potere per le donne e delle donne, secondo una strategia “lobbistica” che, anche nel Cuneese, resta strategia da rafforzare, specie nella politica. È comunque interessante osservare come le donne, che già hanno raggiunto posizioni di rilievo nella rappresentanza, tengano e propongano un atteggiamento propositivo, considerando la lobby femminile come strumento da utilizzare e a cui indirizzare in particolare le giovani, non in funzione dell'assunzione di maggiore potere scalzando la predominanza maschile, bensì per l'acquisizione di una capacità di collaborazione che porti nuove competenze e nuovi spazi di espressione femminile.

Questi meccanismi positivi sono già attivi nel Cuneese, anche grazie alla sua peculiare situazione di avere diverse posizioni apicali, nell'ambito tanto istituzionale quanto professionale, affidate a donne e da loro gestite con spirito di collaborazione e dialogo.

Bisogna creare l'humus (ciò che non si vede, ma che fa crescere) e un ambiente migliore, un “contenitore” per l'humus; bisogna creare sensibilità, creare un “cordone” tra le donne, fare lobby, spingere le donne, cogliere i segnali positivi e gestire/indirizzare, spogliandosi da ogni ideologia e andando oltre ogni ideologia.

Bisogna dare più spazio alle donne e bisogna che le donne stesse vedano le altre donne come alleate. Bisogna creare una collaborazione che sia vera cooperazione, mettendo in comune le competenze.

Nel Cuneese c'è un'ottima relazione tra i vertici, in questo momento, gestiti da donne: il dialogo tra vertici è un fattore rilevante e in particolare la confluenza di cariche porta valore aggiunto per creare rete.

2.5. Criticità per le donne di Cuneo

L'aumento di
situazioni di
povertà e il
ruolo assunto
dalle donne

Il Cuneese non è immune da quelle “nuove povertà” (difficoltà economiche, occupazionali, abitative) portate dalla crisi e che colpiscono i cosiddetti *working poor*, ossia persone non propriamente indigenti né del tutto escluse dal lavoro, ma che percepiscono un reddito (personale o familiare) troppo basso a causa di cassa integrazione, lavori saltuari,

lavoro nero, oppure si trovano improvvisamente senza lavoro e spesso in un’età che rende particolarmente difficile il reinserimento. In questo contesto, spicca il ruolo delle donne cuneesi che, affrontando la complessità anche psicologica portata da queste situazioni, sempre di più rappresentano un punto di riferimento per il sostentamento della famiglia, attraverso la disponibilità a inventarsi o reinventarsi un lavoro, oppure, quando questo non è possibile, superando quella ritrosia che spesso trattiene gli uomini dal chiedere aiuto. È quanto testimoniano le richieste raccolte dai Centri di ascolto della Caritas diocesana di Cuneo: 583 nel 2012 da parte di donne, poco più di un terzo del totale (36%, in crescita rispetto all’anno precedente di 3 punti); una quota che raggiunge i tre quarti quando si considera solo l’insieme delle persone di nazionalità italiana. Le donne che cercano sostegno sono soprattutto donne sole (molte volte con prole, specie se straniera), oppure separate con figli a carico o anziane: sono, dunque, donne che portano il peso di abbandoni, separazioni conflittuali, diritti non rispettati.

Il differenziale retributivo di genere come specchio delle disuguaglianze sul lavoro

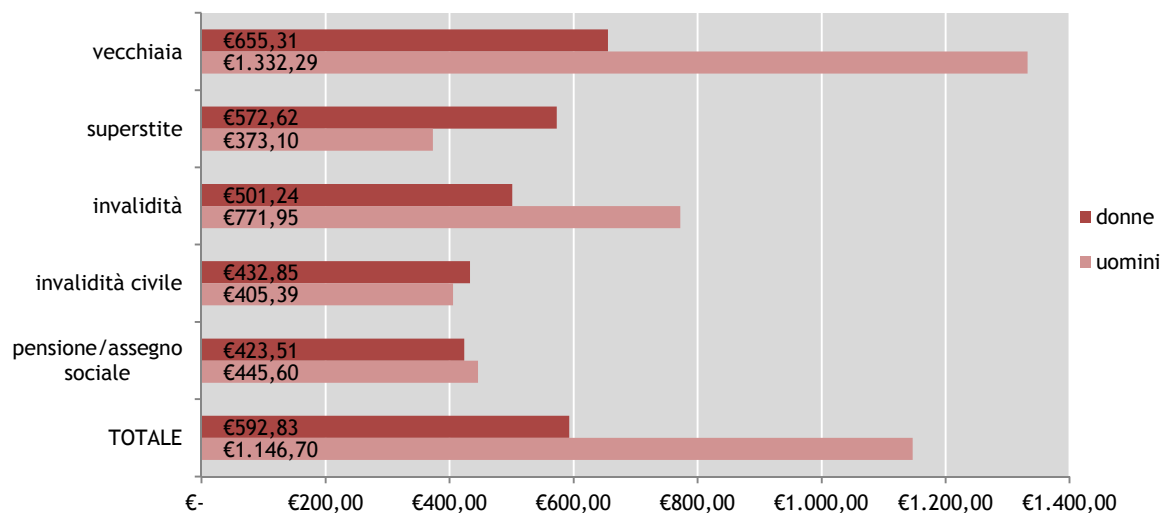
Accanto alle situazioni di disagio portate dalla contingenza storica della crisi, a più forte connotazione femminile sono le difficoltà di tipo economico portate dal differenziale retributivo tra donne e uomini. Esse, pur non rappresentando un problema di tipo propriamente sociale, giacché afferisce piuttosto alle disuguaglianze sul lavoro, non sono prive di conseguenze anche rilevanti, specie quando unite a situazioni di instabilità contrattuale, di incertezza lavorativa e, appunto, di crisi economica.

Il diverso trattamento tra donne e uomini – ampiamente diffuso a tutti i livelli territoriali, anche su scala internazionale – si manifesta fin dall’ingresso nel lavoro: così, nel 2012, le lavoratrici cuneesi laureate da un anno guadagnano mediamente € 899,50 rispetto a un reddito maschile di € 1.100,64, ossia con un differenziale del 18,27%. La disparità è aumentata con la crisi: infatti, se nel 2008 il differenziale era del 10,51%, consentendo alle donne di mantenere mediamente uno stipendio al di sopra di un migliaio di euro (€ 1.017,55 rispetto a € 1.137,09 per gli uomini), cinque anni dopo la retribuzione media femminile ha subito un decremento di 11,60% punti, quasi 200 € (contro una diminuzione di soli 3,21 punti percentuali per gli uomini, pari a meno di 40 €).

Le differenze perdurano durante l’intera carriera lavorativa, come ampiamente dimostrato dalla lettura delle pensioni (resa possibile dalle banche dati INPS) che nel 2013, considerando la media delle diverse tipologie pensionistiche erogate, registrano per la provincia di Cuneo uno squilibrio a sfavore delle donne di ben 48,30 punti percentuali, pari a oltre mezzo migliaio di euro (€ 553,87): così, mediamente, le pensionate non raggiungono € 600 mensili, a fronte di una popolazione maschile per la quale la pensione supera quota € 1.000. Su tale disuguaglianza pesa fortemente una struttura del lavoro che retribuisce le donne in misura più bassa, come dimostrato non solo dalle pensioni di vecchiaia (calcolate sul lavoro svolto), in cui mediamente le donne cuneesi ricevono meno della metà rispetto agli uomini, ma anche da quelle spettanti ai superstiti (che, pur comprendendo eredi in diverse fasce di età, riguardano in larga misura il coniuge in stato di vedovanza): in questo caso, infatti, i valori si invertono, giacché le vedove che percepiscono in reversibilità la pensione

del coniuge godono di un calcolo tarato su parametri maschili (la pensione del marito, appunto) e viceversa per gli uomini (fig. 27).

Figura 27. Importo medio di pensioni vigenti per tipologia e per genere (2013)



Fonte: INPS, Osservatorio sulle pensioni

Accanto a queste difficoltà di tipo economico, ma non necessariamente in stretta interrelazione, sono le situazioni di violenza contro le donne: dati aggiornati al 2013, pubblicati da Telefono Donna di Cuneo, parlano di richieste di aiuto da parte di 133 donne (22 straniere), con un aumento rispetto al 2012 e, per la quasi totalità, per situazioni difficili all'interno della famiglia: violenza fisica (22 casi), anche ripetuta nel tempo; mancato sostegno economico per sé e per i figli; violenza verbale e psicologica da parte di mariti, conviventi, ex-partner, talvolta assistita da minori (14); stalking (4); dipendenza da gioco d'azzardo (6); difficoltà economiche per perdita o mancanza di lavoro (10).

Percezioni delle donne e degli attori

L'aumento di situazioni di povertà e il ruolo assunto dalle donne

Dinanzi alle difficoltà, specie di tipo economico, la parola chiave espressa dal territorio cuneese è “resilienza”, ossia il far fronte in maniera positiva agli eventi traumatici, riorganizzandosi positivamente a fronte delle difficoltà. Le donne cuneesi che si trovano in situazioni di disagio, infatti, non paiono subire in modo passivo, ma reagiscono attivamente, facendosi carico e divenendo portavoci delle esigenze della famiglia, con una rilevante reattività, perlopiù stimolata dai bisogni delle persone di cui hanno responsabilità per il ruolo che esse ricoprono non solo all'interno della famiglia, ma anche sul lavoro o nelle istituzioni. Si delineano, in particolare, attitudini specificamente femminili in cui convergono più dimensioni e in cui costante e centrale è l'attenzione alla dimensione umana, oltreché al profitto.

Finora si è guardato molto alla produttività, ma con l'avvento della crisi bisogna imparare a guardare alla persona, porre attenzione alla sensibilità femminile (cosa che aumenta il valore aggiunto dell'impresa). Nell'attuale momento di crisi, le

donne stanno reggendo l’urto: le donne non partono solo da se stesse, quindi resistono meglio alle difficoltà. Il gene della sopravvivenza delle donne dovrà giocare un ruolo importante per l’autoprotezione.

La crisi sta mostrando il ruolo funzionale delle donne nella famiglia, nella società civile e anche nel lavoro, specie nell’imprenditoria, dove l’intraprendenza femminile è diversa da quella maschile, perché non è rischio, ma impegno razionale. Le donne resistono meglio alla crisi: le imprese gestite da donne chiudono meno; le donne tentano sempre di salvare, sono più abituate degli uomini a lottare. La crisi sta creando un contesto difficile, anche sul Cuneese, ma le imprenditrici resistono meglio alla crisi, mantengono la motivazione, hanno un forte attaccamento al territorio.

Il differenziale retributivo di genere come specchio delle disuguaglianze sul lavoro

La crisi sta acuendo anche la criticità di un fenomeno fortemente discriminatorio quale è il differenziale retributivo di genere: infatti diffuse condizioni retributive più scarse potranno avere ricadute negative importanti soprattutto sulle donne, giacché andranno a diminuire non solo le pensioni di vecchiaia (in cui già le donne sono fortemente discriminate), ma anche quelle erogate alle vedove, che a oggi riescono a offrire degli spazi di (relativa) maggior sicurezza femminile.

In fase di crisi, il gender pay gap poteva essere visto come un di più, un problema non urgente, ma è necessario lavorare anche su questo, anche perché, con l’invecchiamento, sarà un problema che ribalterà la discriminazione sul lavoro in discriminazione nella pensione: in questa direzione, il sistema pensionistico retributivo è discriminante, perché le professioni e posizioni con alta retribuzione sono prevalentemente maschili e comunque le donne sono meno pagate degli uomini anche quando sono nelle medesime posizioni.

Il problema della violenza contro le donne e il modo femminile di affrontarlo

Se già le difficoltà di tipo economico pongono in evidenza un’abitudine femminile a reagire ponendo particolare attenzione alle altre persone coinvolte e alle loro esigenze e sensibilità, questa propensione trova ulteriore e maggiore spazio in situazioni particolarmente difficili e delicate come i casi di violenza. In tali situazioni – guardando in questa sede non alle donne vittime ma alle donne che si trovano a contrastare la violenza (nelle istituzioni, nell’associazionismo e in tutte le numerose e attive sedi che sul Cuneese attivano azioni in questa direzione) – spicca la capacità di mediazione femminile, che porta le donne a contrastare con ogni mezzo i fenomeni di degrado: procedendo il più possibile senza forzature, rispettando i tempi di maturazione delle situazioni e delle vittime, in modo da aiutarle con l’obiettivo finale di emanciparle e valorizzarle, facendo compiere loro un percorso di riappropriazione della propria dignità e qualità. Questo approccio trova particolare efficacia nella propensione cuneese a lavorare in rete e – grazie soprattutto a quei soggetti che (come l’associazionismo) hanno un contatto diretto e quotidiano con il fenomeno – dare voce alle stesse donne vittime o a rischio, cogliendone le richieste (non sempre esplicite) e le esigenze.

La violenza è un fatto inconcepibile; bisogna arrivare a considerarla inaccettabile e, a questo scopo, ci vuole una condanna sociale fortissima: in questa direzione nel Cuneese c'è una bellissima rete.

La sensazione è che sia una questione che non riguarda solo Cuneo, ma che sia un problema culturale, un fenomeno sociale legato a un complessivo calo di consapevolezza e di coscienza e a un cambiamento nella consapevolezza del reale. Bisognerebbe togliere le donne dai meccanismi che generano la violenza e che, essendo di carattere culturale, spesso imprigionano le donne stesse.

Sulla violenza si sta lavorando molto, ma l'impegno non deve essere (e non è) solo a livello penale: si lavora molto sull'anticipo. Le situazioni a rischio vengono monitorate dalle istituzioni competenti: l'impulso è, comunque, di parlare con entrambe le parti (non solo la vittima, ma anche il soggetto molestatore) per verificare i singoli casi e conoscere le reali situazioni.

Negli interventi di contrasto alla violenza, è importante il contatto diretto con le persone coinvolte. È molto importante saper gestire le situazioni con mediazione, per evitare scontri.

Nell'affrontare alcuni casi – per esempio rispetto a donne vittime di tratta, che hanno subito una tortura fisica e psicologica indescrivibile e non hanno più né fiducia né speranza tanto da non essere neppure disposte a denunciare – nasce il desiderio femminile di creare un canale di comunicazione.

In sintesi

Qualità della
vita e
attrattività
della provincia
di Cuneo

L’ottima posizione della provincia di Cuneo rispetto alla valutazione della qualità della vita, su scala sia regionale sia nazionale, viene ampiamente riconosciuta dalle donne e dagli attori del territorio, oltretutto dimostrata da diverse classificazioni, che sempre di più considerano parametri non solo economici, ma soprattutto di “sostenibilità” e di benessere complessivo della persona. Molteplici fattori contribuiscono a questa qualità e afferiscono sia alle caratteristiche naturali (i prodotti di eccellenza) sia alla capacità delle risorse umane che su questo territorio vivono e lavorano. In questa direzione, ovvero per la creazione di capacità di alto livello che possano essere proficuamente sviluppate a favore del Cuneese, gioca un ruolo determinante la presenza dell’Università, in quanto soggetto che, da un lato, è forte polo di attrazione, specie per le donne, dall’altro è – e può ulteriormente divenire – luogo di scambio con altre realtà, anche aiutando il Cuneese a uscire dai propri confini e, nello stesso tempo, valorizzare le proprie specificità.

La capacità di
attrarre
lavoratrici

La capacità di attrazione espressa dal territorio cuneese trova spazio importante di espressione nel lavoro, con ricadute molto positive per le donne. Nelle opportunità lavorative queste ultime – nonostante non manchino meccanismi tradizionali di segregazione di genere tanto orizzontale quanto verticale, come ben dimostrato dai dati – riescono a trovare uno spazio accogliente, nel quale possono e sentono di poter esprimere pienamente le loro capacità professionali anche a livelli di carriera molto alti. Chiave della valorizzazione delle donne sul territorio della provincia di Cuneo è identificabile in quella pragmaticità tipica del cuneese, che lo porta a giudicare le proprie risorse umane secondo criteri che si fondano prioritariamente sulla capacità professionale e, quindi, si applicano senza difficoltà alle donne, grazie alle ottime prestazioni femminili nella formazione e nell’acquisizione di competenze.

La carriera delle
donne nel
Cuneese

Tra il Cuneese e le donne (sia native sia provenienti da altri territori) è riconoscibile una relazione dialogica di reciproco scambio: le donne sono costantemente chiamate a dimostrare le proprie capacità, a sforzarsi esse stesse di riconoscere e dare voce alle loro qualità, a non tirarsi indietro, a ridimensionare il proprio ideale di efficienza e di perfezione, con un impegno non privo di sacrifici (legati soprattutto alla gestione della famiglia e alla conciliazione delle responsabilità), ma in contraccambio dal territorio le donne che lavorano vengono riconosciute, apprezzate, ricercate, valorizzate.

Più in generale, anche a seguito della crisi che sta mettendo in discussione meccanismi e comportamenti di successo (economico e professionale in particolare, ma anche sociale) tarati sul modello maschile, sta emergendo con forza nel Cuneese il valore della diversità di genere e, in particolare, lo sdoganamento di alcune caratteristiche femminili sempre meno considerate come umorali o segno di ipersensibilità o debolezza.

Non sono, comunque, assenti nel Cuneese resistenze a una piena espressione delle donne, in particolare nella rappresentanza politica: a queste è possibile e opportuno rispondere con strumenti mirati (come possono essere le quote), ma soprattutto attivando una sensibilizzazione diffusa. Nel Cuneese è già ampiamente presente, anche se gli attori stessi riconoscono la necessità di un costante miglioramento, operando a partire dalle generazioni più giovani, in modo tale da creare una diffusa cultura dell’uguaglianza che riesca a scalzare gli stereotipi e le discriminazioni tuttora esistenti nel territorio provinciale.

L'importanza
della
conciliazione
nella carriera
femminile

Per la piena realizzazione delle donne, grande rilevanza ricopre la conciliazione, ossia la capacità di gestire con equilibrio i ruoli professionali e familiari: anche in questo caso, funzione centrale è giocata dal territorio, attraverso la sua capacità di offrire servizi, strutture, modalità che aiutano concretamente le donne a organizzare le loro responsabilità. La risposta del Cuneese per vie di tipo “formale”, ovvero dalle istituzioni preposte, è riconosciuta come abbastanza buona, ma non capillare, sicché permangono zone scoperte, specie in ambiti periferici o montani, nei quali la soluzione diventa necessariamente di tipo “informale”, grazie al supporto della rete familiare o amicale, nonché alla creatività delle donne cuneesi. Esse riescono a trovare soluzioni che, oltre a dare risposta alle loro esigenze, riescono pure a utilizzare al meglio le specificità del territorio, nuovamente in un reciproco rapporto di rispetto e di dialogo: in questa direzione vanno i servizi creati e gestiti direttamente dall'imprenditrice agricola o dalle coadiuvanti che, da un lato, parlano di operosità e di spirito imprenditoriale, dall'altro, ponendo attenzione alle esigenze di cura non solo della fascia dell'infanzia, ma anche di quella anziana, dimostrano un'interessante apertura a tutte le dimensioni della conciliazione. Insieme, soluzioni organizzative poste in atto all'interno di diverse aziende cuneesi offrono preziosi servizi di conciliazione che, uniti a strategie di welfare aziendale a favore del benessere della persona, rappresentano un sostegno fondamentale per le donne lavoratrici.

Il ruolo delle
istituzioni e la
strategia di rete

Per favorire un migliore bilanciamento tra le diverse strategie di conciliazione, anche sanando le carenze tuttora presenti, la strada ritenuta privilegiata è il dialogo con le istituzioni, affinché il buon rapporto tra donne e territorio possa tradursi in soluzioni che, grazie alla condivisione e al supporto delle istituzioni, possano avere ricadute importanti per una migliore diffusione non solo degli interventi, ma anche del concetto stesso di conciliazione.

Il dialogo, in quanto confronto e scambio tra attori, è elemento di forza del Cuneese, che si traduce nella strategia di rete, molto apprezzata e che rappresenta una sede privilegiata di espressione e di riconoscimento delle donne, da un duplice punto di vista: sia rispetto alla progettazione per le donne, ovvero per l'individuazione e la discussione di strategie di tutela e di promozione di condizioni paritarie, sia come sede di progettazione ed espressione delle capacità delle donne. Anche le reti rappresentano, dunque, luogo di valorizzazione delle donne cuneesi, riproponendo quel proficuo reciproco rapporto tra territorio e donne che, in questo caso, non solo consente alle donne di esprimersi, ma crea spazi in cui viene riconosciuta, apprezzata e ricercata dagli attori stessi la capacità femminile di fare e di gestire la rete.

L'esperienza di rete richiama anche all'utilità della strategia lobbistica come modalità che, senza snaturare le caratteristiche femminili, potrebbe concretamente aiutare le donne a rafforzare il dialogo tra loro stesse (e in particolare con le giovani), cogliendo le opportunità in questa direzione fornite al Cuneese dalla (non consueta, ma circoscritta nel tempo) presenza femminile in posizioni apicali e decisionali di grande rilevanza.

La propensione delle donne cuneesi ad agire—ma con mediazione, ricerca di soluzioni, considerazione per le esigenze di tutti i soggetti coinvolti—trova spazio molto importante nelle situazioni difficili: così avviene davanti all'instabilità economica derivante dalla crisi, in cui si manifesta una maggiore disponibilità femminile a superare la reticenza nel chiedere aiuto, ma anche rispetto a situazioni molto complesse, come i casi di violenza, in cui spicca la

capacità delle donne cuneesi di intervenire con equilibrio, utilizzando al meglio gli strumenti che hanno a disposizione grazie al loro ruolo istituzionale o alla collaborazione con soggetti che sul tema intervengono (in particolare, l’associazionismo).

3. Progetti per le donne e delle donne a Cuneo

Esempi di
valorizzazione
delle donne
cuneesi

A completamento della descrizione degli elementi più rilevanti in chiave di genere del Cuneese e dopo una sintesi della percezione e delle rappresentazioni che il territorio stesso esprime, viene di seguito proposta una prima ricognizione, senza pretese di esaustività, di esperienze progettuali in provincia di Cuneo, che possono in qualche misura risultare esemplificative della vivacità della progettazione cuneese per le donne e delle donne.

1) Progetti per le donne

- interventi ad ampio spettro, destinati a incidere sulla condizione di vita e di lavoro delle donne (azioni di promozione e tutela, contrasto alle discriminazioni, lotta alla violenza, diffusione della cultura di pari opportunità, ecc.) e che vengono programmati e promossi dalle istituzioni e sono realizzati da queste ultime (attraverso politiche e strategie programmatiche) o dagli attori del territorio (attraverso progetti e iniziative specifiche);
- prassi imprenditoriali che comprendono azioni, interventi, modalità organizzative che le imprese promuovono a favore del personale e in particolare della componente femminile; presentano anche specifiche esperienze di conciliazione che, pur attivate come iniziative mirate e limitate nel tempo, sono state assunte come prassi aziendali sostenibili nel tempo;

2) Progetti delle donne

- esperienze imprenditoriali femminili che, approfondite attraverso interviste mirate, sono specchio particolarmente significativo della partecipazione delle donne cuneesi alla creazione e alla gestione d'impresa e del loro fattivo contributo alle dinamiche del lavoro e dello sviluppo.

3.1. Progetti per le donne

Esempi di
iniziative,
progetti, prassi
per la
valorizzazione
delle donne
cuneesi

Di seguito vengono presentati alcuni progetti, selezionati tra quelli più raccontati dagli attori del territorio, indicandone gli elementi essenziali e più significativi, con un dettaglio maggiore per le iniziative che siano state segnalate come particolarmente interessanti.

Per offrire un quadro di sintesi che sia una fotografia della progettualità cuneese il più possibile omogenea, le esperienze vengono catalogate per ambito di intervento (qualità della vita e conciliazione, formazione e lavoro, organizzazione del lavoro all'interno delle imprese, diffusione della cultura di parità).

La valenza puramente esemplificativa dei progetti indicati è evidente soprattutto per quelle iniziative che, spettanti ai servizi pubblici (servizi per l'infanzia o per la popolazione anziana, piani e progetti di programmazione e di gestione del territorio, ecc.), vengono necessariamente realizzate su tutto il territorio; vengono citati solo quei progetti che sono stati ricordati in modo esplicito dagli attori, leggendo la volontà di porli in evidenza come segnale di una particolare e riconosciuta significatività (tabb. 10-22).

Tabella 10. Ambito qualità della vita e conciliazione – Benessere

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Progetti urbani	L'installazione di corpi illuminanti, con attivazione di oltre 1000 punti luce in condizioni di risparmio energetico, è stata pensata per migliorare la sicurezza delle donne. Per favorire il benessere della cittadinanza, il Piano Regolatore pone particolare attenzione alle piazze, al verde e anche ad aspetti di arredo urbano, per esempio garantendo la presenza di zone fiorite nella città (in larga parte finanziato con donazioni, che consentono all'Amministrazione di non dover sostenere spese a questo scopo).	Comune di Bra	Bra	www.comune.bra.cn.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1085:piano-regolatore-prgc&catid=135&Itemid=157
Progetto Borghi della Felicità	È un progetto integrato di comunità, indirizzato al benessere della collettività, in riferimento non solo alla situazione economica, ma soprattutto a una serie di elementi intesi come fattori di felicità: qualità delle relazioni sociali, solidarietà, equilibrio mentale e fisico, sicurezza, inclusione sociale, cultura e conoscenza, preservazione dell'ambiente, qualità e bellezza del paesaggio. Intende individuare linee di azione, programmi, progetti per rendere Saluzzo più vivibile, più bella, più attenta alle persone e aumentare il tasso di felicità della cittadinanza. A questo scopo, organizza laboratori aperti alla popolazione, con riunioni mensili, in cui riflettere insieme sui bisogni della collettività e sulle modalità più opportune per soddisfarli, in base agli interessi, competenze ed esperienze di ciascun soggetto. Sono stati individuati tre temi di approfondimento: coesione di vita e di comunità; paesaggio urbano ed extraurbano, città intelligenti, saper fare e auto-imprenditorialità; cultura e identità, economia dell'esperienza e dell'ospitalità.	Comune di Saluzzo Comune di Melpignano (LE) Associazione Borghi Autentici d'Italia	Saluzzo	www.comune.saluzzo.cn.it/content/citta/progetto-borghi-della-felicità www.borghiautenticitalia.it/bai/category/progetti/borghi-della-felicità
Progetti di orti urbani	Tra il 2013 e il 2104 sono stati attivati 51 orti urbani, con l'obiettivo di valorizzare alcuni spazi verdi della città, accrescendo il senso di appartenenza alla comunità e il rispetto dell'ambiente. È un'iniziativa importante di coinvolgimento delle famiglie, dei giovani, degli anziani, delle associazioni e delle scuole. Particolare rilevanza, in ottica di invecchiamento attivo, è la destinazione di una parte degli orti a persone ultrasessantenni.	Comune di Alba	Alba	www.comune.alba.cn.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2096%3Amussorto&catid=101%3Asegreteria-sociale&Itemid=312
	Nel 2012 sono stati attivati 88 orti urbani, molti condotti da donne. Gli orti sono destinati a braidesi, con priorità al requisito dell'anzianità. Possono contribuire alla conduzione dell'appezzamento	Comune di Bra	Bra	www.comune.bra.cn.it/index.php?option=com_content&view=article&id=14025:orti-

	anche i familiari conviventi, valorizzando la collaborazione familiare e la condivisione dei compiti.			urbani&catid=122&Itemid=144; http://comune.bra.cn.it/index.php?option=com_content&view=category&id=135&Itemid=157
	Rappresenta un progetto ormai consolidato, partito nel 2009. L'adesione è in aumento, anche da parte di giovani e famiglie, oltretutto di persone anziane, per le quali il progetto era stato avviato.	Comune di Fossano	Fossano	www.comune.fossano.cn.it/servizi/menu/dinamica.aspx?idArea=17140&idCat=17214&ID=17214
	L'esperienza è stata avviata nel 2012 per promuovere e affermare l'importanza di un'alimentazione sana, del rispetto e della salvaguardia dell'ambiente, nonché per incentivare momenti di incontro e di tempo libero.	Comune di Mondovì Coldiretti Cuneo Italia Nostra	Mondovì	www.cuneo.coldiretti.it/provincia-granda-orti-urbani-a-mondovi.aspx?KeyPub=17142212%7C17142856&Cod_Oggetto=33431006&subskintype=Detail
	È un'esperienza promossa nel 2013 all'interno di un progetto di miglioramento della qualità della vita che rivolge particolare attenzione alla popolazione anziana, con disabilità, in difficoltà occupazionale e rappresenta occasione di educazione ambientale, sviluppo ecosostenibile, educazione alimentare e riqualificazione di porzioni di territorio, socialità e tempo libero.	Comune di Saluzzo	Saluzzo	http://www.comune.saluzzo.cn.it/content/citta/orti-comunali
Progetto Orti sociali	Promuove orti solidali, offrendo l'opportunità a famiglie disagiate di utilizzare un pezzo di terra senza spesa, con il coinvolgimento della cooperazione sociale, imprese agricole, parrocchia, cittadini privati. L'iniziativa è partita nel maggio 2012 con la consegna dei lotti inizialmente a 12 famiglie, poi salite a 23, insieme a piantine, sementi e attrezzatura necessaria alla coltivazione dell'orto. La conduzione dei terreni da parte dei beneficiari si realizza con il sostegno di personale esperto. Valorizza il lavoro e le capacità delle persone e delle donne in particolare, rendendo le famiglie coinvolte parte di un sistema di mutualità: infatti, le famiglie che hanno ricevuto l'orto si impegnano a devolvere parte del raccolto a enti benefici, imparando la condivisione e divenendo parte attiva di un sistema solidale. Il progetto ha avuto un riscontro molto positivo, con esiti anche inattesi e un coinvolgimento molto ampio e diversificato (per esempio, di persone musulmane, coinvolte attraverso i Centri Ascolto della Caritas).	Confcooperative Fedagri Cuneo Confcooperative Fedagri Piemonte Cassiopea cooperativa sociale Parrocchia San Pio X di Cuneo	Cuneo (Cerialdo)	www.cuneo.confcooperative.it/txlstvw.aspx?LstID=8d6a786b-99e3-4613-b9a8-8cf07c72917c
Progetto Cuneo a ritmo del tuo tempo	Attivato nel 2007, è un progetto ampio e articolato, in cui il personale dipendente comunale ha avuto parte attiva fin dalla definizione: questa, infatti, è da far risalire al progetto “Temporario di lavoro” (finanziato dalla Regione Piemonte a valere sul Fondo Sociale Europeo) che, nel 2005, grazie a un'azione con un gruppo di dipendenti del Comune (donne e uomini), aveva portato a definire in	Comune di Cuneo	Cuneo	www.comune.cuneo.gov.it/uffici orari.html

	modo innovativo la conciliazione come strategia di motivazione e di rafforzamento personale e professionale. Si era trattato di un’iniziativa di “personalizzazione della conciliazione”, che aveva definito la flessibilità come strumento che può sostenere l’Ente Locale nella definizione di modalità paritarie e qualitativamente sostenibili di organizzazione del lavoro dal punto di vista tanto della gestione delle risorse umane quanto della strutturazione dei tempi, nel rispetto delle esigenze di funzionamento e di produttività dell’Ente, oltretutto di valorizzazione professionale e umana del personale, in un quadro complessivo di promozione della qualità della vita. Su queste basi, fortemente tarate su principi di parità e di <i>empowerment</i>, si è fondato il Piano di Coordinamento degli Orari <i>Cuneo a ritmo del tuo tempo</i>, arricchito da un’approfondita ricerca (cofinanziata dalla Regione Piemonte a valere sulla LR 52/95 art. 4 ai sensi della Legge 53/00 art. 22 per la programmazione dei tempi e delle banche del tempo) che aveva individuato quattro ambiti di lavoro: la gestione degli orari e la Giornata del Cittadino (<i>Cuneo facile: i tempi della città</i>), la mobilità (<i>Cuneo scorrevole: muoversi meglio</i>), la comunicazione (<i>Cuneo visibile: l’importanza della comunicazione</i>), la socialità (<i>Una città che vive fuori orario</i>). Il Piano è stato attuato relativamente alla prima opzione e, con ulteriore finanziamento regionale (ancora sulla LR 52/95), è stato realizzato un ampio progetto (tra novembre 2008 e giugno 2010) su tre fronti: il contesto interno all’Amministrazione Comunale, individuando modalità organizzative per una modulazione omogenea degli orari di apertura al pubblico degli sportelli; gli attori del territorio, favorendo eventuali adesioni a un orario flessibile da parte dei soggetti che erogano servizi; la cittadinanza, informando sulle nuove modalità orarie del Comune. Nell’ambito della modulazione oraria degli uffici comunali, è stata attivata un’apertura con orario continuato 8.30-16.30 al martedì, individuata come “Giornata del Cittadino”, a cui è stata affiancata l’offerta del servizio al pubblico anche nel pomeriggio del giovedì (14.30-16.30) e comunque disponibilità in tutti i giorni secondo un orario uniforme (8.30 -12.00). Verso la cittadinanza è stata attivata un’ampia azione di comunicazione ed è stata realizzata anche una valutazione d’impatto attraverso interviste. Il progetto è stato particolarmente significativo per l’organizzazione comunale interna, tanto che la definizione di orari di sportello (che ha necessariamente richiesto un complesso lavoro di definizione degli			
--	--	--	--	--

	orari del personale) ha portato a una diffusa e positivamente gestita flessibilità degli orari, ormai prassi consolidata e condivisa all'interno dell'Ente.			
Piano di Coordinamento degli Orari della Città di Saluzzo	È un progetto su cui l'Ente comunale si è impegnato molto, partendo dalle esigenze delle donne e prendendo spunto anche da esperienze di altri Comuni (Cuneo in particolare). Sono stati unificati gli orari degli uffici comunali e di quelli pubblici, con momenti di incontro con la Città e con la Consulta Pari Opportunità.	Comune di Saluzzo	Saluzzo	www.comune.saluzzo.cn.it/sites/default/files/deliberedetermine/processate/DE110642.PDF

Tabella 11. Ambito qualità della vita e conciliazione – Cura dell’infanzia e dell’adolescenza

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Progetto Agritata	Attivo dal 2012, è un servizio educativo qualificato per la prima infanzia in ambito domiciliare e rurale, ideato da Coldiretti, anche cogliendo l’esperienza di altre aree del Nord Italia (in particolare Trentino-Alto Adige), sostenuto dalla Regione Piemonte e gestito nel Cuneese con il supporto della Cooperativa Linfa Solidale (cooperativa sociale di tipo A che opera nella fornitura di servizi innovativi alla persona). È uno strumento di conciliazione che aiuta a rispondere alle richieste di assistenza infantile nelle aree extraurbane, accogliendo bambini tra i 3 mesi e i 3 anni nella casa stessa dell’“agritata” all’interno di una azienda agricola. Ha il valore aggiunto di proporre un modello pedagogico che inserisce il bambino all’interno di un piccolo gruppo, in un ambiente familiare e in un contesto agricolo e rurale, ritenendolo luogo ideale per la crescita e lo sviluppo dei bambini. Il servizio garantisce flessibilità dell’orario, personalizzazione, capillarità sul territorio. Ha la peculiarità di trasformare l’accudimento in un contesto familiare, in una professione e, in questo senso, è importante occasione di lavoro e quindi preziosa opportunità di integrazione al reddito per le donne: infatti le “agritate” sono imprenditrici agricole che, previa adeguata formazione e abilitazione per acquisire certificate competenze pedagogiche, offrono il servizio a casa propria, nel contesto della loro azienda. Le operatrici vengono formate attraverso un corso teorico-pratico di 400 ore (260 ore di teoria e 140 ore di stage da svolgersi presso un servizio per la prima infanzia autorizzato). Nel 2012, sono stati attivati 2 corsi per circa 40 imprenditrici, di cui 30 hanno conseguito l’abilitazione. Le “agritate” oggi attive sul territorio cuneese sono una decina, per un totale di una trentina di bambini accuditi. Il progetto è diffusamente riconosciuto come prassi positiva di valorizzazione delle donne imprenditrici del settore agricolo: nel 2012, ha ricevuto menzione d’onore nell’ambito del Premio Gamma Donna, insignito nel contesto del Salone Gamma Donna con l’esplicito obiettivo della “valorizzazione della capacità imprenditoriale femminile come espressione di creatività e innovazione”.	Coldiretti Piemonte Coldiretti Cuneo Provincia di Cuneo Cooperativa Linfa Solidale	Tutto il territorio provinciale	www.cuneo.coldiretti.it/il-progetto-agritata-al-via-anche-in-provincia-di-cuneo.aspx?KeyPub=17246891%7CD_CUNEO_HOME&subskintype=Dettaglio&Cod_Oggetto=32804236;www.linfasolidale.it/pagina/?ID=5

Mensa scolastica	Degno di nota è il servizio di mensa scolastica, che propone una varietà particolarmente ampia di diete diverse (21), in modo da raccogliere e considerare tutte le possibili problematiche (con un’attenzione che valorizza la capacità di cura femminile). Grande rilevanza viene data (e quindi comunicata alle fasce giovanissime della popolazione) a un’alimentazione sana che utilizzi il più possibile i prodotti del territorio braidese.	Comune di Bra	Bra	www.comune.bra.cn.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1078:mensa-scolastica-1078&catid=132&Itemid=154
Servizi a margine della scuola	Il Comune garantisce servizi di pre-scuola, post-scuola, doposcuola, mensa, per una fascia temporale molto ampia (dalle ore 7.30 alle 18). Molto importanti (anche per scongiurare il ritrovo in piazza e l’insorgere di comportamenti inadeguati) sono i servizi di sostegno erogati al di fuori dell’orario scolastico, con la proposta di attività educative o sportive. Tra le attività educative, il servizio di ripetizioni pomeridiane per ragazzi/e della scuola media offre un effettivo sostegno (grazie al rapporto studente/docente di uno a uno). Attività ludiche, sportive, ricreative e culturali vengono offerte anche nel periodo di chiusura delle scuole (luglio e agosto) attraverso il servizio “Estate ragazzi”, con programmi differenziati in relazione all’età dei/delle partecipanti. Nella prestazione di questi servizi, sono ampiamente coinvolte (in misura maggiore rispetto agli uomini) le donne, specie mamme.	Comune di Saluzzo	Saluzzo	www.comune.saluzzo.cn.it/content/uffici/servizi/scolastici-1 ; www.comune.saluzzo.cn.it/content/uffici/servizi/estate-ragazzi

Tabella 12. Ambito qualità della vita e conciliazione – Cura e valorizzazione della popolazione anziana

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Accesso ai servizi sanitari	Alla popolazione anziana e a quella che vive in territori isolati viene offerta l’opportunità di rivolgersi agli operatori dei Centri Coldiretti per contattare le strutture sanitarie, potenziando la rete locale dei servizi in collegamento con l’ASL e con i servizi sociali. Vengono espletati servizi di: consegna a domicilio della spesa e dei farmaci, accompagnamento alle visite mediche, preparazione e somministrazione dei pasti, compagnia e prevenzione, affidamento diurno e pernottamenti in affidamento temporaneo. Nel 2013, sono stati attivati due servizi (dopo una formazione condotta nel 2012) nel Saluzzese, Cebano, Fossanese, con il coinvolgimento di circa 50 operatrici. È un servizio molto rilevante sia in quanto cura per la popolazione	Coldiretti ASL e Ospedali Servizi Socio Assistenziali Associazioni di Volontariato	Saluzzo Ceva Fossano	www.cuneo.coldiretti.it

“Le donne come fattore di sviluppo in provincia di Cuneo”

	anziana, sia come impegno delle donne in qualità di operatrici.			
Servizi di vita quotidiana	Alle persone anziane sole, non autosufficienti o con problemi di autonomia vengono offerti servizi di pasto e di lavanderia. La popolazione anziana gode anche di un servizio agevolato di trasporto e può disporre di un Centro per anziani (molto partecipato).	Comune di Mondovì Associazioni di anziani Associazioni di volontariato	Mondovì	www.comune.mondovi.cn.it/vivere-la-citta/anziani/servizi-per-gli-anziani
Laboratori	Vengono allestiti laboratori rivolti alle persone pensionate, con realizzazione di attività motoria, musica attiva, teatro, informatica, in una prospettiva non solo di assistenza, ma anche di invecchiamento attivo.	Comune di Alba Associazioni di anziani Associazioni di volontariato	Alba	www.comune.alba.cn.it
Iniziativa Libera età	Nell’ambito del progetto <i>Saluzzo. Ogni giorno più tua</i> , viene promossa un’azione di cittadinanza attiva, con reclutamento di persone oltre i 55 anni, pensionate o libere da impegni lavorativi, che siano disponibili a dedicare parte del loro tempo al servizio della comunità, occupandosi di attività diverse: animazione e supporto ad attività culturali; apertura di musei e animazione di manifestazioni; accoglienza e informazione turistica; segnalazione di problematiche sul territorio cittadino; assistenza e sorveglianza presso i parchi pubblici o in occasione del <i>pedibus</i> ; partecipazione ad attività culturali, visite e gite.	Comune di Saluzzo Associazioni di anziani Associazioni culturali Associazioni di volontariato	Saluzzo	www.comune.saluzzo.cn.it/content/uffici/servizi/cultura-saluzzo-ogni-giorno-più-tua

Tabella 13. Ambito formazione e lavoro – Orientamento scolastico e orientamento/inserimento al lavoro

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Progetto Fai la cosa giusta	Nato nel 2011, promuove incontri itineranti sul territorio provinciale per presentare ad allievi e allieve delle scuole medie la possibilità di proseguire gli studi con una scelta di tipo tecnico, per colmare lo scarto esistente tra domanda di tecnici da parte delle aziende e l'offerta di diplomati e professionali. Per un maggiore coinvolgimento del <i>target</i>, nel 2011 e nel 2012 gli incontri sono stati accompagnati da proiezioni di video; nel 2013 è stato scelto il teatro (in collaborazione con l'Associazione “Teatro educativo”), con uno spettacolo che ha guidato i ragazzi e le ragazze a capire non quale sia la scelta giusta, ma come si fa una scelta giusta. Studenti e studentesse degli istituti tecnici e professionali danno la loro testimonianza e giovani imprenditori e imprenditrici di Confindustria Cuneo raccontano le loro esperienze dirette. L'iniziativa coinvolge oltre 1.500 persone tra ragazzi, genitori, insegnanti e ha un importante impatto anche in chiave di genere, considerando come una maggiore scelta da parte femminile di studi tecnici possa concretamente aiutare a diminuire la segregazione settoriale nella formazione e nel lavoro.	Confindustria CCIAA Gruppo Giovani Imprenditori Regione Piemonte Provincia di Cuneo MIUR	Cuneo Alba Saluzzo Bra Mondovì Savigliano	www.uicuneo.it/uic/associazione/progetti/failascuolagiusta.uic
Progetto Porte girevoli	È stato un percorso formativo e orientativo per il rinforzo delle competenze personali a 12 donne giovani (tra i 25 e i 35 anni) residenti o domiciliate nel Saviglianese e alla ricerca di occupazione. Il progetto ha lavorato su più obiettivi: aiutare le giovani a conoscere meglio il mercato del lavoro locale e le opportunità lavorative, a comprendere le autentiche motivazioni sottese alla ricerca del lavoro e all'eventuale fallimento; incoraggiare la conciliazione tra vita lavorativa e carichi familiari; rendere le donne autonome nella ricerca del lavoro, favorendo la consapevolezza delle proprie motivazioni, aspirazioni, potenzialità, bisogni e competenze; motivare le giovani fuoriuscite dal mercato del lavoro per gravidanza/maternità e con difficoltà di reinserimento. Sono stati realizzati in alternanza: incontri di gruppo, colloqui individuali motivazionali, azioni di auto-mutuo aiuto, interventi di soggetti esperti. L'azione si è inserita all'interno del progetto <i>Lavoro Cercasi ... nella</i>	Comune di Savigliano Informagiovani di Savigliano Provincia - CPI di Savigliano Comune di Caramagna Piemonte Comune di Cavallerleone Comune di Cavallermaggiore Comune di Faule Comune di Marene Comune di Monasterolo di Savigliano Comune di Murello Comune di Polonghera Comune di Racconigi Comune di Ruffia Cooperativa ORSO	Savigliano e saviglianese	www.igsavigliano.com

	tradizione locale, finanziato sul Piano Provinciale per i Giovani nell'ambito di Accordo in materia di Politiche Giovanili stipulato tra il Dipartimento Gioventù della Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Regione Piemonte.			
Progetto Cambiamente	Promuove lo sviluppo di talenti e l'inserimento nel mondo del lavoro di 10 giovani (5 femmine e 5 maschi) con alta preparazione, tra i 18 e i 29 anni, creando opportunità in settori innovativi e tecnologicamente avanzati, valorizzando abilità e potenzialità dei/delle giovani e permettendo lo sviluppo di nuove competenze. Prevede: un tirocinio di 6 mesi, retribuito, presso aziende della provincia di Cuneo caratterizzate da un'attenzione ai processi d'innovazione; un percorso formativo (parallelo al tirocinio) in <i>team</i> , per l'acquisizione di competenze relative a <i>project management</i> , comunicazione e creatività.	Associazione Mestieri in corso Comune di Savigliano CCIAA di Cuneo ALSTOM Ferroviaria SAA Savigliano Formazione	Savigliano	www.cambia-mente.it

Tabella 14. Ambito formazione e lavoro – Inserimento/reinserimento al lavoro di donne appartenenti a fasce deboli

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Progetto R.O.S.A. <i>Reti per l'occupazione e lo sviluppo dei servizi di assistenza familiare</i>	Ha attivato otto sportelli gratuiti di intermediazione tra chi cerca lavoro come assistente familiare (in larghissima maggioranza donne) e le famiglie, in collaborazione con CPI ed enti che si occupano dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e della formazione nell'assistenza familiare. Alle famiglie offre: analisi dei bisogni, definizione del profilo professionale della figura richiesta, segnalazione di nominativi, consulenza contrattualistica e fiscale, accompagnamento nella procedura di assunzione. Alle/agli assistenti familiari offre: colloqui, analisi delle esperienze e delle disponibilità, segnalazione alle famiglie, formazione, tutoraggio. È azione sostenuta dalla Regione Piemonte attraverso finanziamenti comunitari (FSE) e fondi nazionali. Dall'avvio del progetto (dicembre 2011) a fine luglio 2013, le candidature sono state 3.664, quasi del tutto femminili (3.482) e localizzate soprattutto sul territorio di Alba (1.269 persone, di cui	Provincia di Cuneo Servizi Sociali Distretto2 ASL CN2 Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe Roero Consorzio Monviso Solidale Consorzio Monregalese Cnos Fap Piemonte Enaip Piemonte Apro Alba Barolo Formont Cemon Afp Dronero Forcoop Cooperativa Valdocco Workoop Cis Consorzio	Cuneo Alba Bra Fossano Mondovì Saluzzo	www.progettorosa.org

	1.229 donne). L'età prevalente è nella fascia tra i 40 e i 49 anni, con 1.228 donne e 77 uomini. Il progetto ha portato all'assunzione, nel corso del 2012, di 168 persone su un totale di 3.003 candidature esaminate.	Cooperativa Il Cortile Cons. Nuovi Orizzonti Coop Abrate Scuole SanCarlo Acli Cuneo Cooperativa ORSO		
Voucher di conciliazione per la partecipazione a percorsi per l'occupabilità	Grazie ai finanziamenti regionali su fondi europei (FSE), a persone (prioritariamente donne) con carichi familiari inserite in percorsi volti a migliorare l'occupabilità vengono concessi <i>bonus</i> per l'acquisto di servizi alla persona (pubblici e privati): servizi socio-educativi per la prima infanzia, baby-parking, scuole dell'infanzia, servizi nell'ambito di attività estive pre/post-scuola per l'infanzia e per la primaria (primo anno), mensa nella scuola primaria, centri educativi e centri aggregativi minori, presidi per anziani, centri socio-terapeutici per disabili, assistenza domiciliare. Sono rimborsate le spese sostenute (non più di € 1.000 al mese) per massimo 12 mesi precedenti all'inserimento o reinserimento lavorativo (prorogabile per 12 mesi successivi all'inserimento). Nel 2012, nella provincia di Cuneo sono stati erogati <i>voucher</i> a circa 100 persone, tra cui moltissimi stranieri.	Provincia di Cuneo	Tutto il territorio provinciale	www.provincia.cuneo.gov.it/lavoro-formazione-orientamento/lavoro/servizi-lutenza/voucher
Progetto <i>Penelope</i>	Il progetto, nato nel 2007 su iniziativa del Comune di Saluzzo e ancora attivo grazie al lavoro di donne volontarie, promuove un laboratorio di tessitura che è percorso di incontro e integrazione sociale e culturale, con il coinvolgimento di donne italiane e immigrate che si incontrano settimanalmente (al mercoledì pomeriggio). Insegna la tessitura e, insieme, offre spazi di ascolto psicologico, sostiene lo studio dell'italiano, consente alle donne di incontrarsi e raccontarsi. Su un <i>blog</i> vengono presentati i lavori prodotti, gli eventi e le iniziative sul benessere della donna, integrazione, conoscenze manuali. Rappresenta un importante momento di socializzazione e di investimento sulle donne straniere, di cui valorizza l'esperienza; per ora, si è al livello di “testimonianza” con esposizione dei lavori, ma potrebbe essere ampliato, portando allo sviluppo di un'attività artigianale.	Comune di Saluzzo Associazione di Promozione Sociale Penelope	Saluzzo	http://associazionepenelope.wordpress.com
Progetto S.V.O.L.T.A. Superare la violenza attraverso orientamento,	Tra il 2012 e il 2014, con finanziamento della Regione Piemonte su fondi comunitari (FSE), ha offerto a un gruppo di 16 donne vittime di violenza percorsi di <i>empowerment</i> intesi a favorire un'autonomia ampia, che sia non solo psicologica (attraverso sostegno e recupero), ma anche economica, con accompagnamento e inserimento al lavoro,	Provincia di Cuneo-CPI Comune di Cuneo Consorzio socioassistenziale del Cuneese CCIAA di Cuneo - CIF	Cuneo Fossano	www.cn.camcom.gov.it/Page/t08/view_html?idp=1803 ; www.cn.camcom.gov.it/Page/t04/view_html?idp=2030 ; www.regione.piemonte.it/lavoro

lavoro, tutela e autonomia	da realizzarsi in 4 mesi di orientamento e riqualificazione professionale e 6 mesi di tirocinio per non meno di 20 ore settimanali. Sono state coinvolte 16 donne, selezionate nei bacini territoriali di Cuneo e Fossano dai Consorzi Socio Assistenziali e dalle Associazioni che si occupano di violenza contro le donne. Le beneficiarie vengono seguite costantemente da una <i>tutor</i> e sostenute economicamente attraverso un contributo in denaro a fronte della frequenza delle attività. La possibilità di realizzare il progetto attraverso fondi europei è stato un proficuo stimolo – come imposto dal bando regionale – a sostenere l’inclusione socio-lavorativa delle vittime attraverso reti territoriali di partenariato articolate, comprendenti gli Enti Locali e i diversi soggetti pubblici e privati operanti sul territorio. Di particolare rilevanza è stato il coinvolgimento delle imprese, avvenuto grazie alla collaborazione del CIF (Comitato Imprenditoria Femminile) della Camera di Commercio di Cuneo, della rete dei Centri per l’Impiego e dell’esperienza dei Servizi per l’Inserimento Lavorativo dei Consorzi Socio Assistenziali. Il progetto ha evidenziato l’esistenza di un tessuto imprenditoriale attento all’inserimento lavorativo di donne con specifiche problematiche e disponibile anche per eventuali esperienze analoghe realizzabili in futuro. Un risultato del progetto di assoluta rilevanza in questa direzione è stato la costituzione della rete <i>Impresa Antiviolenza Donna Cuneo</i>, che raccoglie le imprese cuneesi disponibili a offrire esperienze di tirocinio anche a soggetti particolari come le donne vittime di violenza.	Consorzio Monviso Solidale Associazione Telefono Donna Associazione Mai + Sole		/pari/interventi.htm
Progetto Lavoriamo in rete per un futuro sostenibile	Il progetto, con finanziamento della Regione Piemonte su fondi comunitari (FSE), dopo una prima esperienza condotta tra il 2010 e il 2011, nella sua seconda edizione (2012-2013) ha coinvolto 10 donne, tra i 20 e i 34 anni, immigrate con bassissima scolarizzazione, vittime di violenza, di tratta e grave sfruttamento sessuale. Dopo preventiva rilevazione dei bisogni e delle aspettative delle destinatarie (fase di orientamento e selezione), sono stati realizzati interventi per favorire processi di socializzazione e di integrazione, migliorare le capacità comunicative, linguistico-espressive, favorire la conoscenza di enti e servizi del territorio utili per le destinatarie. Il percorso di integrazione al lavoro è stato realizzato attraverso un tirocinio, costantemente monitorato e guidato, presso aziende, cooperative, enti. La scelta dell’ambito di svolgimento del tirocinio è stata attentamente valutata e indirizzata rispetto alle caratteristiche	Enaip Piemonte Associazione Papa Giovanni XXIII CNOS-FAP CFP Cebano-Monregalese Provincia di Cuneo Comune di Cuneo Comune di Fossano Comune di Mondovì Comune di Saluzzo	Cuneo Fossano Mondovì Saluzzo	www.enaip.piemonte.it; http://fossano.cnosfap.net/2012/10/17/progetto-futuro-sostenibile-ii; www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/interventi.htm

	individuali.			
Progetto Never alone. Mai sole	Attraverso il finanziamento della Regione Piemonte su fondi comunitari (FSE), con 15 donne vittime di violenza è stato condotto un percorso di formazione, accompagnamento nella ricerca del lavoro, individuazione di tirocini monitorati con borsa lavoro. Gli <i>stages</i> si sono realizzati in strutture del settore alimentare (azienda, bar, osteria, supermercato), in quanto già precedentemente con la formazione si erano affrontate tematiche dedicate a cibo e salute, vantaggi della filiera corta, valorizzazione dei prodotti locali, buone pratiche al momento della spesa, relazioni tra cibo e cambiamenti climatici.	Consorzio CIS – Compagnia di iniziative sociali di Alba Comune di Bra Comune di Alba Comunità Montana di Bossolasco ASL CN2 – Servizi Sociali Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe Roero Provincia di Cuneo ACA di Alba ASCOM di Bra CNA Cuneo Slow Food Italia Migrantes di Alba Associazione Marta e Maria di Alba Associazione Il Campo di Alba Caritas di Bra Associazione SOS Bra Associazione Mai+Sole di Savigliano	Alba Bra Cuneo	www.slowfood.it/slowlife/italy/slow-food-in-action/1584/progetto-di-formazione-never-alone ; www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/interventi.htm

Tabella 15. Ambito formazione e lavoro – Valorizzazione del lavoro delle donne in coerenza con le tipicità del territorio

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Progetto CeramicARTE	Il progetto, finanziato con fondi europei (FESR) nell’ambito del Programma ALCOTRA 2007-2013, realizza azioni di valorizzazione dell’artigianato ceramico monregalese, mettendolo in rete con analoghe esperienze francesi (Alpes-de-Haute-Provence) e promuovendo il lavoro femminile. Il progetto interviene sul processo produttivo e sulla sua storia ed evoluzione: la riappropriazione della tecnica da parte di giovani creativi e la visibilità delle collezioni e dei nuovi prototipi artistici. Attraverso un percorso di analisi della lavorazione della ceramica in quanto espressione dell’artigianato artistico, intende attivare un motore di sviluppo culturale, economico e sociale.	Comune di Mondovì Comune di Moustiers Sainte Marie (Francia)	Mondovì	www.interreg-alcotra.org/2007-2013/?pg=progetto&id=249
Mercà d’le fumne	Prevede spazi per le contadine e le imprese agricole femminili all’interno del mercato settimanale contadino. È stato pensato per il rilancio e la valorizzazione della produzione agricola femminile, partendo dall’osservazione che nella vendita diretta c’è una prevalenza di donne: è un’attività che può rappresentare un’importante integrazione del reddito e risponde bene all’attenzione dell’utenza per prodotti naturali. Grazie al buon esito dell’esperienza, si vorrebbe promuovere un mercato femminile da realizzarsi almeno tre o quattro volte all’anno o in concomitanza con altre manifestazioni.	Comune di Saluzzo	Saluzzo	www.comune.saluzzo.cn.it
Mercato di Campagna Amica	È un mercato in cui sono presenti produttrici e produttori agricoli che si impegnano a vendere solo i loro prodotti agricoli locali a chilometri zero. Consente di fare la spesa in modo sostenibile e responsabile, acquistando prodotti agricoli di stagione, selezionati con cura, sempre freschi e di origine italiana controllata e garantita. Non è esclusivamente femminile, ma è un luogo molto importante di lavoro e di visibilità delle imprenditrici agricole, di cui valorizza la cura per il prodotto e l’attenzione alla cura del territorio e a un’alimentazione sana. Fa capo alla Fondazione Campagna Amica, promossa nel 2008 da Coldiretti per iniziative finalizzate a dare valore e dignità dell’agricoltura, valorizzandone il ruolo chiave per la tutela di una serie di elementi considerati fondamentali: ambiente, territorio, tradizioni e cultura, salute, sicurezza alimentare, accesso al cibo a un	Coldiretti Cuneo Fondazione Campagna Amica	Cuneo	www.campagnamica.it/cerca/Pagine/SearchDetailResult.aspx?IDR=fdb80e44-6bf4-e211-9291-005056a95d7d&TipoAcc=Mercato&Ambito=mercato

	giusto prezzo, aggregazione sociale, lavoro. Nella città di Cuneo si svolge il sabato mattina (con una presenza stabile di circa 20 aziende) e viene allestito in occasioni di manifestazioni, fiere, eventi anche in altre città della provincia.			
Progetto Qui da noi. Negozi Cooperativi di Vendita Diretta	Mette in rete i punti vendita e gli spacci delle cooperative agricole sotto un unico marchio di qualità, all'interno di un'iniziativa nazionale che, sul Cuneese, coinvolge una trentina di aziende, molte femminili. Offre un paniere di prodotti rappresentativo del territorio, nel rispetto della stagionalità e della provenienza, con l'intento di trasferire la consapevolezza che acquistare un prodotto cooperativo significa anche condividere i valori a cui la cooperazione si ispira (solidarietà, responsabilità, inclusione e coesione sociale, valorizzazione delle persone, dell'ambiente e delle tradizioni) nonché valori reali come: sicurezza alimentare, qualità, genuinità, tracciabilità e rintracciabilità dei prodotti. Si tratta di un progetto che valorizza in modo particolare le specificità e le attenzioni delle donne, sia in quanto impegnate nell'agricoltura, sia in quanto consumatrici e clienti per loro stesse e per la propria famiglia. Al marchio <i>Qui da noi</i> viene associato il marchio <i>Saporipiemontesi</i> che racchiude tutti i prodotti cooperativi, già attivo per la vendita online dei prodotti delle cooperative piemontesi.	Fedagri Confcooperative	Tutto il territorio provinciale	www.quidanoi.coop ; www.saporipiemontesi.it
Fattorie didattiche	Nell'ambito del Progetto di Coldiretti <i>Educazione alla Campagna Amica</i> , viene offerta alle scuole l'opportunità di organizzare uscite, gite e attività di approfondimento su temi di carattere alimentare e agroambientale, con il supporto di materiali educativi specifici. Dopo un adeguato percorso di formazione, le imprese ospitano scolaresche, che possono imparare a conoscere le materie prime e i procedimenti di lavorazione, anche con momenti pratici. La proposta di imparare e “fare esperienza” direttamente nelle aziende è un modo semplice ma efficace per vivere la natura e per ricevere educazione e sensibilizzazione a questi temi. Nel Cuneese partecipano circa 40 aziende agricole e agrituristiche, in larga parte femminili.	Coldiretti Cuneo	Tutto il territorio provinciale	www.campagnaamicacuneo.it/fattorie.asp ; www.fattoriedidattiche.biz/aziende-e-servizi/fattorie-didattiche/fattorie-didattiche-piemonte/fattorie-didattiche-cuneo.html

Tabella 16. Ambito formazione e lavoro – Accompagnamento alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo e promozione delle donne nei CdA

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Sportello di consulenza alla creazione d'impresa	Offre un servizio gratuito di supporto e consulenza per l'avvio di un'impresa o di un lavoro autonomo, accompagnando soprattutto quei soggetti che, rivolgendosi preferibilmente alle banche e alla Camera di Commercio e non transitando per i CPI, possono trovarsi ad affrontare ostacoli tecnici e burocratici di particolare rilievo. Promuove incontri rivolti alle donne per aiutarle a muoversi in modo efficace nel mercato del lavoro, offrendo indicazioni e suggerimenti sul lavoro in proprio, l'avvio d'impresa e le agevolazioni finanziarie per le neo-imprese femminili. Vengono anche proposte testimonianze di imprenditrici del territorio sul proprio percorso d'impresa e i risultati raggiunti.	Provincia di Cuneo	Cuneo Alba Bra Fossano Mondovì Saluzzo Savigliano	www.provincia.cuneo.gov.it/lavoro-formazione-orientamento/lavoro-servizi-imprese/creazione-impresa
Formazione e aggiornamento per le donne imprenditrici	Le donne vengono supportate nella loro attività imprenditoriale attraverso diverse attività, tra cui formazione e aggiornamento, consulenze mirate, convegni e incontri. Sui temi fiscali, corsi periodici aiutano le imprenditrici a mantenere un costante aggiornamento. Nella tavola rotonda <i>Diamo credito alle donne</i> (febbraio 2013), donne imprenditrici e artigiane hanno presentato e discusso le proprie esperienze e gli ostacoli incontrati per accedere al credito. Il corso <i>Leadership al femminile</i> ha inteso promuovere il galateo imprenditoriale, per colmare la lacuna delle piccole imprese artigiane sul comportamento. Il convegno <i>Matrimonio patrimonio</i>, aiutando le imprenditrici ad avere una gestione corretta dei propri beni anche in caso di unione matrimoniale, intendeva promuovere l'autonomia femminile non solo a livello professionale, ma anche nella vita privata e negli equilibri tra i generi.	Confartigianato	Tutto il territorio provinciale	http://cuneo.confartigianato.it/sistema-confartigianato/confartigianato-imprese-cuneo/categorie/movimento-donne-impresa
Progetto <i>Più donne per i CdA e le posizioni</i>	Il progetto, avviato nel 2013, intende creare un canale privilegiato di accesso per le donne capace di valorizzare le loro competenze professionali, renderle visibili e facilitare il loro incontro con le aziende	Consigliere di Parità della Regione Piemonte CRPO Commissione	Tutto il territorio regionale	www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/index.php/comm

apicali	(quotate in borsa e partecipate) soggette all'applicazione della legge relativa alla presenza delle donne nei CdA. Si sviluppa attraverso più fasi: ricerca-azione (analisi e interviste) per monitorare i CdA e collegi sindacali, rilevare criteri di selezione e posizioni delle aziende; raccolta e analisi di <i>curricula</i> di donne; inserimento dei <i>curricula</i> in un <i>database</i> che ne permetta una facile consultazione e preselezione; cicli formativi di rinforzo delle competenze e analisi dei ruoli apicali; iniziative di sensibilizzazione: eventi di lancio del progetto e diffusione dei risultati; comunicazione tramite social network e web. È un'iniziativa promossa e sostenuta dalle Consigliere di Parità Regionali e dalla CRPO. I soggetti coinvolti hanno sottoscritto un Protocollo di intesa che formalizza la condivisione di obiettivi e impegni. Tra questi, partecipa al progetto il Soroptimist International Club di Cuneo, che garantisce un coinvolgimento forte e importante nell'ambito dell'iniziativa del territorio cuneese e delle donne cuneesi (sia le stesse socie del Soroptimist di Cuneo, sia le donne del cuneese che potranno trovare spazio di candidatura nei CdA e, quindi, di carriera e di valorizzazione professionale).	Regionale Pari Opportunità Uomo Donna del Piemonte Città di Torino Università degli Studi di Torino - CIRSDE Federmanager MinervaTorino AIDDA Consiglio Ordine Avvocati di Torino Consiglio Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Ivrea, Pinerolo, Torino Ordine Consulenti del Lavoro di Torino Associazione ApEFOR Cooperativa Orfeo Soroptimist International Club di Cuneo		issione-pari-opportunita/433-qpiu-donne-per-i-cda-e-le-posizioni-apicali
-----------------------	--	---	--	--

Tabella 17. Ambito organizzazione del lavoro all'interno delle imprese – Prassi organizzative gender sensitive e family friendly

AZIENDA	SEDE	SETTORE	BREVE DESCRIZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Ferrero	Alba	alimentare (dolciumi)	Programma <i>Ferrero care</i>. - banca del tempo volontaria tra dipendenti; - esonero notturno per le madri per 6 mesi aggiuntivi; - part-time fino a 3 anni del figlio e part-time di emergenza; - permessi retribuiti per visite pediatriche dei figli; - formazione post maternità; - ambulatorio pediatrico gratuito per figli 0-14 anni; - soggiorni estivi per figli 6-12 anni; - stage all'estero per figli neolaureati; - sussidio per iscrizione al primo anno di Università (€ 800,00); - convenzioni con servizi e attività commerciali; - seconda anticipazione TFR in caso di problemi di salute; - indennità a eredi di 3 annualità di retribuzione lorda; - asilo nido aziendale ad Alba che ospita fino a 68 bambini (3 mesi-3 anni), totalmente finanziato dalla famiglia Ferrero e gestito dalla Fondazione Ferrero (con rette a carico dei dipendenti molto agevolate e graduate in funzione del reddito del nucleo familiare), con un programma educativo sviluppato anche con il coinvolgimento di persone anziane ex-dipendenti della ditta, valorizzando il dialogo intergenerazionale e la gestione dei carichi familiari; - introduzione di dispositivi e servizi per un migliore equilibrio tra vita privata e professionale; - <i>restyling</i> degli uffici e miglioramento degli strumenti di lavoro e dei servizi a disposizione; - servizi per la mobilità sul territorio e verso il luogo di lavoro (<i>car-pooling</i>, navetta aziendale): il servizio di navetta aziendale è una facilitazione particolarmente importante in un territorio nel quale la carenza dei trasporti pubblici rappresenta un elemento di criticità, spesso anche con ricadute negative soprattutto sulla popolazione femminile, non solo rispetto alla gestione degli spostamenti delle persone non autonome (bambini, ragazzi, anziani), ma anche per il raggiungimento del posto di lavoro, che diviene particolarmente disagiata in caso di mancanza di un mezzo proprio o della patente di guida; - misure complementari alla flessibilità contrattuale; - indagine conoscitiva sui tempi e modi di lavoro e razionalizzazione delle attività del personale in relazione al risparmio di tempo; - formazione sul <i>time management</i> (inizialmente ai ruoli direttivi e al personale in funzione <i>marketing</i> e poi a tutto il personale, istituzionalizzandola nell'offerta formativa dell'azienda); - convenzione con asili nido <i>Una mano per il nido</i>: ✓ numero congruo di posti riservati; ✓ contributo di iscrizione e pagamento di una quota mensile (tra € 50 e € 400 in rapporto alla condizione economica della famiglia);	www.ferrero.it www.ferrerocrsr.com

			- servizi e facilitazioni per disbrigo di commissioni e incombenze burocratiche e amministrative <i>Ferrero pass</i>: ✓ sportello per: servizi postali, pagamento utenze, acquisto farmaci, lavanderia e stireria; ✓ servizio di consulenza on line su questioni fiscali e legali; ✓ convenzioni per tariffe agevolate e servizi sul territorio; - apertura un giorno all'anno ai figli/e (3-12 anni) del personale (<i>Bimbi in sede</i>) per conoscenza del luogo di lavoro dei genitori e attività ludiche e ricreative; - servizi aggiuntivi per figli/e del personale dipendente: assistenza pediatrica gratuita (2 volte al mese, su prenotazione), feste, gite, omaggi alla nascita e a Natale (fino ai 14 anni del/la bambino/a).	
Colussi S.p.A.	Fossano	alimentare (biscotti)	- part-time per cura (fino al 5% dell'organico); - orari flessibili per genitori fino a 3 anni del figlio; - formazione post-maternità; - convenzioni con asili per ridurre il costo ai dipendenti; - consegna annuale dei rapporti Legge 125/91.	www.colussigroup.it
Gruppo Campari S.p.A.	Canale d'Alba	alimentare (bevande)	- orari flessibili in ingresso/uscita fino a 3 anni del figlio; - formazione post-maternità; - contributo per retta asilo/scuola materna; - congedo retribuito per malattia dei figli (10 giorni).	www.camparigroup.it
Mondelez International-Kraft / Fattorie Osella S.p.A.	Caramagna Piemonte	alimentare (caseario)	- orari flessibili in ingresso per genitori; - congedo retribuito per paternità (7 giorni); - convenzioni con asili per ridurre il costo ai dipendenti.	www.mondelezinternational.it www.fattorieosella.it
Valeo S.p.A.	Mondovì	metallmeccanico (produzione freni e frizioni)	- Piano di Azioni Positive (PAP) con interventi per la crescita professionale e l'avanzamento delle operaie.	www.valeo.com
Bitron Industrie S.p.A.	Rossana	metallmeccanico (componentistica per auto)	- brevi aspettative ripetibili per cura con anticipo TFR; - frazionabilità dei congedi parentali; - part-time orizzontale, verticale, notturno, di emergenza; - ferie scaglionate; - contributo all'asilo di Vallata (€ 10.000/anno per 4 anni)): è un'iniziativa particolarmente interessante per la ricaduta sul territorio, giacché l'asilo, nel Comune di Venasca, è un servizio a disposizione di tutta la popolazione della Val Varaita, oltretutto del personale della sede di Rossana	www.bitron.net

			dell'azienda, con rette mensili ridotte grazie al contributo finanziario dell'azienda; nel 2010, si è classificato primo al premio di CISL Piemonte <i>Accordi in vetrina</i> per i migliori accordi sindacali sotto il profilo dell'innovazione, della qualità e delle ricadute sui posti di lavoro e nei territori in termini di salvaguardia del reddito e nuovi diritti.	
Ceros S.p.A.	Rossana	metalmecchanico (conduttori elettrici)	- contributo all'asilo di Vallata (€ 1.500/anno); - flessibilità per genitori con figli all'asilo nido.	www.ceros.it
Abet Laminati S.p.A.	Bra	metalmecchanico (laminati e rivestimenti)	- permesso retribuito per nascita/adozione di figli (1 giorno).	www.abet-laminati.it
Momentive Specialty Chemicals	Sant'Alban o Stura	chimico	- congedo retribuito per paternità (3 giorni); - congedo retribuito a madre/padre per corsi pre-parto.	www.momentive.com
Cassa di Risparmio di Saluzzo S.p.A.	Saluzzo	servizi bancari e finanziari	- flessibilità per esigenze particolari (rientro post-maternità); - part-time orizzontale; - part-time a rotazione per le neo-mamme; - permessi per visite pediatriche dei figli.	www.crsaluzzo.it
Oasi Giovani O.N.L.U.S.	Savigliano	associazione di solidarietà sociale	- part-time; - flessibilità in entrata/uscita di 2 ore; - flessibilità nei turni; - formazione al rientro dalla maternità/paternità; - assistenza per malattia a familiari entro il 2° grado; - congedi per eventi o cause particolari; - agevolazioni per ferie e priorità di scelta del periodo; - concessione di aspettativa per motivi di cura; - anticipo di quote TFR in congedo non retribuito; - fondo (voucher) per genitori; - servizio <i>Help</i> per babysitteraggio in caso di reperibilità.	www.oasigiovani.it

Tabella 18. Ambito organizzazione del lavoro all'interno delle imprese – Azioni specifiche di conciliazione e di organizzazione gender sensitive e family friendly in aziende cuneesi¹⁵

	Progetto “MEI TAI”	Progetto <i>REGOLAMENTAZIONE MODALITÀ FLESSIBILI DI ORGANIZZAZIONE DI LAVORO</i>
SOGGETTO ATTUATORE	ARMONIA coop. sociale (assistenza a bambini e anziani)	N.S.M. spa (produzione arpe)
LOCALIZZAZIONE	Saluzzo	Piasco
DESTINATARIE	- 5 donne dipendenti e socie da poco rientrate dalla maternità.	- personale femminile di qualsiasi mansione
CONTESTO	- personale con presenza femminile significativamente alta (oltre l'80%); - frequente richiesta di congedi per maternità; - difficoltà di rientro dopo diversi mesi di assenza e di conciliazione famiglia-lavoro.	- alta presenza femminile (oltre il 40%) in maggioranza con mansioni altamente specialistiche e di difficile reperimento - crescenti richieste di part-time per la cura di figli piccoli (con meno di 3 anni)
OBIETTIVI	- consentire alla donna in congedo un contatto diretto col luogo di lavoro e un aggiornamento costante (con colleghe e uffici amministrativi); - facilitare il rientro al lavoro dopo il congedo; - utilizzare modalità di telelavoro nel periodo immediatamente successivo al rientro; - supportare le donne nei momenti di rientro.	- creare un contesto lavorativo sereno per le neomamme dell'azienda
AZIONI	- creazione di un sito internet a uso delle beneficiarie per l'aggiornamento costante e il contatto con gli uffici amministrativi e le colleghe; - percorso formativo specifico (6 incontri di 2,5 ore ciascuno); - 6 colloqui individuali di supporto psicologico.	- negoziazione e stipula di accordo sindacale - riorganizzazione dei reparti e della produzione in funzione del part-time - formazione per svolgimento di mansioni in sostituzione di personale in part-time - creazione di procedure standardizzabili per future esigenze
STRUMENTI	- creatività di gruppo con idee per la risoluzione di problemi (<i>brainstorming</i>); - colloqui individuali con una psicologa e con esperti; - strumenti multimediali (internet) con area riservata per scambio di informazioni.	- firma di un accordo sindacale a chiusura di una trattativa che è prassi aziendale consolidata e condivisa - formazione in postazione di lavoro

¹⁵ I progetti sono stati realizzati nell'ambito del bando regionale (che ha avuto due uscite: la prima con scadenza ad agosto 2011 e la seconda a febbraio 2012) relativo a contributi per interventi di conciliazione circa i tempi di vita e lavoro (Programma regionale DGR 36-396 del 26/07/10; Atto di indirizzo DGR 28-1681 del 07/03/11, modificata dalla DGR 41-2901 del 14/11/11) su fondi nazionali erogati dal Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

ELEMENTI INNOVATIVI	- utilizzare un insieme di azioni a supporto delle donne; - offrire uno spazio a supporto della maternità all'interno dell'ambito lavorativo; - lavorare in modo più proficuo organizzando il lavoro in funzione delle responsabilità familiari; - facilitare la presenza a casa della madre nei primi anni di vita del bambino.	- anteporre le esigenze di conciliazione alla concessione di orari alternativi come mera applicazione dei contratti di lavoro
RISULTATI	- creazione di una condizione di benessere nel ritorno al lavoro dopo una lunga assenza.	- miglioramento dell'ambiente lavorativo e della produttività - miglioramento della flessibilità dei reparti - diminuzione delle assenze per motivi familiari
OSSERVAZIONI DELL'IMPRESA	Come suggerisce il titolo (che prende il nome da un tipo di fascia porta bebè), il progetto ha significato “prendersi cura” delle beneficiarie, lasciando come elemento meno importante quello organizzativo. L'auspicio è quello di dare continuità all'esperienza, anche nella prospettiva di creare un gruppo stabile di auto-mutuo aiuto all'interno della cooperativa.	Si intende favorire la flessibilità trovando soluzioni anche alternative, ma fattibili e applicabili al momento giusto: l'obiettivo è diminuire le assenze riducendo significativamente il ricorso al congedo e preferendo la concessione del part-time, con un coinvolgimento anche degli uomini. La strategia verrà portata avanti oltre il progetto.
INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI	www.armoniacoop.it	www.salviharps.com

Tabella 19. Diffusione della cultura di parità – Iniziative per l’uguaglianza e il contrasto alle discriminazioni

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Servizio di prima accoglienza e ascolto contro le discriminazioni	Vittime o testimoni di comportamenti discriminatori (in ragione del genere, disabilità, età, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, orientamento sessuale) possono segnalare casi subiti o di cui si è stati testimoni: questi saranno valutati e, in base alla loro rilevanza, si potranno prospettare strategie di intervento in collaborazione con esperti a livello nazionale (UNAR – Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull’origine etnica del Dipartimento Pari Opportunità presso la presidenza del Consiglio dei Ministri) o regionale (Centro Regionale contro le discriminazioni). Il servizio è stato attivato nel novembre 2013 in forma sperimentale e reso stabile a gennaio 2014 nell’ambito del Nodo provinciale della Rete territoriale contro le discriminazioni in Piemonte. Lo sportello è aperto presso la Provincia di Cuneo il mercoledì dalle 9 alle 12. Le donne vengono riconosciute dalla Provincia stessa quali soggetti che, grazie alla loro sensibilità, possono positivamente contribuire alla diffusione e promozione dell’attività dello Sportello.	Provincia di Cuneo DPO UNAR	Cuneo	www.provincia.cuneo.gov.it/pari-opportunita
Seminari Contro le discriminazioni: fatti, idee, buone prassi e azioni di rete	A ottobre 2012, con fondi nazionali, nell’ambito delle attività dello Sportello UNAR, sono stati realizzati due incontri aperti al pubblico di formazione e confronto sulla trasversalità delle sei aree di discriminazione. È stata posta specifica attenzione anche alla discriminazione di genere, con approfondimento sull’accezione europeistica della parità tra donne e uomini.	Provincia di Cuneo DPO UNAR Regione Piemonte Comune di Fossano Comune di Alba	Cuneo Alba Fossano	www.provincia.cuneo.gov.it/pari-opportunita/eventi-convegni
Seminario formativo Dai CPO ai CUG: cosa è cambiato?	È stata giornata di formazione (realizzata a ottobre 2012 con fondi nazionali UNAR) per componenti dei CUG (Comitati Unici di Garanzia), responsabili del personale di Enti Pubblici, organizzazioni sindacali, datoriali e dei lavoratori, amministratori e amministratrici di Enti Locali. La formazione ha discusso il ruolo dei CUG nel favorire ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità e benessere, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e perseguendo l’efficienza delle prestazioni lavorative. È stata una formazione innovativa, che ha anche avuto il valore aggiunto di permettere un confronto tra territori. La Provincia giudica	Provincia di Cuneo Ministero per le Pari Opportunità UNAR Regione Piemonte Comune di Fossano Comune di Alba	Cuneo Alba Fossano	www.provincia.cuneo.gov.it/pari-opportunita/eventi-convegni

	importante l'esperienza, poiché, con il coinvolgimento di soggetti autorevoli, ha consentito di porre in evidenza la trasversalità della discriminazione, aiutando il passaggio concettuale da una visione di pari opportunità legata solo al genere.			
--	---	--	--	--

Tabella 20. Diffusione della cultura di parità – Iniziative con le scuole

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Progetto Viceversa	Promuove laboratori teatrali nelle scuole elementari, medie e superiori della città di Cuneo per stimolare la riflessione sulle tematiche di pari opportunità e gli stereotipi di genere, attraverso messaggi e proposta di temi riguardanti le disparità fra donne e uomini in ambito sociale, lavorativo e familiare. Le attività sono differenti a seconda del grado scolastico: nelle elementari, si parla in particolare del ruolo di donne e uomini in ambito familiare e domestico e del rapporto tra genitori; nelle medie, viene stimolata la riflessione su identità di genere, uguaglianza di opportunità (diritti e doveri), benessere fondato su giustizia e non-discriminazione, riconsiderazione della suddivisione di compiti e ruoli fra generi; nelle superiori, si discute su temi più ampi: inserimento femminile nel mondo del lavoro e relative discriminazioni, difficoltà di conciliazione, competenze femminili e maschili, scelte segreganti nella formazione, legislazione in materia di pari opportunità. In occasione di ogni incontro, con studentesse e studenti vengono realizzati <i>sketch</i> sulle differenze che si verificano nelle situazioni di vita familiare, sociale e lavorativa. Un laboratorio finale/tavola rotonda (a cui partecipano insegnanti ed esperti di tematiche di uguaglianza e parità) permette alle classi coinvolte di scambiare riflessioni in merito alle tematiche trattate.	Comune di Cuneo	Cuneo	www.comune.cuneo.gov.it/attivi-ta-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/archivio/viceversa.html
Concorso Una strada, una donna	Tra il 2012 e il 2013 è stato promosso un concorso con le scuole elementari e medie, per la realizzazione di una ricerca su figure di donne del territorio fossanese, in funzione della segnalazione di una donna fossanese a cui intitolare una via della città. Il lavoro è stato realizzato dalle classi della scuola primaria parificata San Domenico Fossano e la donna individuata è stata suor Maria Angelica Ferrari, segnalata nel “viale dei giusti” per l'aiuto offerto a una famiglia di ebrei durante l'ultimo conflitto mondiale.	Comune di Fossano	Fossano	www.comune.fossano.cn.it/servizi/notizie/notizie_fase02.aspx?ID=15560

	Il concorso è stato inserito all'interno della campagna nazionale sulla toponomastica <i>Tre vie per tre strade</i> finalizzata a intitolare tre vie cittadine a tre donne (una straniera, una italiana e una locale), che, per Fossano, sono state: Adelaide Aglietta, prima donna segretaria di partito; Hannah Arendt, scrittrice e filosofa tedesca; Maddalena Baravalle, fondatrice dell'AVIS di Fossano.			
Consiglio Comunale dei Ragazzi	Nato nel 1998, è di durata biennale ed elabora e propone agli organi istituzionali del Comune deliberazioni o temi di interesse, segnalando problemi o bisogni e promuovendo progetti di interesse sulla base di una somma di denaro messa a disposizione dall'Amministrazione. Partecipano, in qualità di elettorato attivo e passivo, tutti gli alunni che frequentano le ultime due classi delle scuole elementari e le tre classi delle medie inferiori, statali e private. Nel progetto sono coinvolti oltre 1.500 ragazze e ragazzi e tutte le attività vengono illustrate in un periodico, dal titolo "CCR Bra Notizie", distribuito in tutte le scuole braidesi che partecipano al progetto. Porta ragazze e ragazzi a confrontarsi in modo diretto, coinvolgente e responsabile con il problema della rappresentanza, offrendo loro l'opportunità di comprendere i meccanismi di funzionamento della "macchina comunale" attraverso reale partecipazione. Insieme, le istituzioni possono avvicinarsi alla popolazione più giovane e porre maggior attenzione ai suoi bisogni e alle sue aspettative. La composizione del Consiglio dei Ragazzi è molto più equilibrata dell'istituzione comunale braidese, a dimostrazione di una migliore capacità di equilibrio in quelle fasi della vita precedenti all'età adulta non ancora segnate da stereotipi e sovrastrutture discriminanti: infatti, in quello attualmente in carica (eletto a fine novembre 2012) si contano 17 femmine e 21 maschi, mentre nell'omologo organo istituzionale (eletto nel 2009), insieme a 19 uomini, l'unica donna presente è il Sindaco.	Comune di Bra	Bra	www.comune.bra.cn.it/uffici/reg_consigliocomunaleragazzi.pdf ; www.cr.piemonte.it/dwd/cons_com_ragazzi/schede/BRA.pdf

Tabella 21. Diffusione della cultura di parità – Iniziative in occasione della giornata della donna

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Campagna 8 marzo e dintorni	La giornata della donna, dal 2006, è occasione per un insieme di iniziative di diverso tipo (convegni, eventi culturali, mostre, concerti, spettacoli, ecc.) che fanno capo a un'unica iniziativa intesa a dare	Comune di Cuneo	Cuneo	www.comune.cuneo.gov.it/attivitapromozionali-e-produttive/parita

	visibilità all'universo femminile promuovendo una riflessione ampia sulla donna e sulle sue caratteristiche ed esigenze. Ogni anno viene affrontato un tema specifico: nel 2012 la maternità (con il titolo <i>Cuore di mamma</i>), nel 2013 la femminilità (<i>Essere donna</i>), e nel 2014 il ruolo e la forza della donna nella società (<i>Donne dentro</i>). Nell'edizione 2014 sono promossi, a partire dal 1° marzo fino a tutto il mese di aprile, spettacoli teatrali, tavole rotonde, concerti, danze, laboratori, incontri.			opportunita/iniziativecampagne.html
--	--	--	--	---

Tabella 22. Diffusione della cultura di parità – Iniziative di lotta alla violenza contro le donne

TITOLO	BREVE DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	LOCALIZZAZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Rete provinciale contro la violenza	Nata nel 2009 con un “accordo operativo di cooperazione” tra la Provincia di Cuneo e i sette comuni di maggiori dimensioni, è stata formalizzata, nel 2010, con il <i>Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne</i> che ha ampliato la collaborazione, concordando obiettivi e impegni con un insieme di altri soggetti. L'esperienza provinciale ha portato alla creazione di reti (più o meno formalizzate) a livello e con gestione locale, che garantiscono una diffusa attenzione contro la violenza sull'intero territorio, attraverso attività non solo di primo intervento (ascolto, consulenza legale, case rifugio, ecc.), ma anche di informazione (sportelli), di orientamento e accompagnamento al lavoro, ecc. Gran parte della progettualità della Rete provinciale è destinata alla sensibilizzazione (informazione, formazione, diffusione di materiali sul tema); sono attivi sportelli di consulenza legale; viene garantito servizio di accoglienza e di case rifugio per le vittime; vengono promossi percorsi di inserimento alla formazione e al lavoro (borse di studio, <i>voucher</i>, tirocini, corsi di formazione, ecc.), ecc. Molti interventi sono sostenuti con la mediazione regionale su fondi europei e nazionali. Disposizione recente è la scelta della Provincia di Cuneo di costituirsi parte civile nei procedimenti penali per femminicidio e atti	Provincia di Cuneo Comune di Cuneo Comune di Alba Comune di Bra Comune di Fossano Comune di Mondovì Comune di Saluzzo Comune di Savigliano Prefettura di Cuneo Questura di Cuneo Comando Provinciale dei Carabinieri di Cuneo ASL CN1 ASL CN2 ASO Santa Croce Consigliera di Parità Provinciale Ordine degli Avvocati di Cuneo Ordine degli Avvocati di Alba Ordine degli Avvocati di Mondovì Ordine degli Avvocati di Saluzzo	Tutto il territorio provinciale	www.provincia.cuneo.gov.it/pari-opportunita/progetti/sportello-informativo-supporto-delle-donne-vittime-violenza

	di violenza nei confronti delle donne e dei minori, approvata all'unanimità nel novembre 2013. L'iniziativa ha trovato l'immediata condivisione dei Comuni di Alba, Bra, Fossano, Mondovì, Saluzzo, Savigliano e di altri centri. Larga parte delle attività, specie di natura istituzionale, sono realizzate in occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza, con iniziative di diversa natura, realizzate insieme a diversi attori, con il coinvolgimento privilegiato delle scuole e con una specifica attenzione alla sensibilizzazione della popolazione. Per il 2013, può essere citata come particolarmente interessante nella direzione di una comunicazione ampia e di facile visibilità l'iniziativa <i>Non sei sola</i>, che ha coinvolto il caseificio Valle Stura, realizzando come veicolo di sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne un <i>packaging</i> speciale del latte destinato a rimanere in commercio per un periodo di circa tre mesi.			
Rete antiviolenza di Cuneo	È nata per rispondere all'esigenza di incrementare l'informazione, la collaborazione e il collegamento tra gli operatori del territorio, diventando luogo di incontro e confronto, elaborazione e sperimentazione e garanzia di un iter di supporto alle vittime completo, omogeneo, efficace e rispondente alle necessità. Ad aprile 2010 sono state pubblicate le <i>Linee Guida</i>, prontuario d'uso per operatori e operatrici nato a seguito di numerosi incontri interni alla Rete e percorsi di autoformazione e di formazione guidata. Il Comune di Cuneo cura la segreteria e il coordinamento della Rete attraverso incontri e momenti di formazione.	Comune di Cuneo Associazione Mai+sole Telefono Donna ASL CN1 ASO S. Croce e Carle Caritas Diocesana Cuneo Centro Migranti Consorzio Socio Assistenziale del Cuneese Cooperativa Fiordaliso Cooperativa Sociale Momo CRI Ispettorato Infermiere Volontarie Ordine degli Avvocati della Provincia di Cuneo Ordine degli Psicologi del Piemonte Ordine dei Medici della Provincia di Cuneo Polizia Locale di Cuneo Carabinieri di Cuneo Prefettura di Cuneo Procura della Repubblica di Cuneo Questura di Cuneo Provincia di Cuneo	Cuneo e Cuneese	www.comune.cuneo.gov.it/attivi-ta-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html
Rete territoriale a	Affronta il fenomeno con modalità condivise anche nell'ottica di	Comune di Alba	Alba e Albese	www.comune.alba.cn.it/index.ph

tutela delle donne vittime di violenza e dei loro bambini	favorire e rafforzare collaborazioni stabili tra servizi, istituzioni e volontariato. L'attività è definita da un Piano deliberato nel 2011 su impulso regionale, nonché alla luce delle diverse attività condotte dal Comune di Alba.	Consulta per le Pari Opportunità del Comune di Alba Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe e Roero ASL CN2 Alba-Bra Compagnia dei Carabinieri di Alba Procura della Repubblica di Alba Ordine degli Avvocati di Alba		p?option=com_content&view=article&id=785%3Aconsulta-comunale-per-le-pari-opportunita&catid=86%3Aservizi-sociali&Itemid=63
Progetti e iniziative di sostegno alle vittime e di sensibilizzazione e prevenzione	Grazie all'impegno di associazioni e istituzioni, è presente un'ampia gamma di interventi per sostenere le donne vittime di violenza: informazione, accoglienza, primo aiuto nel momento dell'emergenza, sostegno psicologico, assistenza sanitaria, servizio legale.	Telefono Donna Cuneo	Cuneese	www.telefonodonnacuneo.it
		Sportello di consulenza legale per donne vittime di violenza di Fossano	Fossanese	www.comune.fossano.cn.it/servizi/menu/dinamica.aspx?idArea=17142&idCat=17142&ID=17142
		Sportello di consulenza legale per donne vittime di violenza di Saluzzo	Saluzzese	http://www.ordineavvocatisaluzzo.it/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=94;www.comune.saluzzo.cn.it
		Associazione Futuro Donna - Consulta delle Elette della Comunità Montana Valli Mongia, Cevetta e Langa Cebana	Monregalese	http://consultaelette.vallinrete.it
		Coordinamento Donne di Montagna – Provincia di Cuneo aree montane	Tutto il territorio provinciale	www.donnedimontagna.it
	Nel 2013, sono state raccolte 145 storie di violenza, erogate 46 consulenze legali, offerti 54 sostegni psicologici, ospitati nelle case segrete donne e bambini per 486 notti. Tra le iniziative realizzate nel 2013, il progetto <i>Non viaggio da sola</i> ha coinvolto donne vittime di violenza nella realizzazione di borse per la spesa con tessuto recuperato da abiti dismessi: si pensa di rendere permanente questo progetto, come iniziativa di emancipazione. Progetti e attività specifiche vengono promosse in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza. Iniziative di sensibilizzazione sono realizzate in concomitanza con la Giornata della donna: per esempio, nel 2014, è stata realizzata l'iniziativa (già sperimentata) <i>La violenza sulle donne è pane quotidiano</i> , con offerta nelle piazze di Alba, Bra, Cuneo, Fossano, Saluzzo, Savigliano, Racconigi di sacchetti di pane, per ricordare come per alcune donne la violenza sia quotidiana come il pane.	Associazione Mai+sole	Savigliano e Saviglianese Cuneo Bra Alba Saluzzo Racconigi Fossano	www.maipiusole.it

	Particolare attenzione viene posta alla sensibilizzazione degli uomini (specie quelli maltrattanti o potenzialmente tali): a questo scopo, molte iniziative vengono promosse con soggetti maschili, come l'Associazione <i>Fiocco Bianco</i> , centri sportivi, ecc.			
--	--	--	--	--

In sintesi

Esempi di
valorizzazione
delle donne
cuneesi

La progettualità che si sviluppa sul territorio della provincia di Cuneo a favore delle donne e, più in generale, per la realizzazione di condizioni paritarie tra i generi è vivace e tocca una molteplicità di ambiti, concretizzando l’operosità cuneese in un ricco insieme di interventi. Queste azioni riescono a coprire tutta la provincia, a testimonianza di una unitarietà di intenti che – nonostante innegabili differenze e, in alcuni casi, problemi legati alla marginalità – consente di identificare il Cuneese come territorio diffusamente sensibile a politiche e iniziative declinate in chiave di genere.

In questo quadro, possono venire individuati alcuni macro-ambiti, che consentono di comprendere quali settori siano privilegiati dalle istituzioni e dagli attori, dal momento che le prassi riportate, pur nella loro natura esemplificativa, sono state scelte grazie alle indicazioni emerse dalla voce stessa del territorio.

Iniziative,
progetti e prassi
circa la qualità
della vita

Interessanti esempi dell’attrattività e dell’ospitalità del territorio cuneese (specie per le donne o, comunque, con un’attenzione specifica alla dimensione femminile) sono i progetti destinati alla garanzia e al miglioramento della qualità della vita, che vanno nella direzione di un benessere che sia diffuso, a favore di tutte le fasce della popolazione.

Lette in questi termini, le ordinarie opere di urbanizzazione (per esempio, relative all’illuminazione o alle strade) possono rappresentare una risposta alle esigenze delle donne, soprattutto con riferimento alla sicurezza, ma anche, assecondando una sensibilità prettamente femminile, un’attenzione alla cura del territorio (che, infatti, viene dimostrata in modo particolare quando sono femminili i livelli istituzionali). Anche esperienze come gli orti urbani (diffusi in tutta la provincia) richiamano l’attenzione alla cura del territorio e rappresentano occasioni interessanti di protagonismo femminile, oltretutto di educazione a una cittadinanza consapevole, alla collaborazione intergenerazionale e all’invecchiamento attivo grazie al coinvolgimento preferenziale delle persone anziane, con ricadute non secondarie anche sulla gestione delle responsabilità familiari (in quanto accudimento – ed educazione – di bambini e ragazzi che partecipano alla gestione degli orti).

Più specificamente rivolto alla conciliazione degli impegni di vita e di lavoro è il coordinamento dei tempi e degli orari, che – come dimostra l’esperienza del Comune di Cuneo – per essere efficace e per realmente facilitare una gestione più flessibile delle diverse responsabilità richiede una progettazione ampia, continuativa nel tempo e attenta a cogliere e valutare le concrete ricadute, ma che, quando intrapresa, riesce a garantire risultati positivi sia sugli Enti che lo applichino sia sulla cittadinanza che ne possa fruire.

In stretta connessione con la creazione, da un lato, di condizioni di benessere ampio e diffuso, dall’altro di modalità equilibrate di conciliazione delle responsabilità, vanno tutti quegli interventi per la cura tanto dell’infanzia e dell’adolescenza quanto della popolazione anziana, che sono centrali rispetto a percorsi di parità e di pari opportunità tra donne e uomini. Sono servizi diffusamente presenti sull’intero territorio provinciale, in quanto erogati da tutte le istituzioni a questo preposte che, dagli esempi che sono stati riportati come particolarmente significativi, testimoniano una grande attenzione a considerare le donne non solo fruitrici indirette (in quanto madri o figlie) dei servizi forniti, quanto persone chiamate a partecipare in modo fattivo all’ erogazione di tali servizi. Così avviene, per esempio, nelle attività per bambini e ragazzi a margine della scuola che enti comunali promuovono insieme alle mamme, oppure, nel settore privato, in progetti anche molto ampi e importanti come

quelli promossi da imprenditrici agricole. Questi ultimi in particolare sono di grande interesse non solo perché colgono tutta l'ampiezza dei carichi di cura (sia per l'infanzia sia per l'anzianità), ma anche perché – coniugando al meglio l'operosità cuneese e le specificità del territorio – traducono le esigenze di cura in spunti imprenditoriali e, soprattutto, valorizzano le donne impegnate in agricoltura che, trovando per loro stesse e insieme offrendo al territorio soluzioni di conciliazione, riescono a consolidare la relazione positiva con la terra e con i suoi prodotti.

Iniziative,
progetti e prassi
circa la
formazione il
lavoro

Considerando il lavoro uno strumento privilegiato per l'attrattività del Cuneese e, insieme, della valorizzazione delle sue risorse umane e in particolare delle donne, larga parte della progettualità delle istituzioni e degli attori è indirizzata a creare le migliori condizioni di occupabilità e occupazione.

Progetti di orientamento scolastico e di orientamento e inserimento lavorativo realizzano percorsi di potenziamento delle competenze, puntando anche a un interessante superamento di scelte stereotipate nello studio e, conseguentemente, foriere di quella segregazione orizzontale nel lavoro negativa soprattutto per le donne. Il coinvolgimento e la collaborazione di più soggetti (istituzionali e del lavoro) rendono questi progetti particolarmente interessanti, perché testimoniano l'attenzione del territorio a innescare meccanismi positivi che consentano alle donne di acquisire in piena parità le conoscenze necessarie per esprimersi al meglio, secondo quell'operosità cuneese che riconosce nella competenza un fattore prioritario per una presenza di successo sul mercato del lavoro. Pertanto, non è un limite per le donne la scelta di indirizzare a entrambi i generi le azioni che orientano e guidano i giovani all'ingresso nel mercato del lavoro, anche se è da rilevare come esistano interessanti esempi di “azioni positive” destinate esclusivamente alle ragazze e portatrici di una specifica sensibilità alle differenze di genere.

Verso una piena valorizzazione di tutte le risorse vanno le iniziative di formazione e accompagnamento al lavoro per fasce deboli, come, per esempio, gli interventi per le donne straniere, che individuano nell'integrazione sociale e culturale lo strumento per un più completo inserimento, oppure l'ampia azione condotta sull'intero territorio provinciale nell'ambito dell'assistenza familiare (in cui è da rilevare come la presenza prioritariamente femminile non escluda un'apertura del progetto anche alla presenza maschile).

Solo alle donne sono rivolte le azioni di inserimento sociale e lavorativo delle vittime di violenza, di cui esistono diversi esempi nel Cuneese, che hanno il pregio di raccogliere intorno a un unico obiettivo una molteplicità di soggetti e, soprattutto, di farli operare proficuamente in rete, senza innescare modalità assistenzialistiche nei confronti delle donne destinatarie, ma al contrario promuovendone l'emancipazione e riattivandone appieno le capacità, in un'ottica di valorizzazione.

L'attenzione degli attori a valorizzare le donne porta a dare visibilità e rafforzare le tipicità locali, confermando quella propensione, particolarmente radicata nel Cuneese, per un proficuo scambio tra le donne e il territorio. In questa direzione vanno i progetti di sviluppo dell'artigianato e, soprattutto, dei prodotti agricoli, in cui, specie attraverso iniziative come mercati e catene di vendita, le donne cuneesi possono dare visibilità all'eccellenza dei prodotti locali e, insieme, espressione alle peculiarità femminili nel lavorare la terra e i suoi frutti. Posizione importante occupano, inoltre, le attività di accoglienza delle scolaresche in imprese agricole (in progetti di “fattorie didattiche”), che

hanno il pregio non solo di promuovere nei bambini e nelle bambine la conoscenza della terra e dei suoi frutti, ma anche di dare visibilità all’ampiezza del ruolo femminile in agricoltura, trattandosi di esperienza che parte dalla necessità – individuata grazie alla sensibilità delle donne – di andare incontro a quei giovanissimi che sono i consumatori di domani.

Se dare spazio alle capacità femminili nell’esperienza imprenditoriale viene riconosciuta come strategia particolarmente interessante e perseguibile, l’accompagnamento al lavoro autonomo vanta nel Cuneese un’importante progettualità, condotta sia dalle istituzioni sia soprattutto dalle organizzazioni datoriali, con interventi di diversa natura (informazione, formazione, aggiornamento, consulenza, ecc.), che pongono bene in evidenza l’interesse a che l’autonomia nel lavoro delle donne sia anche possibilità per loro per esprimere al meglio tutti i loro talenti e in particolare la loro capacità – dimostrata appunto nella gestione della professione o di una propria impresa – a ricoprire posizioni di vertice nella carriera.

Se rispetto alla carriera femminile il Cuneese è in una condizione di privilegio, affinché questa non resti occasionale, è indispensabile un lavoro di ampia promozione delle qualità femminili: pertanto, di particolare interesse è la partecipazione del territorio cuneese anche alla progettualità di promozione delle donne nelle posizioni apicali e all’interno dei Consigli di Amministrazione aziendale, mettendosi in rete, in particolare, con le istituzioni di parità regionali che, sulla spinta della normativa al riguardo, si stanno fortemente impegnando in questa direzione.

Iniziative,
progetti e prassi
circa
l’organizzazione
del lavoro
all’interno delle
imprese

Punto di incontro tra la progettazione a favore del benessere e della conciliazione e quella indirizzata a promuovere il lavoro femminile sono le azioni di welfare aziendale, diffuse in numerose aziende del Cuneese, tra loro differenti per tipologia, dimensione, collocazione territoriale.

Si tratta di positivi esempi di organizzazione aziendale che, in ottica di genere, sono particolarmente interessanti per il loro riferimento non solo a criteri di flessibilità degli orari per esigenze di cura, ma anche di promozione della componente femminile: infatti, non solo esiste un’apertura alla conciliazione anche per gli uomini (per esempio, attraverso congedi di paternità) e non solo c’è attenzione (comunque prevalente) per le esigenze del personale derivanti da carichi familiari, soprattutto legati alla presenza di figli piccoli (con una pluralità di interventi: aspettative e congedi, attivazione di nidi aziendali o convenzioni con asili nido, contributi in denaro, ecc.), ma c’è anche – pur in misura più limitata – un’importante attenzione al benessere della persona in azienda (per esempio, servizi di mobilità per raggiungere l’azienda, servizi per il disbrigo di pratiche), nonché specifiche azioni di crescita professionale delle dipendenti (azioni positive).

Questi tipi di interventi sono molto importanti, anche perché rappresentano prassi imprenditoriali che si stanno radicando sul territorio, con ricadute assolutamente rilevanti sul lavoro femminile, perché innescano meccanismi positivi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa non estemporanei, ma prolungati nel tempo e perché, se largamente diffusi, ovvero fruibili da parte tanto femminile quanto maschile, possono realmente promuovere un’equilibrata divisione di ruoli familiari e professionali e un conseguente effetto perequativo sulla distribuzione per genere dei compiti legati alla sfera privata (Del Boca et al., 2012).

Interessanti prassi organizzative legate alla conciliazione sono state attivate sul Cuneese, tra il 2011 e il 2013, anche grazie a finanziamenti nazionali erogati dalla Regione Piemonte: un approfondimento su due casi (segnalati dalla Regione stessa come buone prassi)

dimostrano come uno stesso obiettivo – la facilitazione del rientro dopo la maternità – possa essere positivamente affrontato attraverso strumenti diversi, che sono stati, in un caso, il telelavoro, nell’altro, il part-time. I progetti sono particolarmente interessanti perché hanno lavorato per creare le condizioni a un rientro sereno dalla maternità tanto per le donne quanto per l’azienda stessa, ottenendo risultati positivi per entrambe le parti e, soprattutto, valorizzando la donna nella sua totalità di madre e di lavoratrice. Inoltre, entrambi i progetti hanno rappresentato, per le imprese che li hanno realizzati, occasione propizia come investimento che potrà essere proseguito, migliorato e anche ampliato nei suoi destinatari, aprendo l’esperienza anche agli uomini (nel caso del telelavoro) e anche a situazioni di conciliazione connesse alla cura delle persone anziane (nel caso del part-time), dimostrando come la flessibilità possa (e debba) essere non sinonimo di precarietà, ma possibile strumento di benessere personale e di efficienza professionale.

Iniziative,
progetti e prassi
circa la
diffusione della
cultura di parità

Lavorare a favore delle donne attraverso azioni di diffusione della cultura di parità è unanimemente considerata essenziale da tutti gli attori del Cuneese. La sensibilizzazione passa attraverso strumenti e argomenti diversi, fortemente adattati ai soggetti destinatari e – coerentemente con la pragmaticità cuneese – mirati a obiettivi precisi, pur inserendo l’uguaglianza di genere all’interno del più ampio discorso di pari opportunità e di non discriminazione per tutti.

Fondamentale è il coinvolgimento, su tutto il territorio provinciale, delle generazioni più giovani, soprattutto attraverso iniziative con le scuole, da parte sia delle istituzioni sia degli attori del territorio. In questa direzione, è diffusamente riconosciuto come essenziale partire fin dalla prima infanzia e intervenire anche nella fase adolescenziale, al fine di creare un’attenzione diffusa alla parità presentando la differenza di genere come valore e prevenendo il più possibile una cultura discriminante, anche attraverso un’educazione diffusa alla cittadinanza e alla democrazia (come, per esempio, attraverso il Consiglio Comunale dei Ragazzi di Bra).

La giornata dell’8 marzo dedicata alla donna è un momento centrale di comunicazione per tutti i soggetti, con iniziative di diverso tipo, che registrano un’ampia risposta da parte della cittadinanza, anche grazie alla scelta – fatta da parte di molte istituzioni – di impostare una programmazione ampia, strutturata in un insieme di iniziative protratte nel tempo, in modo da creare una permanenza del messaggio che ne aumenta la visibilità e può aiutare a comprendere il valore attribuitogli dall’emittente del messaggio.

Ambito di intervento privilegiato sul Cuneese è la violenza contro le donne, con azioni di informazione e sensibilizzazione che hanno come momento centrale la giornata del 25 novembre, dedicata a livello internazionale al tema e sviluppata con una gamma di iniziative su tutto il territorio e da una pluralità di attori, con particolare attenzione ai soggetti giovani e giovanissimi, che vengono avvicinati soprattutto attraverso progetti con le scuole (laboratori teatrali, momenti di discussione, iniziative varie di coinvolgimento, ecc.) in ottica preventiva, oltretutto di educazione al contrasto e alla denuncia del fenomeno. Ruolo fondamentale ricoprono le reti locali che, nate tra le istituzioni, hanno interessato un’ampia gamma di attori e realizzano una pluralità di progetti di contrasto alla violenza (anche sostenuti con la mediazione regionale su fondi europei e nazionali): oltre ai percorsi di inserimento alla formazione e al lavoro, ci sono interventi di accoglienza, case rifugio, sportelli di consulenza legale, nonché iniziative specifiche, come, per esempio, la

destinazione dell’otto per mille a interventi sul tema da parte del Comune di Cuneo o la decisione della Provincia di Cuneo (votata all’unanimità nel novembre 2013) di costituirsi parte civile nei procedimenti penali per femminicidio e atti di violenza, una scelta molto importante anche da un punto di vista simbolico che ha trovato l’immediata condivisione di diversi Comuni, compresi il capoluogo e tutti quelli di più grande dimensione (Alba, Bra, Fossano, Mondovì, Saluzzo e Savigliano). Essenziale è l’apporto dall’associazionismo che, grazie al suo contatto diretto e quotidiano con le vittime, ha una particolare sensibilità nel cogliere le esigenze e le richieste non sempre esplicite delle donne (sia le vittime, sia quelle a rischio), quanto degli uomini maltrattanti o potenzialmente tali, intervenendo sempre in una logica di responsabilizzazione della donna, per evitare l’assistenzialismo.

3.2. I progetti imprenditoriali delle donne

Esempi
dell’impegno
imprenditoriale
come sede di
realizzazione e
valorizzazione
delle donne
cuneesi

Pur nella consapevolezza dei multiformi e possibili ambiti di espressione della professionalità e della progettualità da parte delle donne (tra cui parte non secondaria hanno quei ruoli “nascosti”, primo tra tutti il lavoro domestico, ma anche il volontariato, l’impegno culturale, ecc.), in questa sede si è scelto di guardare all’attività imprenditoriale, considerando come in essa l’impegno delle donne cuneesi sia rilevante non solo a livello quantitativo, ma anche rispetto alla qualità del lavoro svolto, alla professionalità con cui esso viene realizzato e alla passione che le donne, non senza sacrifici, vi dedicano.

Abbiamo considerato la realtà imprenditoriale come sede privilegiata per verificare potenzialità e criticità dei progetti delle donne cuneesi, per quanto riguarda sia la loro capacità di maturare e sviluppare competenze e professionalità, sia gli obiettivi verso cui si muovono e da quali aspettative sono spinte.

In questa direzione sono leggibili le esperienze imprenditoriali con le quali si è venuti in contatto attraverso le interviste, che sono state realizzate nei confronti di:

- *donne imprenditrici* che hanno fondato loro stesse l’impresa, o l’hanno ricevuta per passaggio generazionale, o l’hanno rilevata;
- *donne coadiuvanti*, che ricoprono funzioni organizzative dirigenziali all’interno dell’impresa;
- *donne che hanno ricevuto premi o riconoscimenti* per la loro attività imprenditoriale o per il loro ruolo nell’organizzazione aziendale;
- *donne con ruoli negli organismi di rappresentanza* dell’imprenditoria femminile nei diversi settori produttivi (che, quando esse stesse imprenditrici, hanno fornito anche una testimonianza diretta della loro attività).

L’individuazione delle imprenditrici è stata effettuata partendo dai suggerimenti emersi nel corso delle interviste, in particolare quelle condotte con le rappresentanze di categoria, alle quali è stato chiesto di segnalare casi particolarmente interessanti di progettualità femminile sul territorio cuneese (tab. 23).

“Le donne come fattore di sviluppo in provincia di Cuneo”

ORGANZZAZIONE	SEDE	SETTORE	PERSONE INTERVISTATA	SITO INTERNET
Cravero snc	Savigliano fr. Levaldigi	alimentare (produzione biscotti)	Lorenza e Chiara Cravero	www.biscotticravero.com
L'Impronta	Moiola	ricettività, allevamento, produzione agricola (azienda agrituristica-montana)	Cinzia Dutto	www.asineriadeicolli.it
Pangea Viaggi	Cuneo	turismo (agenzia viaggi)	Elena Mandrile (imprenditrice con Simonetta Bausano)	www.pangeaviaggi.eu
Itinera Servizi Turistici Soc. Coop.	Alba	turismo (agenzia viaggi)	Cristina Lavagna	www.piemonteitinera.net
Dreep Coffee snc	Mondovì	ristorazione (bar)	Clio Tealdi	www.dripcoffee.it
Hotel Romanisio	Fossano	ricettività (albergo)	Francesca Garavagno (imprenditrice con Patrizia Barroero e Simona Losito)	www.hotelromanisio.it
Cascina Sant'Eufemia	Sinio	ricettività e produzione agricola (azienda agrituristica)	Chiara Andreis	www.cascinasanteufemia.it
Sebaste spa	Grinzane Cavour fr. Gallo	alimentare (produzione dolciumi)	Egle Sebaste	www.sebaste.it
Borgogno sas	Barolo	produzione agricola (azienda agricola)	Silvia Viazzi	www.cantinaborgogno.com
Cantine Gaja	Barbaresco	produzione agricola (azienda vitivinicola)	Gaia Gaja	www.gaja.com
Poderi e Cantine Oddero	La Morra	produzione agricola (azienda vitivinicola)	Maria Cristina Oddero	www.oddero.it
Cascina Monsignore	Vicoforte Mondovì	produzione agricola (azienda vitivinicola)	Maria Teresa Ballauri	www.cascinamonignore.com
Confcooperative Donne Cuneo	Cuneo	cooperazione	Paola Bernardi	www.cuneo.confcooperative.it
Coldiretti Cuneo	Cuneo	agricoltura	Delia Revelli	www.donneimpresa.coldiretti.it www.cuneo.coldiretti.it
Confindustria Cuneo	Cuneo	industria	Stefania Bergia	www.uicuneo.it
Movimento Donne Impresa Confartigianato Cuneo	Cuneo	artigianato	Daniela Biolatto	http://cuneo.confartigianato.it/sistema-confartigianato/confartigianato-imprese-cuneo/categorie/movimento-donne-impresa/
Consorzio Terziario Donna Confcommercio Cuneo	Cuneo	commercio	Aurelia Della Torre	www.contedonna.net
Coordinamento Donne di Montagna	Acceglio	montagna	Patrizia Palonta	www.donnedimontagna.it

Tabella 23. Imprenditrici intervistate e loro settore di attività

La competenza
come requisito
fondamentale
per creare
l'impresa

La creazione di un'azienda propria da parte di una donna, anche quando rappresenta una “scommessa”, non è mai un passo azzardato, ma — secondo un comportamento che ben si allinea al carattere cuneese — consapevole e susseguente a un adeguato percorso di studi e di approfondimento che fornisca le nozioni e competenze indispensabili non solo per affrontare al meglio l'attività in sé, ma anche per conoscere le caratteristiche del territorio e declinare coerentemente l'idea imprenditoriale.

Essenziale, secondo le stesse imprenditrici cuneesi, è non improvvisarsi: bisogna, sì, avere spirito di iniziativa, ma poggiare la propria scelta su basi di concreta fattibilità e su un'adeguata preparazione, non senza un atteggiamento di umiltà. In questa direzione, molto importanti sono gli strumenti di supporto all'impresa messi a disposizione soprattutto dalle istituzioni o dalle rappresentanze di categoria (sportelli, formazione, *tutoring*, *mentoring*, ecc.), apprezzati soprattutto qualora siano in grado di dare indicazioni operative utili alla gestione aziendale.

Essere imprenditrici donne non crea problemi; l'importante è l'atteggiamento che si assume, che deve essere di umiltà e di disponibilità a imparare.

Prima di iniziare l'attività, è stato fatto un percorso di indagine sul settore: è fondamentale non improvvisarsi; chi lo fa poi fallisce.

È un'avventura intrapresa scommettendo sul buon esito: la ricerca sul territorio ha suggerito che ci fossero opportunità a livello territoriale e settoriale.

Un'azione di sportello, che aiuta a verificare la fattibilità e i costi dell'idea imprenditoriale, è molto importante per evitare che l'impresa abbia una durata minima: la fretta nella costruzione dell'impresa è pericolosa.

Non si può prescindere dalla formazione, ma la sperimentazione, il confronto sono essenziali e lo studio deve continuare anche durante il lavoro.

I premi come
riconoscimento
della capacità
imprenditoriale
femminile

La centralità della competenza per il successo imprenditoriale è condivisa dalle imprenditrici cuneesi quando si trovano a ricevere premi o riconoscimenti formali: questi, infatti, vengono riconosciuti e apprezzati come occasioni per dare voce e visibilità al lavoro femminile, ma sono accolti con un equilibrio che, ponendo al centro la professionalità, rende secondaria la stessa dimensione di genere.

Rispetto al riconoscimento ricevuto, la notizia è stata molto ben veicolata e quindi è stata personalmente utile; è stata sia il pretesto sia la giustificazione di interviste e inviti vari.

Ricevere premi è positivo, ma non aiuta più di tanto: crea apertura, ma ci vogliono una serie di cose per avere successo: impegno, volontà, chiarezza di obiettivi.

Piacerebbe una classifica delle personalità più importanti in generale, indipendentemente che si tratti di uomini o donne.

Punti di forza
femminili
nell'attività
imprenditoriale

Fondamentale nell’attività imprenditoriale è la passione per il proprio lavoro e per la scelta di mettere a frutto i propri talenti, con un’attenzione ai particolari e alla qualità (sia dei prodotti sia dei processi), non tanto e non solo per rispondere a regolamenti e norme, ma soprattutto, secondo una prassi fortemente radicata nel Cuneese, per il piacere di offrire un lavoro ben fatto e, in una dimensione tipicamente femminile, curato nei particolari.

Per fare impresa, è importante avere passione, imparare a fare, porsi obiettivi molto chiari e realistici. C’è molto orgoglio nel proprio lavoro.

Il lavoro imprenditoriale richiede pazienza, attenzione, cura, tutte caratteristiche tipicamente femminili. Oltre a ricercare la bontà del prodotto, piace vedere il prodotto, si dà attenzione anche all’aspetto esteriore, alla modalità di presentazione, ai colori: si cerca di curare tutto, con un’attenzione al particolare che è tipica femminile e in cui aiuta molto l’essere artigiani.

Le imprese femminili come sedi di promozione del territorio cuneese

L’attenzione alla qualità del prodotto, al processo produttivo, all’equilibrio tra profitto e rispetto del territorio sono fattori che risultano centrali nelle scelte femminili cuneesi e che si concretizzano non solo in esperienze imprenditoriali e opportunità di valorizzazione delle donne (anche aprendo interessanti spazi di lavoro per quelle che possono trovarsi svantaggiate nel lavoro, come le meno giovani), ma anche in occasioni di promozione del territorio, dei suoi prodotti, delle sue eccellenze e delle sue tipicità (con ricadute particolarmente rilevanti nell’attuale contingenza economica negativa).

Le strategie migliori per la valorizzazione delle donne in questo momento sono quelle rivolte a promuovere i prodotti tipici del Cuneese.

Le donne hanno un ruolo fondamentale soprattutto per quanto riguarda la trasformazione della materia prima in prodotti già pronti al consumo che sono sempre più richiesti e apprezzati. C’è ancora spazio per creare lavoro anche per donne non più giovani e non più alle prime armi nel mondo del lavoro: anzi esse hanno dalla loro parte l’esperienza maturata negli anni che possono sfruttare nel migliore dei modi.

L’impegno è cercare i prodotti giusti e di qualità senza approssimazioni, anche attribuendo il giusto prezzo (che può essere più alto se necessario, ma tale da non andare in perdita). L’obiettivo è realizzare un prodotto di qualità e, ottenuto questo, si è contente; la qualità dà soddisfazione, perché anche in tempo di crisi la clientela è disposta a pagare, se c’è la qualità.

Il connubio tra tradizione e innovazione nelle imprese femminili cuneesi

Il forte legame con il territorio non rappresenta un ostacolo per l’impresa, ma, al contrario, è un’opportunità che le donne cuneesi riescono a cogliere per un’attività che riesce a rispettare le tipicità locali mantenendosi al passo con i tempi, grazie a scelte innovative ed equilibrate (per esempio, utilizzo di nuove tecnologie, internazionalizzazione dell’impresa anche in situazioni o settori apparentemente poco permeabili al cambiamento),

ovvero grazie a una saggia applicazione di quella capacità femminile di mediazione e di bilanciamento tra fattori diversi e apparentemente divergenti.

Non bisogna cercare l'innovatività a tutti i costi, ma prestare attenzione a ciò che viene fatto nel mondo: bisogna conoscere e poi valutare, fare attenzione a ciò che si può usare, senza considerare poco importante e superata la tradizione: certi risultati di qualità devono essere mantenuti ed essere donna aiuta nella qualità.

È importante inserire le nuove tecnologie senza snaturare il legame con il territorio: è un elemento vincente e molto positivo per il Cuneese, così vocato all'agricoltura.

In agricoltura, la donna è imprenditrice di sé stessa, studia ciò che può portare redditività all'azienda e può farla stare sul mercato: per questo, anche in agricoltura ci sono interventi di innovazione energetica, tecnologica, di coltura.

Il settore
agricolo
come ambito
privilegiato di
imprenditoria
femminile

Il connubio tra tipicità del territorio e spirito imprenditoriale femminile sta trovando nel Cuneese un momento di interessante sviluppo — nonostante la crisi (o forse proprio grazie alla crisi) — nel settore agricolo (specie in alcuni comparti) e nelle zone montane, in particolare consonanza con la sensibilità delle donne imprenditrici. Scelta tra le donne sempre più diffusa e apprezzata è soprattutto quella che coniuga lavoro agricolo e produzione di origine animale, che parla di un'ampia disponibilità delle donne cuneesi a crearsi un'occupazione che sia in relazione coerente e rispettosa con la propria terra, non senza capacità di adattamento, anche superando stereotipi che vorrebbero la donna solo in posizione subalterna e legata a certi tipi di attività.

Nel campo del “cibo” (nel senso più ampio del termine) il ruolo delle donne non può essere ignorato (specie in alcuni settori della trasformazione, la presenza è esclusivamente femminile), ma questo avviene non senza contraddizioni: per esempio, ci sono anche diverse donne chef, ma non vengono considerate, perché anche in questo ambito i lavori e ruoli femminili sono stati a lungo stereotipati, con segregazione sia orizzontale sia verticale.

La donna è molto importante nell'azienda agricola, in particolare nel vitivinicolo e per la vendita diretta e le produzioni orticole e nella bioagricoltura, con attivazione e/o trasformazione di aziende biodinamiche. La possibilità di vendere i prodotti sia freschi che trasformati ha sfruttato la capacità delle donne di privilegiare l'incontro con il consumatore e ha permesso di recente la crescita imprenditoriale, specie femminile, consentendo così un'integrazione del reddito (con questo tipo di attività, le donne hanno sempre portato un reddito aggiuntivo, ma in passato informalmente).

Nella crisi, alcuni settori sono in aumento, per esempio, l'agroalimentare. Nel cuneese, sono nate diverse piccole attività agricole, con notevole coinvolgimento femminile; l'agricoltura biologica è l'unica a essere cresciuta anche nella crisi.

Le donne ritornano in montagna perché non hanno più lavoro e in montagna riescono a sopravvivere con poco; il DNA delle donne di montagna resta ed è integro: le donne che tornano in montagna possono portare una grande potenzialità. Bisognerebbe portare qualche attività in montagna: per esempio, la scuola per recuperare i saperi femminili, in modo da inserire le donne nel circuito del lavoro considerandole appieno popolazione attiva.

Nell'agricoltura le donne cuneesi riescono a esprimere le proprie capacità senza rinunciare alla gestione familiare e interpersonale, ma anzi declinandole secondo modalità nuove, in particolare attraverso formule imprenditoriali (agriturismi, *bed&breakfast*, fattorie didattiche, attivazione di servizi per gli anziani, ecc.) che rispondano a più esigenze: quelle legate all'infanzia, ma anche quelle relative alle persone anziane; non solo quelle dell'imprenditrice stessa (figli piccoli o genitori anziani), ma anche quelle del territorio.

In agricoltura il fulcro è la famiglia e le donne di campagna, grazie alla loro naturale propensione alle esigenze familiari e all'assistenza (verso i familiari, ma anche verso vicini di casa e conoscenti), ne hanno fatto un'esperienza da portare nella loro attività imprenditoriale: questa dimensione è ciò che diversifica l'agricoltura dagli altri lavori, perché consente di ritagliarsi dei tempi per la famiglia e favorisce un senso di appartenenza che aiuta soprattutto nei momenti di crisi. Anche se spesso le donne entrano in agricoltura spinte da necessità familiari o da vicissitudini della vita, poi portano vitalità al settore.

L'agriturismo è un modo per la famiglia di restare in azienda; anche da parte della clientela che frequenta l'agriturismo c'è l'aspettativa di trovare la famiglia. L'invecchiamento dei genitori e la conseguente esigenza di assistenza è facilitata dall'azienda agricola.

L'agricoltura tradizionale è fondamentalmente paritaria, perché l'unità è la famiglia, con mutuo scambio non solo di genere, ma anche generazionale, con contaminazione di competenze diverse tra cui non si può scegliere, ma che trovano spazio per essere valorizzate nelle loro caratteristiche (come può essere, per esempio, la piacevolezza e l'efficacia del rapporto tra bambini e anziani); si tratta di relazioni che l'agricoltura su larga scala ha scardinato, perché le ha scientemente eliminate, cosicché le donne sono state costantemente tenute fuori dalla produzione agricola su larga scala, che richiede un impegno a tempo pieno (senza nessuno spazio di conciliazione) e in queste attività sono stati introdotti elementi di organizzazione e produzione più legati a elementi quantitativi.

Certamente anche grazie a una sensibilità che nasce dall'esperienza personale negli equilibri tra lavoro e vita privata, una forte attenzione da parte delle imprenditrici cuneesi, in qualsiasi settore esse operino e con qualsiasi forma imprenditoriale, è diretta all'ambiente di lavoro, ossia alla creazione di un clima efficace e produttivo e, insieme, collaborativo e sereno, secondo un'impostazione manageriale che viene affermata in maniera esplicita e diffusa da parte delle imprenditrici e delle donne con posizioni apicali in azienda.

Il lavoro
in agricoltura
e la gestione
della famiglia:
un connubio
favorevole
all'imprenditoria
femminile

L'attenzione
femminile
alla gestione
aziendale

Punto chiave è la piena valorizzazione delle risorse umane, che significa, da parte dell'imprenditrice, riconoscere le capacità di tutto il proprio personale, ascoltare le sue esigenze, accoglierne e vagliarne le proposte, in un clima di dialogo e di rispetto reciproco che viene concordemente riconosciuto come essenziale per il raggiungimento di prestazioni aziendali innovative e distintive.

Su questa modalità di organizzazione aziendale, notevole peso ricopre la dimensione familiare dell'impresa (fortemente radicata nel Cuneese), che consente un rapporto diretto tra le funzioni dirigenziali e quelle impiegatizie o operaie e che, nell'esperienza delle imprenditrici, rende possibile, da un lato, la fidelizzazione del personale verso l'azienda, dall'altro, la gestione dei carichi di lavoro, attivando soluzioni informali, ma innovative e condivise (e quindi particolarmente efficaci) di flessibilità e di *welfare* aziendale.

Bisogna aver presente che le persone che lavorano serenamente lavorano meglio e l'azienda non ci rimette. Strategia vincente è credere molto nei progetti concreti e considerare utili le persone (che è anche terapeutico, in casi di impresa sociale). La ricerca è sempre stata di lavorare in un ambiente disteso, anche per una tendenza naturale femminile, pur usando sempre un polso fermo.

Un'innovazione nella gestione è stata nel dare tante piccole responsabilità distribuite su più persone, piuttosto che individuare un unico responsabile: questo ha migliorato molto la soddisfazione; è stato un suggerimento venuto dal basso.

L'opportunità
data dalla crisi

Tecniche manageriali collaborative appaiono sempre più importanti e necessarie in un frangente storico di difficoltà in cui tutti i soggetti possono e sono chiamati ad apportare il loro contributo. Anche la crisi, allora, può essere un'opportunità: così, anche davanti a situazioni difficili e psicologicamente faticose, l'alternativa può essere quella di unire le forze, innovando l'impresa o creando un'esperienza imprenditoriale nuova, a dimostrazione della capacità delle imprenditrici cuneesi di intraprendere percorsi di *self-empowerment*, valorizzando e mettendo a frutto le capacità professionali e umane proprie e delle persone che con loro lavorano.

C'è molta relazione con i dipendenti, si lavora su un terreno culturale molto sano; il lavoro è difeso con rispetto reciproco. Nel momento di crisi è importante che le persone dipendenti si facciano partecipi dell'impresa (anche, se necessario, rilevando l'impresa e diventando imprenditori e imprenditrici).

L'accesso al
credito

Una gestione equilibrata dell'impresa da parte delle donne cuneesi trova conferma indiretta nell'accesso al credito, rispetto al quale esse dimostrano trasparenza e correttezza, probabilmente anche per una minore propensione al rischio rispetto agli uomini.

Le donne sono più attente e oculate: se devono fare qualche investimento (siano esse imprenditrici o utenti di un servizio) viene ponderato per evitare i “passi più

lunghi della gamba” e forse ci si affida anche a una buona dose di istinto femminile.

La donna è spinta a una minore speculazione rispetto all’uomo ed è orientata a una distribuzione in famiglia del denaro; indirizza l’economia anche su altri obiettivi, in particolare quello sociale; le donne sono meno propense al rischio per la loro maggiore abitudine a tenere conto di tanti fattori (anche familiari, umani, relazionali) e questo sta divenendo un punto di forza.

Un ruolo fondamentale è giocato dagli stessi soggetti del finanziamento e del credito che, anche grazie a un’importante presenza nel Cuneese del credito cooperativo e di banche e istituti finanziari che hanno un forte interesse nell’economia locale, hanno un ottimo rapporto con il territorio, rispetto al quale sono e vengono percepiti – anche dalle donne imprenditrici – come interlocutori con i quali è possibile instaurare un proficuo dialogo, senza forti discriminazioni legate all’appartenenza di genere.

C’è un ottimo rapporto con le banche; è fondamentale che ci sia chi offre garanzia, ma non ci sono differenze di trattamento tra donne e uomini.

La vocazione imprenditoriale cuneese è molto buona anche grazie alle banche cooperative, che sono molto legate al territorio e sostengono fortemente le imprese, anche quelle femminili: l’accesso al credito è per tutti, anche se le banche (ma non in misura così importante) tendono ancora a chiedere avalli maschili anche quando ci sono donne ai vertici aziendali.

Criticità
nella gestione
dell’impresa

Criticità segnalate dalle imprenditrici cuneesi sono in riferimento alla burocrazia, insieme alla rigidità della normativa del lavoro e alla tassazione che, appesantendo la gestione aziendale di incombenze formali e vincoli spesso troppo stringenti (anche in relazione a possibili finanziamenti), non consentono alle imprese di muoversi con quella flessibilità che, invece, sarebbe particolarmente importante nell’attuale contingenza economica e che, insieme all’impegno e alla competenza, rappresenta un punto di eccellenza del Cuneese.

Il linguaggio della burocrazia è incomprensibile; il problema è che le tante (troppe) leggi non insegnano a migliorare, ma creano un gran peso perché manca il buon senso. Bisogna semplificare, diminuire le imposte e le lungaggini burocratiche, emettere bandi che abbiano condizioni facilmente determinabili, una presentazione progettuale non troppo complessa.

La struttura del lavoro è molto rigida; sarebbe molto meglio una maggiore flessibilità (specie nell’apprendistato): più elasticità favorirebbe il lavoro femminile e incentivi economici aiuterebbero i giovani (in particolare donne, ma non solo).

Qualcosa deve cambiare, perché anche in realtà come il Cuneese, che possono sembrare “isole felici”, si rischia di rovinare tutto a causa di un sistema che non funziona.

In sintesi

Impegno
imprenditoriale
e competenza

Il quadro che si delinea ascoltando la voce delle donne cuneesi con ruolo imprenditoriale o di gestione aziendale mostra una realtà viva, ricca di punti forti e capace di reggersi su questi, non solo superando criticità legate alla contingenza storica di crisi o alla marginalità del territorio, ma facendone stimoli per l'innovazione.

Nella ricchezza e nella diversità delle singole storie imprenditoriali, esistono fattori di successo comuni alle donne cuneesi, tra cui il primo a evidenziarsi è – in piena coerenza tanto con il carattere cuneese, quanto con quello femminile – la competenza che l'imprenditrice deve avere la pazienza e l'umiltà di acquisire, ma che rappresenta carta vincente, come viene dimostrato anche dai premi ricevuti, che rappresentano segno tangibile di quel positivo dialogo delle donne con il loro territorio, in cui le prime pongono passione e qualità e il secondo offre un riconoscimento formale alla loro professionalità.

Il settore
agricolo come
ambito
privilegiato

Nella stessa logica, particolarmente proficua e ricca di stimoli è quella capacità dimostrata dalle donne cuneesi di coniugare tradizione e innovazione e di gestire con equilibrio le proprie risorse economiche e finanziarie, che consente loro di utilizzare al meglio le risorse territoriali e, insieme, di valorizzare i propri talenti, in una sorta di quotidiano *self-empowerment* che riesce a trovare espressioni efficaci e “sostenibili” grazie alle competenze acquisite, a un saggio utilizzo delle nuove tecnologie e a un proficuo dialogo con gli attori.

Partendo da queste caratteristiche e coerentemente con la forte ruralità della provincia cuneese, settore privilegiato – anche se non esclusivo – dell'imprenditorialità femminile è l'agricoltura (anche di nicchia o montana), nella quale le donne riescono a esprimere in modo particolarmente positivo i propri talenti, in una duplice direzione: sia nella ricerca di una relazione buona con il territorio stesso e con le altre persone (interesse al prodotto, attenzione all'alimentazione, cura delle persone, accudimento e delle nuove generazioni e delle persone anziane, ecc.), sia nell'attivazione e nella gestione di un ambiente aziendale positivo.

La gestione
femminile
dell'azienda

Rispetto all'organizzazione aziendale, la guida per le donne cuneesi è probabilmente data dalle loro stesse necessità di conciliazione, ovvero dalle dinamiche che spingono alla ricerca di equilibri non sempre facili tra vita privata e famiglia da una parte e un lavoro particolarmente impegnativo come quello imprenditoriale dall'altra. In questa situazione, le imprenditrici cuneesi non scelgono di rinunciare alla famiglia, ma cercano soluzioni organizzative e manageriali, non sempre facili (specie per gli ostacoli posti dalla burocrazia, diffusamente denunciata). Spesso le soluzioni sono ricercate nella settorialità dell'impresa (in particolare agricola) e nella gestione autonoma o familiare, oppure attraverso tecniche collaborative, in cui il personale dipendente e i diversi soggetti che con l'impresa interagiscono sono chiamati a diventare soggetti attivi e propositivi. In questo modo si innescano interessanti meccanismi che – specie se uniti a quella sostenibilità già identificata come caratteristica femminile – possono essere indicatori (pur non formalizzati) di “responsabilità sociale d'impresa”.

4. Fuori dalla provincia di Cuneo: imprese che valorizzano le donne

Esempi di prassi imprenditoriali e organizzative che favoriscono il benessere e valorizzano le donne

L'individuazione di prassi progettuali significative al di fuori della provincia di Cuneo è stata focalizzata su casi imprenditoriali, come suggerito dalla riflessione sulla vitalità dell'impresa come sede, da un lato, di valorizzazione delle capacità di lavoro e di comando da parte delle donne, dall'altro di strategie organizzative e manageriali attente alle specificità di genere e a esigenze di benessere e conciliazione.

Pertanto, sono state individuate – anche in questo caso in via esemplificativa – alcune pratiche strategiche e formule organizzative e progettuali *gender sensitive* e *family friendly*, scegliendo prassi che pongono attenzione alle lavoratrici e, più in generale, al personale che nell'impresa lavora nelle diverse qualifiche, nella duplice dimensione individuale (con valorizzazione delle capacità personali e professionali e risposta alle esigenze di benessere fisico e psicologico) e interpersonale (con attenzione particolare alle responsabilità familiari e alle esigenze di conciliazione con gli impegni professionali).

Guardare a queste esperienze può risultare particolarmente interessante per cogliere differenze o similitudini rispetto alle prassi cuneesi, al fine di poter individuare alcuni fattori caratterizzanti per un'organizzazione del lavoro in chiave di genere e di pari opportunità e, quindi, di valorizzazione del lavoro e della professionalità femminili.

Grazie a un insieme di più fonti¹⁶, sono stati selezionati alcuni esempi, relativi ad aziende sia italiane sia straniere e di dimensioni e settori diversi. Per consentire una visione ampia ma omogenea, si è scelto di sintetizzare le informazioni in una tabella che pone in evidenza, insieme ad alcuni dati essenziali relativi alle strutture imprenditoriali, le prassi organizzative oggetto di attenzione, elencate in punti che possono rendere più agevole il confronto tra le diverse esperienze (tabb. 24-26).

¹⁶ Fondamentale è stato il riferimento a studi recentemente condotti in relazione alla dimensione di genere nel mondo imprenditoriale. In particolare, è emerso come centrale il riferimento alla responsabilità sociale d'impresa, grazie anche a recenti indagini condotte su scala nazionale (Di Santo et al., 2013), che individuano il genere come una delle variabili più significative ed egualitarie di uno sviluppo imprenditoriale equilibrato. In tale direzione va anche la ricerca voluta dalla Regione Piemonte (Unioncamere Piemonte, 2011) per individuare politiche in atto, strategie attuative e possibili percorsi di responsabilità sociale.

Particolarmente interessanti si sono dimostrate anche le rilevazioni condotte nell'ambito del progetto *Equality pays off*, iniziativa della Direzione Generale Giustizia della Commissione Europea in collaborazione con Roland Berger che, nell'individuazione di prassi europee, ha il merito di evidenziare i vantaggi derivanti da un migliore utilizzo del potenziale femminile e di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in termini sia di opportunità sia di retribuzione.

Infine, si è fatto riferimento alla ricerca condotta dalla Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese (Fondazione I-CSR, 2011), che ha individuato buone pratiche messe in atto da organizzazioni pubbliche e private italiane per favorire e mantenere un migliore equilibrio tra impegni lavorativi e personali, evidenziandone il beneficio derivante nella *performance* lavorativa e nel benessere personale.

A queste pubblicazioni si rimanda per avere più dettagliate informazioni sulle prassi aziendali, dal momento che esse rappresentano non solo cataloghi di buone pratiche, ma anche analisi e studi di dettaglio.

Tabella 24. Prassi organizzative gender sensitive e family friendly in aziende italiane

AZIENDA	SEDE	SETTORE	BREVE DESCRIZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri ONLUS	PIEMONTE Torino	orientamento e formazione professionale	- flessibilità oraria; - part-time; - banca delle ore; - telelavoro; - aggiornamento e accompagnamento formativo (a distanza) al rientro dai congedi parentali; - asilo nido aziendale (in progettazione).	www.casadicarita.org
Politecnico di Torino	PIEMONTE Torino	Ateneo pubblico	- <i>baby parking</i> “Pollicino” per 24 bambini in orario 8.00-19.00 per figli del personale tecnico-amministrativo, personale docente, assegnisti/e, dottorandi/e, studentesse/studenti; - <i>baby sitting</i> a domicilio per bambini 0-13 mesi; - servizio di supporto nella gestione dei familiari anziani: assistenza domiciliare; accompagnamento e disbrigo commissioni.	www.polito.it www.swas.polito.it/services/cpo
A&G Florortoagricola SSA	LIGURIA San Remo (IM)	agricoltura - florovivaistica	- flessibilità oraria; - part-time; - personalizzazione delle modalità di conciliazione.	www.agrsanremo.it
Performance in Lighting S.p.A.	VENETO Cognola ai Colli (VR)	fabbricazione apparecchiature per illuminazione	- flessibilità oraria per dirigenti; - part-time con turnazione tra dipendenti; - formazione al rientro dalla maternità; - asilo nido aziendale; - ambiente di lavoro confortevole; - punto di ascolto e mediazione familiare (in futuro).	www.performanceinlighting.com
Cassa Rurale di Aldeno e Cadine	TRENTINO-ALTO ADIGE Trento	servizi bancari e finanziari	- part-time, con prolungamento (da 2 a 3 anni) al rientro dalla maternità; - orario personalizzato per un gruppo di dipendenti donne con specifiche esigenze; - permessi per emergenze; - banca delle ore; - riunione mensile tra i responsabili in orario di lavoro; - congedo di maternità facoltativo di 6 mesi; - congedo di paternità obbligatorio di 3 giorni; - accompagnamento al rientro dalla maternità;	www.cr-aldeno.net www.conciliazione.cr-aldeno.net

			- convezione con servizio di <i>Tagesmutter</i>; - bonus economico per la nascita di un figlio (€ 1.000); - sconti e convenzioni: trasporto pubblico, esercizi di ristorazione, società telefonica locale; - condivisione sulla conciliazione e le pari opportunità e sito <i>web</i> aziendale dedicato al tema.	
CNA Servizi	TOSCANA Arezzo	servizi alle imprese	- part-time; - banca delle ore regolamentata.	www.cna-arezzo.it
Azienda USL della Provincia di Ferrara	EMILIA-ROMAGNA Ferrara	assistenza sanitaria pubblica	- telelavoro per 3 dipendenti; - <i>mentoring</i> e accompagnamento per un gruppo (circa 20) di infermiere neomamme impegnate in un percorso di formazione; - formazione e confronto su <i>mobbing</i> e pari opportunità.	www.ausl.fe.it/azienda
Elica S.p.A.	MARCHE Fabriano (AN)	produzione cappe da cucina	- Programma <i>I am!</i>: vacanze studio per figli dei dipendenti; - <i>Member card</i>: tessera sconto per i dipendenti con servizi convenzionati in più settori su tutti i territori in cui l'azienda è presente; - palestra aziendale con <i>check-up</i> iniziale medico/posturale e programma di alimentazione personalizzata; - Progetto <i>E-Straordinario</i> di formazione artistica del personale in azienda; - <i>Face to face</i>: incontro trimestrale tra i vertici aziendali e il personale che ne faccia richiesta per chiarimenti, domande, proposte; - <i>New Mind Executive</i>: master di alto livello di cultura manageriale.	www.elica.it http://blog.elica.it
Gruppo ISED S.p.A.	LAZIO Roma	<i>information technology</i>	- flessibilità oraria; - part-time reversibile; - riunioni entro le 16.00; - lavoro a distanza; - premio di maternità (€ 160,00); - incontri tra dipendenti e direzione per raccogliere idee e <i>feedback</i> (<i>ISED Day</i>).	www.ised.it
ErgonixART S.r.l.	LAZIO San Cesareo (RM)	<i>engineering</i> per ottimizzazione di oggetti e ambienti	- area attrezzata per bambini all'interno dell'azienda;	www.ergonixart.it

			- telelavoro e fornitura di strumenti (<i>smartphone</i>, computer portatile, accesso a rete intranet, <i>webcam</i>).	
Hotel De la Ville	LAZIO Roma	servizi ricettivi e turistici	- flessibilità oraria; - part-time; - congedi parentali; - premio di maternità (scatola di prodotti); - <i>card</i> per sconti (<i>shopping</i>, parrucchiere, estetica); - <i>Family day</i> e gite culturali; - piano di Azioni Positive (PAP); - piani di prevenzione salute; - piano di educazione alimentare; - codice etico e di condotta aziendale.	www.ihg.com
Poste italiane	LAZIO Roma	servizi postali, finanziari, di pagamento	- asilo nido aziendale per 42 bambini di dipendenti e 10 delle liste comunali; - telelavoro per il <i>Contact Center</i> (da ampliare ad altri settori); - progetto di telelavoro per le madri al rientro della maternità, per persone con disabilità o gravi disagi personali.	www.poste.it/azienda/
Zètema Progetto Cultura	LAZIO Roma	servizi culturali e turistici	- flessibilità oraria; - part-time; - telelavoro; - congedi parentali; - centri estivi; - convenzioni Metrebus (pendolarismo); - informativa e modulistica <i>on line</i>; - piano prevenzione salute, assicurazione sulla vita.	www.zetema.it
Coelmo S.p.A.	CAMPANIA Acerra (NA)	produzione gruppi elettrogeni	- flessibilità oraria; - personalizzazione delle modalità di conciliazione; - <i>baby sitter</i> in azienda; - contributi per soggiorni estivi dei figli; - accompagnamento a pratiche burocratiche; - punti di ascolto per dipendenti in stato di disagio; - documenti di valutazione dei rischi in ottica di genere (in realizzazione).	www.coelmo.it
Consorzio Elpendù	PUGLIA Mola di Bari (BA)	cooperazione sociale	- flessibilità oraria; - part-time; - banca delle ore;	www.elpendu.it

			- tutela della maternità; - accesso ai servizi educativi delle cooperative consorziate; - percorsi di <i>empowerment</i> per lo sviluppo della carriera; - garante delle pari opportunità (GPO).	
--	--	--	---	--

Tabella 25. Prassi organizzative gender sensitive e family friendly nelle sedi italiane di aziende straniere

AZIENDA	SEDE	SETTORE	BREVE DESCRIZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Microsoft Italia	PIEMONTE Torino LOMBARDIA Milano LAZIO Roma	produzione <i>software</i>	- orari flessibili e assenza dell’obbligo di timbratura; - part-time; - organizzazione delle riunioni non oltre le ore 18.00; - telelavoro e fornitura di strumenti (computer portatile, connessione a banda larga, <i>webcam</i>) fino a 3 giorni lavorativi al mese (o oltre in caso di necessità); - asilo aziendale con pagamento del 50% della retta; - indagine di clima annuale; - <i>check up</i> periodico per i dipendenti mirato alla fascia d’età; - assicurazione sanitaria per i dipendenti; - offerta di 3 giorni retribuiti da dedicare al volontariato.	www.microsoft.com www.digitalipercrescere.it/Responsabilita-Sociale
Kellogg’s Italia S.p.A.	LOMBARDIA Vimercate (MI)	alimentare	- orario flessibile; - part-time (anche con avanzamenti di carriera); - riunioni in fasce orarie che consentano la conciliazione; - <i>Summer Friday</i>: orario ridotto (mezza giornata) al venerdì durante l’estate; - <i>Open day</i> con apertura dell’azienda ai familiari dei dipendenti; - bonus alle donne in aspettativa obbligatoria; - <i>survey</i> periodiche di raccolta di richieste dal personale.	
Nestlé Italiana S.p.A.	LOMBARDIA Milano	alimentare	- telelavoro per donne e uomini; - servizi <i>on site</i>: lavanderia, spaccio aziendale,	www.nestle.it www.nestle.com/CSV

			sportello bancario, biblioteca, agenzia viaggio, ecc.; - convenzioni con palestre; - progetti di prevenzione per nutrizione e salute; - forme di assistenza medica agevolata; - asilo nido aziendale; - congedo parentale di 4 giorni per il padre; - fino a 2 settimane di astensione dal lavoro per i dipendenti padri; - Progetto <i>90 giorni</i> per supportare i dipendenti con figli in età scolare (3-11 anni) nei giorni di chiusura delle scuole.	
--	--	--	--	--

Tabella 26. Prassi organizzative gender sensitive e family friendly in aziende straniere

AZIENDA	SEDE	SETTORE	BREVE DESCRIZIONE	PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI
Coca Cola Enterprises	Francia	produzione e distribuzione prodotti Coca Cola	- convenzione sulle pari opportunità tra donne e uomini sul posto di lavoro.	www.coca-cola-entreprise.fr
Eaux de Paris	Francia	gestione servizi idrici	- corso sulle pari opportunità per la progressione di carriera.	www.eaudeparis.fr
Sodexo	Francia	servizi alle imprese	- calcolo del bonus dirigenziale sugli obiettivi della diversità (peso del 25%); - <i>Women's International Forum for Talent</i> (SWIFT): attrazione di talenti femminili in posizioni manageriali di vertice.	www.sodexo.com
Total	Francia	compagnia petrolifera	- accordo sulle pari opportunità; - Consiglio sulla diversità.	http://total.com
Allianz	Germania	servizi finanziari	- tabella del punteggio dell'equilibrio di genere che monitora i progressi sulla presenza di donne in ruoli dirigenziali; - in caso di reclutamento di personale, selezione di almeno una donna per ogni posizione; - <i>Go Flexible Program</i> : orario più flessibile, in particolare per i dirigenti di alto livello; - <i>100 Women Sponsorship Program</i> : selezione e supervisione delle donne con potenziale di <i>laedership</i> da parte di dirigenti di alto livello.	www.allianz.com
Daimler	Germania	produzione automobili e mezzi	- Codice di Condotta per l'uguaglianza di genere sul	www.daimler.com

		di trasporto	luogo di lavoro e il contrasto a qualsiasi discriminazione.	
Deutsche Telekom	Germania	telefonia	- applicazione delle “quote rosa” per le posizioni dirigenziali; - <i>Gender-dax</i> : scheda di valutazione bilanciata per monitorare i dati aziendali relativi al genere.	www.telekom.com
COCO-MAT	Grecia	produzione materassi	- orari flessibili per particolari esigenze; - attività ricreative ed escursioni aziendali; - prestiti facilitati (fino a € 3.000,00).	www.coco-mat.com
Abreu Advogados	Portogallo	studio di avvocati	- promozione dell’equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa; - adozione di una strategia di non discriminazione; - accordi con banche, assicurazioni sulla salute e palestre per garantire prezzi favorevoli al personale.	www.abreuadvogados.com
E.ON	Regno Unito	fornitura di energia	- programma di reclutamento di talenti femminili.	www.eon.com
Accenture UK	Regno Unito	servizi tecnologici e <i>outsourcing</i>	- programma di rientro dal congedo.	www.accenture.com
Yorkshire Buiding Society	Regno Unito	servizi finanziari	- orario flessibile; - condivisione del lavoro; - lavoro da casa; - riduzione dell’orario di lavoro.	www.ybs.co.uk
Vodafone Group	Repubblica Ceca	telefonia	- Progetto <i>Odissey</i> di <i>empowerment</i> e <i>mentoring</i> : formazione di reti carriera tra donne dirigenti e Consiglio di Amministrazione.	www.vodafone.cz http://corporate.vodafone.it/
IBM Svizzera	Svizzera	ICT	- schede di valutazione per misurare e monitorare la variazione percentuale di donne in posizioni dirigenziali.	www.ibm.com/ibm/ch/fr/ http://www-05.ibm.com/ch/citizenship/fr
KPMG	USA	servizi alle imprese	- programma di emergenza di sostegno per l’assistenza all’infanzia.	www.kpmg.com

In sintesi

Prassi
imprenditoriali
nazionali e
internazionali che
favoriscono il
benessere

Le prassi aziendali individuate a livello nazionale e internazionale come sensibili alla dimensione di genere vanno, in via largamente prioritaria, verso forme di flessibilità, attraverso modulazioni orarie di diverso tipo (banca delle ore, part-time variamente modulato, orari personalizzati, congedi, ecc.) adatte a una più equilibrata gestione dei carichi professionali e personali e, per questo, il più possibile individualizzate. Non manca, comunque, l'attenzione a creare un contesto lavorativo che sia flessibile nel suo insieme, anche attraverso sperimentazioni innovative che aiutino a superare schemi tradizionali e tarati sulla dimensione maschile (come la scelta di non fissare riunioni nel tardo pomeriggio).

A emergere come particolarmente interessante è il progressivo spostarsi dell'attenzione alla flessibilità come strumento che non solo può consentire la conciliazione per esigenze familiari e che è da indirizzare esclusivamente alle donne, ma soprattutto che favorisce il benessere dell'intera forza lavoro: emerge, quindi, una “neutralità” che, se ben interpretata, può essere positiva, perché indirizzata alla condivisione delle responsabilità, con spazi di conciliazione non necessariamente destinati solo alla figura femminile.

In questa direzione, molti interventi sono indirizzati al benessere aziendale, con una molteplicità di interventi che toccano diversi aspetti (benessere fisico, sconti e convenzioni, servizi aziendali anche a distanza, forme di telelavoro o, in modo più innovativo, di *smart working*, ecc.).

L'impostazione è, in generale, di neutralità, ma esistono anche prassi che dimostrano un'attenzione alla dimensione di genere particolarmente importante quando va a incidere sullo sviluppo della carriera, aprendo spazi di misurazione della performance aziendale secondo criteri di equità, oppure promuovendo azioni che seguono e sostengono l'avanzamento di qualifica delle donne.

Comparazione tra
le prassi aziendali
esaminate

È particolarmente interessante rilevare come ci sia una diffusa analogia con le prassi delle imprese cuneesi e come non siano presenti differenze troppo marcate tra esperienze italiane e straniere. In altre parole, è notevole il fatto che le prassi di welfare aziendale *gender friendly*, ossia declinate con specifica attenzione alla dimensione di genere, possano essere adottate – e lo siano effettivamente – su qualsiasi territorio e in tutte le tipologie imprenditoriali, con forme, modalità, estensioni, anche molto diversi, ma che possono tutte essere di successo quando abbiano come denominatore comune l'interesse a una gestione del lavoro equa, equilibrata e, grazie a questo, più efficace, più efficiente, più sostenibile.

Particolarmente importante è, allora, l'attenzione – non assente nel quadro complessivo delle prassi aziendali individuate – affinché la ricerca di un benessere organizzativo diffuso consenta di mantenere costante l'attenzione alle differenze tra lavoratrici e lavoratori e non si crei un'uniformità anche attenta al genere, ma negativamente tarata su modalità e comportamenti afferenti a un'unica categoria, ovvero che si riferiscano solo alle donne quando si attuino modalità di conciliazione con i carichi familiari, o solo agli uomini quando si promuovano interventi di crescita professionale.

Conclusioni

Per tracciare delle conclusioni, può risultare utile ripercorrere sinteticamente alcuni elementi che si sono posti in particolare luce nel corso della ricerca, sia durante la lettura dei dati quantitativi, sia attraverso le testimonianze progettuali, sia, soprattutto, grazie a quanto espresso nelle interviste dagli attori e dalle donne stesse.

Dinamiche
demografiche
del cuneese,
tra
invecchiamento,
equilibri
generazionali,
attrattività
per le giovani
generazioni

Fattore strutturale è l'invecchiamento della popolazione cuneese e in particolare della sua componente femminile, che è tale da portare le ultrasessantenni a superare in peso percentuale l'insieme delle bambine e delle adolescenti. L'incremento e, insieme, l'invecchiamento della popolazione anziana sono da tenere nella debita considerazione anche per le conseguenze problematiche che possono essere portate dalla crescente presenza di donne anziane, spesso in stato di vedovanza (nella provincia di Cuneo, il 13,44% del totale femminile nel 2012, rispetto a una percentuale di uomini vedovi che raggiunge solo il 2,65%), con un conseguente maggior numero di casi di solitudine e, quindi, di debolezza e vulnerabilità, quando non di insicurezza economica (e talvolta di povertà). Positivamente è, invece, da considerare la capacità della popolazione anziana di vantare una forma fisica e mentale migliore rispetto alle generazioni precedenti, almeno secondo quanto affermato da studi internazionali¹⁷.

L'aspetto più interessante di queste dinamiche è l'equilibrio tra generazioni, con chiare conseguenze anche in dimensione di genere. Infatti, l'attuale evoluzione demografica (CNEL, 2012) mette in evidenza — anche per il Cuneese — due elementi in particolare: da un lato la persistente prevalenza di quella fascia di *babyboomers* che, nati negli anni Sessanta, non sono ormai lontani dalla pensione, con tutte le conseguenze che questo comporta, dal momento che, per la prima volta, il numero delle persone in pensione sarà largamente superiore a quello della forza lavoro; dall'altro, l'avanzare dell'età della *sandwich generation* (Della Negra, 2011; De Rose et al. 2011), quella fascia su cui ricadono le esigenze di cura tanto della popolazione più giovane (in diminuzione) quanto di quella più anziana (in aumento): infatti, la parte di popolazione cuneese che si fa carico delle responsabilità di cura si compone ormai largamente di donne ultrasessantenni (le cosiddette “nonne *sandwich*”), in conformità e in scia ad altri fattori di maturità della fascia giovanile (l'uscita dalla famiglia di origine, la creazione di un proprio nucleo familiare e la genitorialità, l'ingresso nel mercato del lavoro e il conseguente futuro accesso alla pensione) che stanno scivolando in avanti e che conducono a strutture familiari sempre più “composite” e a crescente variabilità non esenti dal pericolo di nuove “povertà relazionali” (Donati, 2012).

Considerare questi fattori, tenendo conto della forte femminilizzazione della fascia anziana oltreché dell'attribuzione prevalente alle donne delle responsabilità di cura, significa lavorare per l'invecchiamento attivo, per aiutare le persone anziane, soprattutto le donne e

¹⁷ Questo elemento di positività è riconosciuto per l'Italia dagli studi più recenti su scala mondiale: in particolare, il *Global burden of Disease Study 2010*, la più ampia indagine epidemiologica sul peso delle diverse patologie in termini di mortalità e disabilità a livello internazionale, pubblicata a dicembre 2012 dalla rivista scientifica «Lancet». Essa è stata arricchita a marzo 2013 dei dati delle diverse Nazioni e di 21 macro-regioni del mondo e pone l'Italia al secondo posto dopo il Giappone come aspettativa di vita, prima in Europa. Di particolare rilevanza è il fatto che in Italia la longevità (circa 81,5 anni) si accompagna a condizioni di salute buone, ovvero a periodi limitati di malattie croniche e di disabilità.

soprattutto le “giovani anziane”, a condurre una vita socialmente ed economicamente attiva. È obiettivo auspicato anche dall’Unione Europea (Comitato Europeo delle Regioni, 2011), che pone l’accento sulla necessità di processi che conducano le persone anziane a migliorare e potenziare le loro capacità (fisiche, mentali, sociali), oltretutto a valorizzarne il ruolo nella società non solo e non tanto come soggetti attivi del *welfare* familiare, quanto soprattutto come risorse preziose per l’intera comunità e capaci di apportare ancora contributi fattivi in relazione alla crescita economica e professionale.

La valorizzazione delle donne in quella fascia che le vede ormai fuori dall’età riproduttiva - e, quindi, meno vincolate dalle responsabilità legate ai figli e comunque più mature anche nel caso di nuovi carichi di cura verso genitori anziani o nipoti -, ma ancora attive nel mercato del lavoro (specie in funzione dell’ormai avviata proroga dell’età del pensionamento) per il Cuneese rappresenta un obiettivo essenziale di crescita e di equità, anche perché, avendo un reddito, potrebbero contribuire a migliorare il calcolo della pensione e, così, a ridurre quel differenziale di genere che già presente nel lavoro si acuisce al raggiungimento della pensione.

L’auspicio è che, anche a livello locale, le politiche per la popolazione anziana non vadano più tanto verso il sostegno ai bisogni, quanto rafforzino l’attenzione e l’impegno sui diritti e sulle risorse della persona in età avanzata e sulla possibilità di una sua partecipazione alla vita comunitaria.

Una risposta in questa direzione può essere data attraverso quella che è stata recentemente battezzata *silver economy*, quella branca dell’economia che riconosce e valorizza il patrimonio costituito dalle persone anziane, portatrici di esperienze, competenze, capacità utili e utilizzabili perché tramandabili. In particolare, gli studi comunitari (Comitato Europeo delle Regioni, maggio 2011) segnalano la necessità di agire su più fronti: il miglioramento dei sistemi sanitari e dell’assistenza a lungo termine; il rilancio dell’occupazione; la riforma delle pensioni e l’allungamento dell’età lavorativa. In altri termini, le sfide associate all’invecchiamento devono essere trasformate in opportunità di crescita: non solo attraverso maggiore partecipazione alla vita lavorativa e accresciuta produttività delle persone “giovani anziane”, ma anche come apertura di nuovi mercati rivolti alla popolazione in pensione, lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi innovativi, la creazione di posti di lavoro nel settore sociosanitario.

Tuttavia, gli attuali andamenti economici negativi suggeriscono di ripensare – o quanto meno di rielaborare – i presupposti che finora sono stati alla base della *silver economy*: in particolare, se nei prossimi anni si potranno probabilmente confermare il previsto aumento di una domanda di servizi di qualità (in ragione del fatto che donne e uomini futuri pensionati possiedono un grado d’istruzione più elevato e sono abituati a un livello di servizi più alto rispetto a coloro che li hanno preceduti) e le ricadute sulle tipologie di consumi dovute alla presenza di persone in pensione più attive (CNEL, 2012); invece la capacità di consumo da parte della popolazione pensionata potrà subire un forte rallentamento, giacché sarà più difficile realizzare il presupposto di maggiori disponibilità economiche durante il pensionamento della generazione del *baby boom* rispetto a quella precedente. Infatti, l’attuale crisi sta mettendo in grave difficoltà il mondo del lavoro e pertanto sta diminuendo anche la capacità di coloro che lavorano di godere di quei fattori (continuità di occupazione, stabilità di retribuzione e di contribuzione, progressione nella carriera e nello stipendio,

limitato e comunque volontario accesso a forme di flessibilità e in particolare al part-time, ecc.), che, accumulandosi durante la carriera professionale, concorrono alla quantificazione della pensione.

Le conseguenze dell'invecchiamento non sono, comunque, troppo negative sulla struttura demografica complessiva del Cuneese: infatti, nonostante la conformazione orografica del territorio che segna fortemente in ribasso la densità abitativa (84,9 abitanti per km²) e l'ampiezza comunale (contano meno di 1000 abitanti il 54,4% dei Comuni e meno di 5.000 abitanti il 36%), tuttavia il Cuneese è ancora capace di accogliere e attrarre le generazioni giovani, tanto da essere la provincia piemontese con il più basso indice di vecchiaia: 163 persone over-65 ogni 100 under-15 (rispetto a una media regionale di 183).

Un tratto della
vivibilità
del cuneese:
la reazione
alla
violenza

A conferma della vivibilità del Cuneese, in esso non sembrano riscontrabili problemi sociali specificamente legati al territorio, ovvero una propensione più marcata rispetto ad altri territori a far sfociare situazioni critiche o socialmente instabili in manifestazioni di violenza (o più in generale di criminalità). Sarebbe una forzatura indicare il Cuneese come provincia “a rischio” per la sua conformazione fortemente rurale e non priva di aree geografiche e abitative di marginalità e isolamento: infatti – anche grazie all'esperienza degli attori – ci è parso di capire che non sono tanto questo tipo di fattori (isolamento, contesto socio-culturale chiuso, ecc.) a poter generare violenza, quanto dinamiche disequilibrate di potere tra soggetti.

A emergere con nettezza sul Cuneese è, piuttosto, l'impegno al contrasto alla violenza (in ogni sua forma: fisica, sessuale, psicologica, economica, di coercizione o riduzione della libertà), che gli attori gestiscono con una sensibilità che, sposandosi al tipico pragmatismo cuneese, porta a soluzioni che nella condivisione e collaborazione tra più soggetti trovano forza, efficacia e possibilità di diffusione sul territorio.

L'interesse verso il tema è in parte attribuibile alla crescente e diffusa attenzione al riguardo da parte delle istituzioni a tutti i livelli (internazionali, nazionali, regionali, provinciali, locali), degli organi di informazione e comunicazione, nonché della stessa opinione pubblica: anche a questa estesa sensibilità può, probabilmente, essere ricondotta la presenza di numerose iniziative sul Cuneese e la possibilità di una meno difficile (seppure quantitativamente limitata) allocazione di risorse pubbliche, che vanno a integrarsi tra di loro e con risorse di provenienza privata. Tuttavia, è anche da sottolineare come specificità del Cuneese, come l'attenzione e la progettualità contro la violenza siano prevalentemente favorite dall'ampia presenza di donne in quelle sedi (istituzioni di pari opportunità, associazionismo, attori del sociale, ecc.) in cui la composizione femminile dei gruppi di lavoro che si occupano della violenza è una scelta.

In riferimento alla capacità del Cuneese di trattenere le generazioni più giovani (e in particolare le donne) e di incentivarle a investire le proprie energie nella zona di origine, ruolo significativo può essere giocato dal polo universitario cuneese (Rossi et al., 2012), rispetto al quale gli attori suggeriscono di sviluppare una presenza dinamica, in particolare promuovendo scambi e attirando tanto studenti quanto docenti e ricercatori dall'esterno. Ciò potrebbe superare il rischio per il Cuneese, da un lato, di chiudersi in sé stesso, dall'altro di vincolare le giovani a scelte dettate dall'offerta formativa invece che dalle richieste del mercato (Bianco et al., 2013).

Scelte di studio e di formazione tra attrattività del territorio e apertura all'esterno

Quanto la scelta degli studi universitari sia importante per le giovani cuneesi risulta evidente già guardando alle scelte all'ingresso della scuola superiore: le ragazze preferiscono, infatti, studi *general*, ossia orientati a una prosecuzione universitaria, rispetto a una preferenza maschile più tecnica per studi *vocational* che forniscono competenze più immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e che registrano un effettivo maggior riscontro da parte delle imprese cuneesi, per le quali – nel 2012 (Unioncamere Piemonte, 2013) – l'importanza del diploma tecnico pesa per un 51,8%, seguito dal 40,6% dell'attestato professionale o licenza media, dal 28% di diploma professionale triennale e dal 19,5% di diploma di maturità, mentre l'importanza della laurea è residuale, tanto nella tipologia specialistica (5,3%), quanto in quella breve (4,9%).

Scelte tradizionali continuano anche rispetto all'indirizzo universitario, insieme a quelle per una sede il più possibile prossima alla residenza, non senza un reciproco condizionamento tra la domanda e l'offerta al momento presente nella provincia: infatti, le tipologie accademiche largamente preferite dalle studentesse (Medicina e Chirurgia, Economia, Scienze della Formazione, Giurisprudenza) sono quelle con corsi di laurea presenti sul territorio e, tra questi, quelli più frequentati sono Infermieristica a Cuneo e Scienze dell'Educazione a Savigliano che, non a caso, sono materie a forte connotazione femminile. Tali equilibri permangono fino al conseguimento della laurea, in cui le donne si situano prevalentemente nell'ambito sanitario ed economico, secondo una distribuzione abbastanza tradizionale. Merita un'attenzione particolare il settore economico, che apre interessanti spazi professionali, anche considerando le sollecitazioni dell'OCSE a condurre azioni di *empowerment* femminile rispetto ai temi finanziari¹⁸ e il conseguente intento dichiarato a livello nazionale di sostenere iniziative universitarie sul tema dell'educazione finanziaria rivolte alle donne (Relazione Programmatica 2014 del Dipartimento per le Politiche Europee).

Anche il Cuneese non è esente, dunque, da alcuni stereotipi e da una “segregazione orizzontale” anche nella formazione, sulla quale incidono molteplici fattori: prioritariamente le esperienze condivise con familiari e amici e l'esempio genitoriale, ma anche l'orientamento scolastico (Brignone, 2012). Un elemento di novità potrebbe, allora, essere un approccio pedagogico che, pur senza forzature, proponga la decostruzione dei modelli dominanti e il ripensamento dei generi da “costruzioni sociali” a “processi consapevoli” (Venera, 2012). Da modificare è, comunque, lo stesso approccio a queste tematiche, superando l'interpretazione (largamente diffusa in tutta Europa) che considera la segregazione formativa un problema femminile, cosicché percorsi di orientamento declinati secondo il genere, quando promossi, sono rivolti quasi esclusivamente alle ragazze e non ai ragazzi (Rete Europea Eurydice, 2010).

In questo complesso quadro, in cui confluiscano e si influenzano reciprocamente scelte personali, condizionamenti culturali, opportunità del territorio, un elemento di forza del Cuneese può essere rappresentato dalla dimostrata capacità di assorbire capitale umano qualificato anche femminile, che avviene in misura superiore rispetto alle altre province piemontesi: infatti, grazie alle rilevazioni di dettaglio condotte dall'Osservatorio Regionale per l'Università e per il diritto allo studio universitario, emerge come in tutto il resto del Piemonte la percentuale di donne laureate che lavorano nella provincia di nascita sia

¹⁸ Per informazioni: www.oecd.org/daf/fin/financial-education/financialeducationandwomen.htm

inferiore, con la sola comprensibile eccezione del capoluogo torinese. Ciò non toglie fattori di criticità, come dimostra l'ingresso al lavoro delle giovani cuneesi, che nel 2012, a un anno dalla laurea, non solo è più difficile rispetto a 5 anni prima, ma è più instabile (facendo maggiormente capo a forme precarie, atipiche, non contrattualizzate).

Le dinamiche
del lavoro
delle donne
cuneesi
tra
stereotipi
e crisi

Una conferma dell'aumento delle difficoltà occupazionali per le donne cuneesi viene dalla diminuzione della pressione femminile per entrare nel mondo del lavoro registrata nel 2013: infatti, se pure il tasso di occupazione femminile nella provincia di Cuneo è secondo solo a quello di Biella su scala regionale, tuttavia nell'ultimo quinquennio ha avuto una flessione importante; inoltre il ridimensionamento del tasso di attività (calcolato sul totale delle forze lavoro, che comprendono sia le persone occupate, sia quelle in cerca di occupazione) indica una minore ricerca del lavoro da parte delle donne cuneesi, ovvero il presentarsi di quella forma di scoraggiamento che conduce a entrare nella categoria delle persone inattive. La variazione in questo senso nel Cuneese può rappresentare un importante campanello d'allarme, segnale di un disagio da non sottovalutare affinché variazioni negative per il momento circostanziate alla situazione di crisi e comunque limitate (specie se rapportate alla performance dell'economia particolarmente sfavorevole a livello nazionale e non positiva neppure sul Cuneese ¹⁹) non vadano a compromettere quell'andamento occupazionale che, nel Cuneese, è comunque favorevole anche per le donne.

Non mancano, comunque, spazi positivi rispetto alla dimensione settoriale del lavoro che parlano di un'apertura al cambiamento da parte delle donne cuneesi. Infatti, se precedentemente alla crisi l'industria era settore prevalente sia per le donne che per gli uomini, nel 2011 per le prime è venuto a prevalere il commercio (16.355 occupate, a fronte di 15.936 nell'industria) che, nonostante uno schiacciamento verso il basso, resta maggioritario nel 2012 (con 15.776 lavoratrici rispetto alle 15.709 nell'industria). Le donne cuneesi, dunque, stanno dimostrando una capacità di reazione anche attraverso la disponibilità a sperimentarsi in settori nuovi, con modalità diverse dagli uomini, per i quali il calo occupazionale industriale (quasi 2.000 unità tra il 2005 e il 2012) non ha portato a variazioni negli equilibri tra i diversi comparti, tra i quali l'industria resta prevalente.

La crisi come
opportunità
per le donne
cuneesi
di esprimere le
loro capacità
e di trovare
nuovi spazi di
espressione

Non ci sono, dunque, nel Cuneese condizioni economiche e di sviluppo più precarie né sono percepite come ostacolo insormontabile: al contrario, è diffusa tra gli attori una lettura della crisi come condizione che sta consentendo l'emersione di nuove energie e, in particolare, di quelle peculiarità femminili (mediazione, attenzione agli impatti sociali delle scelte aziendali, sensibilità e disponibilità all'ascolto, ecc.) che la cultura dominante tendeva a interpretare come stereotipi, segnali di debolezza e che ora, alla prova dei fatti, si stanno dimostrando punti di forza, che danno alle donne una capacità di proporre risposte non consuete e vincenti. Così, atteggiamenti e comportamenti che venivano spesso etichettati come “umorali” o “dettati da ipersensibilità”, oggi vengano diffusamente rivalutati: la donna

¹⁹ Pur essendo la provincia piemontese a più elevato livello di ricchezza pro-capite (€ 27.772,80 nel 2011, rispetto a una media regionale di € 25.212,60), anche a Cuneo la crescita del PIL registrata nel 2011 (+1,22%) è stata annullata dai dati 2012 (-1,08%) e, secondo le previsioni di Unioncamere, sarà in ulteriore diminuzione nel 2013 (-1,4%), arrivando a valori inferiori a quelli del 2010 e posticipando la ripresa a partire dal biennio 2014-2015, per il quale si prevede un aumento di circa 0,9 punti (CCIAA di Cuneo, 2013).

viene rappresentata come predisposta all'altruismo, orientata alla cura, docile, con un'etica basata sulla reciproca responsabilità, un'identità legata alla dimensione relazionale e duale, una preferenza verso la gestione della sfera emotiva. In contrapposizione, l'uomo viene rappresentato come operativo, orientato all'azione e a controllare le situazioni, con un'etica individualistica, un'identità auto-centrica, una propensione a gestire la sfera sociale e relazioni all'interno di ampi gruppi (Taurino, 2005). Non vengono disconosciute le specificità femminili e maschili, ma viene riconosciuto quanto i parametri femminili (in particolare anche nella leadership) siano portatori di valore aggiunto proprio perché diversi da quelli maschili, in una prospettiva *gender centred* che ha il merito di riconoscere le capacità femminili come paritariamente concorrenti con quelle maschili a un unico scopo: migliori condizioni di vita, di lavoro, di sviluppo.

Anche le ricerche nazionali (CENSIS, 2013) riconoscono non solo la resistenza e l'adattamento difensivo, ma anche l'innovazione, il rilancio e il cambiamento come tratti essenziali delle strategie messe in atto dalle donne a fronte della crisi: le donne diventano, allora, uno dei punti di forza del Paese (insieme agli stranieri e ai giovani), in particolare grazie alla loro capacità imprenditoriale.

L'impegno è quello di valorizzare le donne, tesaurizzando quanto esse hanno acquisito e immettendole appieno nelle dinamiche occupazionali ed economiche, comprese quelle che vengono decise ai livelli dirigenziali, cosicché esse riescano finalmente a infrangere quel tetto di cristallo che tuttora incombe su di loro e che per gli uomini non solo non rappresenta un problema, ma, al contrario, costituisce un punto di appoggio.

Si tratta di una visione che spinge a ricercare nuove strade e strategie di crescita, in linea con le sollecitazioni europee (Programma *Europa 2020*) che ribadiscono l'impegno verso una crescita intelligente (fondata su conoscenza, innovazione, istruzione, società digitale), sostenibile (con una produzione più efficiente e competitiva), inclusiva (che persegua la piena partecipazione al mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze, la lotta alla povertà), nonostante la crisi, la quale anzi può rappresentare il «laboratorio di miglioramento» e «opportunità per creare un'economia più produttiva, più innovativa, capace di valorizzare meglio le competenze [...] un'economia con mercati del lavoro aperti e inclusivi, che permetta di creare una società più solidale e più equa e occupazioni compatibili con le esigenze delle diverse età, la parità tra uomo e donna e l'equilibrio tra vita professionale e familiare» (Commissione Europea, giugno 2009).

A livello locale, si rende allora necessaria la transizione verso un nuovo assetto economico, attraverso trasformazioni che richiedono fluidità di ruoli e relazioni, apertura all'innovazione, disponibilità alla mobilità e crescita professionale, assunzione di responsabilità personale e, insieme, un sistema di welfare efficace (IRES Piemonte, 2013).

In questa direzione, le donne cuneesi sono portatrici di importanti potenzialità che, se opportunamente valorizzate, possono rappresentare strategie positive di uscita dalla crisi e riattivazione del lavoro: ne sono interessante dimostrazione non solo il loro impegno nella formazione o nel lavoro, ma anche la loro disponibilità ad affrontare quelle situazioni di «nuove povertà» che la crisi sta creando e che, psicologicamente, sono più difficili da gestire, soprattutto da parte degli uomini (e, quindi, richiedono un'attenzione particolare e risposte giuste), ma in cui le donne sono forti, reattive e pronte a farsi portatrici (per loro stesse e per gli altri) di nuove esigenze di aiuto.

Emerge anche nelle donne cuneesi quella capacità di “contrastare la crisi” in cui le donne sono tradizionalmente più responsabilizzate e, quindi, paradossalmente avvantaggiate (De Masi, in Millucci, 2012), ma insieme si rende palese la presenza, anche sul Cuneese, di zone d’ombra, situazioni di indigenza ed emarginazione, in alcuni casi legate a difficoltà occupazionali aggravate dalla crisi, in altre non disgiunte da problemi sociali anche particolarmente gravi (come la violenza).

In questo ampio e complesso quadro, diviene, allora, necessario individuare percorsi che sappiano riconoscere e promuovere il contributo femminile allo sviluppo, valorizzando non solo le donne stesse, ma anche la realtà locale cuneese, anche in coerenza con le risorse economiche disponibili e attivando meccanismi di *project financing* e di *co-financing*.

Ambito particolarmente favorevole, nel Cuneese, alla partecipazione femminile alle dinamiche di crescita del territorio è l’imprenditoria, in cui le donne dimostrano non solo competenze e operosità, ma anche un’importante creatività, unita alla capacità di trovare stimoli di crescita, di innovazione e di rilancio nelle loro specificità femminili. Partendo da questo atteggiamento – molto interessante perché sostanzialmente positivo anche nell’attuale contingenza di crisi – le imprenditrici cuneesi pongono una particolare attenzione alle questioni sociali, ambientali ed etiche, ai diritti umani, alle sollecitazioni dei consumatori: sono comportamenti che vengono applicati senza formale “certificazione”, ma che coincidono con gli indicatori della responsabilità sociale di impresa, recentemente definita a livello comunitario (Commissione Europea, ottobre 2011) come «responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società», ossia come impegno alla creazione di un valore condiviso tra soggetti diversi (proprietari o azionisti dell’azienda, tutti gli attori interessati e la società in generale), limitando il più possibile gli effetti avversi dell’attività aziendale.

Si tratta di indicatori che, ovviamente, non sono esclusivi delle imprese femminili, ma che a queste si adattano in modo particolare, perché in esse trovano spazio, sensibilità e tendenze di cui le donne vengono ampiamente riconosciute come portatrici.

In questa direzione, anche alcuni studi internazionali (Banca d’America, 2013) riconoscono l’esistenza di sensibilità prettamente femminili nelle scelte imprenditoriali: per esempio, le donne sono particolarmente attente alle implicazioni ambientali e agli investimenti sostenibili, dimostrano maggiore inclinazione degli uomini ad allineare gli investimenti con i valori personali senza scinderli nettamente da quelli professionali, considerano anche gli impatti sociali del denaro e, più in generale, riescono ad assumere una visione globale dei problemi che risulta particolarmente proficua per le aziende e che è probabilmente attribuibile all’istinto femminile per la conservazione della specie, che mancherebbe all’uomo, più propenso al profitto e a una visione maggiormente parcellizzata.

Conforme all’imprenditoria femminile cuneese, così come all’imprenditoria in generale – e per essa utile riferimento anche in funzione di possibili positivi sviluppi – può essere anche il concetto, complementare e alternativo a quello di responsabilità sociale, di impresa “integrale” o “impresa eccellente socialmente capace” (Butera, 2009), ossia di organizzazione aziendale che persegue elevate *performance* economiche e sociali attraverso condotte eticamente integre, rispettose degli stakeholder e dell’ambiente nel suo complesso (fisico, economico e sociale). È una strategia che riconosce alle imprese un interesse diretto e immediato a occuparsi di aspetti sociali, considerando come il valore aziendale includa, oltre

L'imprenditoria
come sede
privilegiata
di espressione
delle capacità
e delle
sensibilità
delle donne
cuneesi

al profitto e a fattori economici, strutturali, istituzionali, anche fattori culturali e sociali (l'immagine, la fiducia, la fidelizzazione dei clienti, la propensione all'innovazione, le relazioni interne ed esterne, ecc.).

In analoga direzione, recente e interessante modello imprenditoriale è la cosiddetta *benefit corporation* o *B Corp*, nuova tipologia che, affiancandosi ai più tradizionali modelli organizzativi *for profit* e *no profit*, sceglie di rispettare i più alti standard di scopo (avere un impatto positivo sulle persone e sull'ambiente), responsabilità (considerare gli impatti aziendali sugli azionisti, su lavoratori e lavoratrici, sulla comunità di riferimento, sull'ambiente e su tutti i portatori di interesse) e trasparenza (rendere visibile il proprio impatto sulla società e sull'ambiente). È modalità nata negli Stati Uniti nel 2010 e ancora poco diffusa (935 esempi in 60 settori produttivi e 29 Paesi, con diffusione, per quanto riguarda l'Europa, soprattutto in Germania e con un solo caso in Italia²⁰), anche per le difficoltà di riconoscimento giuridico, tuttora in via di definizione. Si tratta di un fenomeno che ancora deve trovare spazi e modalità per esprimersi al meglio, ma che è ricco di stimoli, perché si impegna esplicitamente e formalmente a ottimizzare invece di massimizzare i risultati economici e, insieme, a creare benessere.

Da parte sua, l'imprenditoria femminile cuneese, anche senza riconoscimenti formali, esprime una capacità manageriale che può essere sintetizzata come attenzione al benessere e all'equità, in quanto sede non solo di produzione (e quindi di meccanismi positivi di sviluppo economico e di partecipazione al lavoro anche delle donne), ma anche di rete, di impegno nei confronti del territorio, di attenzione alle dinamiche e alle condizioni del lavoro, in particolare trasformando pure la crisi in occasione di rilancio e di crescita sostenibile.

Nella medesima direzione di partecipazione della donne alle dinamiche della crescita (sociale, economica, lavorativa, produttiva), risulterà particolarmente significativa la propensione espressa dal territorio di Cuneo rispetto alla valorizzazione delle donne nella carriera professionale e nell'accesso ai luoghi di decisione, che è già stata dimostrata dalla presenza femminile in posizioni di rilievo nel lavoro e nelle istituzioni (anche se non nella rappresentanza politica).

Se emergono spazi interessanti di espressione e valorizzazione delle donne, in contropartita, può essere considerata un'eredità della tradizione provinciale la diffusione di un'organizzazione del lavoro tarata su modelli consueti, che provocano non solo una stereotipizzazione orizzontale (con una collocazione delle donne preferibilmente nel commercio e nei servizi e degli uomini nell'industria), ma anche una divisione dei ruoli sostanzialmente sfavorevole alle donne (nel 2012, le dirigenti non raggiungono l'8%), perché guidata da criteri (come la presenza in qualsiasi momento e circostanza, il lavoro prolungato e riunioni a tarda ora, la disponibilità al trasferimento) tarati sul modello maschile. Per questi motivi, le donne cuneesi o quelle che, provenendo da fuori, nel Cuneese sono riuscite a intraprendere percorsi di carriera anche di prestigio hanno dovuto affrontare sacrifici importanti nella vita personale, ma sempre dimostrando una sensibilità che non rinnega, bensì cerca costantemente l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La carriera come
spazio
di partecipazione
delle donne
cuneesi
non senza
contraddizioni e
inequali divisioni
dei ruoli

²⁰ La prima impresa italiana B corp è Nativa srl, azienda di *strategic innovation advisory* fondata nel 2012, che ha avuto il riconoscimento (dopo valutazione di B Labs, l'istituzione che ha sviluppato il concetto di Benefit Corporation: www.bcorporation.net) a febbraio 2013.

Ne consegue come anche il Cuneese, nonostante un dichiarato atteggiamento favorevole al lavoro e alla carriera femminile, non sia esente da una “neutralità” nel lavoro e nella carriera più dichiarata che reale, ovvero nella quale si nascondano situazioni che, alla prova dei fatti, del tutto paritarie non sono: ne è prova non solo la quantità di donne comunque largamente minoritaria nelle più alte posizioni del lavoro, ma soprattutto la bassissima presenza femminile nella rappresentanza politica (tra i sindaci, solo il 10% sono donne, una percentuale tra le più basse in Italia).

Ciò che emerge è un territorio che dimostra una forte resistenza ad affidare alle donne ruoli di vertice che esulino dal lavoro e che, quindi, non siano “garantiti”, come è invece per le carriere professionali, da una riconoscibilità e una valutabilità fondate su precise competenze. Tale ritrosia del Cuneese verso una rappresentanza politica femminile non pare, comunque, imputabile ad atteggiamenti discriminanti, bensì proprio a quell’operatività e a quel pragmatismo che sono i punti di forza del territorio: sono questi, infatti, i meccanismi che, se da un lato favoriscono la valorizzazione del lavoro delle donne e anche aprendo spazi di avanzamento professionale importanti, allo stesso tempo ne inceppano la carriera politica, quasi che questa sia luogo in cui la competenza è meno misurabile e meno richiedibile e in cui, quindi, si preferisce proseguire con automatismi collaudati e che, finora condotti prevalentemente da uomini e da reti maschili, affondano le proprie radici in una tradizione consolidata che lascia poco spazio alla novità.

Il perseguimento di una reale parità quantitativa e qualitativa nei ruoli decisionali e di rappresentanza resta, allora, una sfida aperta, anche in territori sostanzialmente positivi come è la provincia di Cuneo. Infatti, è importante ma non sufficiente l’ingresso di singole donne (o anche di gruppi di donne) in alcune professioni e in alcune posizioni di vertice tradizionalmente maschili per poter parlare di una società che si muove in una prospettiva di genere più equilibrata: è proprio quanto accade nel Cuneese, in cui non manca il fondato rischio che casi anche plurimi ed esemplari di promozione professionale femminile finiscano per restare fenomeni isolati e situazioni di “privilegio”. In altre parole, i meccanismi di promozione paiono ancora troppo spesso inceppati e da rendere più flessibili, in particolare nel campo della rappresentanza politica. In questa situazione, risulta allora particolarmente importante dare valore e visibilità a quelle donne che, già giunte in posizioni apicali, sono portatrici di un’esperienza significativa sia per la competenza acquisita, sia per l’anticipazione del ruolo, in cui esse sono tuttora presenza minoritaria e spesso pioniera.

Indispensabile è, allora, attivare strategie che aiutino a superare una distribuzione stereotipata dei ruoli e in particolare delle posizioni decisionali e, in questa direzione, nel Cuneese emergono essenzialmente due indicazioni: da un lato, aumentare il riconoscimento della capacità delle donne di “governare”, amministrare, rappresentare, dirigere e risolvere situazioni di rilevanza strategica; dall’altro, sostenere nelle donne stesse non solo la piena consapevolezza dell’impegno che la carriera richiede, ma anche la presa di coscienza e l’auto-valorizzazione delle proprie capacità, nonché una conoscenza non superficiale della realtà nella quale si pongono e degli spazi di rappresentanza che si possono loro aprire, nel rispetto delle specificità delle funzioni dei diversi attori.

Per aumentare sul Cuneese la valorizzazione delle donne e, in particolare, per promuovere una loro più forte presenza sul lavoro e nelle posizioni apicali, possono essere utili “azioni positive”, ossia mirate a sanare le disparità (come le “quote” nella carriera

professionale o politica); ma dal territorio pare preferita la richiesta di interventi, iniziative e azioni per sviluppare una piena e consapevole cultura di genere, da perseguire attraverso la comunicazione e la sensibilizzazione all’uguaglianza: è un impegno unanimemente apprezzato e auspicato da tutti gli attori del Cuneese, che riconoscono come solo attraverso un lavoro costante e attento di conoscenza delle dinamiche della parità sia possibile dare concretezza a quell’accoglienza verso le donne che nel Cuneese è già presente, ma che, non avendo di fatto un’adesione culturale pienamente acquisita, finisce per procurare ancora casi isolati di successo femminile e ampi spazi (la politica in particolare) ancora palesemente diseguali.

Uno stimolo in questa direzione può essere dato dalla decisione comunitaria di dedicare il 2014 a una continuazione del precedente Anno europeo dei cittadini, ma con una più approfondita attenzione alla partecipazione: infatti, se il 2013 era focalizzato sui diritti conferiti dalla cittadinanza europea, nel 2014, cogliendo lo spunto della scadenza elettorale per il rinnovo del Parlamento Europeo, l’attenzione è stata dedicata all’importanza della democrazia rappresentativa e partecipativa nell’Unione Europea; l’invito delle istituzioni comunitarie è stato quello di dare informazione diffusa sugli strumenti esistenti per prendere parte al processo democratico, anche attraverso il dialogo fra amministrazioni dello Stato, società civile e mondo delle imprese.

Per promuovere una piena partecipazione delle donne, valorizzandone appieno le capacità e le specificità, ovvero per passare dall’uguaglianza formale a quella sostanziale, indispensabile è che anche i “non addetti ai lavori” e l’intera cittadinanza siano destinatari di informazione e sensibilizzazione. Destinatari prioritari sono i soggetti giovani e giovanissimi, che, nel Cuneese, vengono avvicinati attraverso molteplici iniziative (perlopiù realizzate dalle istituzioni e dai diversi attori impegnati in questa direzione in collaborazione con le scuole), che sono fondamentali per un avvicinamento al tema anche in ottica preventiva, ovvero di educazione al riconoscimento e al contrasto della discriminazione o della violenza.

L’importante è definire modalità di comunicazione *gender sensitive*, valorizzando, dando visibilità e trasferibilità alle diverse attività e azioni che vengono già messe in atto e che saranno ulteriormente attivate, promuovendo iniziative il più possibile efficaci e mirate, anche in quantità limitata.

Progetti di formazione rivolti anche agli stessi soggetti preposti alle pari opportunità possono essere molto importanti, per dare maggiore pregnanza a questi organismi, anche aiutandoli a superare il rischio di un’autoreferenzialità dalla quale non sono affatto immuni neppure sul Cuneese e che, se si radicasse, ne svilirebbe il ruolo e la riconoscibilità da parte del territorio.

Le reti
come sede
di diffusione
della parità,
di dialogo tra
gli attori,
di promozione
del ruolo delle
donne

Funzionale alla diffusione di una cultura di parità e alla creazione di concrete condizioni di parità e pari opportunità è anche la strategia di rete, efficacemente diffusa sul Cuneese e dagli attori ampiamente apprezzata come sede di attivazione di proficue alleanze “a geometria variabile” (Pichierri, 2002) che riescono a includere nei processi di discussione e decisione tematiche di diversa ampiezza, soggetti con diverso grado di rappresentatività e punti di vista di diverso contenuto.

La rete è particolarmente utile e positiva sul territorio provinciale grazie alla sua capacità di favorire il superamento di quei fattori di fragilità legati alla conformazione fisica del territorio. L’estensione della provincia e la sua posizione geografica ne fanno sede di riferimenti umani, sociali e culturali stabili, rassicuranti, consolidati, soprattutto in quelle

zone extraurbane che, sebbene e proprio perché più isolate, favoriscono la coesione, il mutuo aiuto e la relazione tra soggetti. Si tratta di una ricchezza che, se ben gestita e governata in una logica di collaborazione ed evitando situazioni di marginalità e solitudine, può positivamente superare quel rischio di chiusura e di autoreferenzialità, che può essere particolarmente negativo (e pericoloso) per le donne: infatti, sono proprio i meccanismi di rete quelli che possono dare spazi di espressione alla donne, grazie, da un lato, alle dinamiche di incontro e dialogo che le reti innescano e, dall'altro, alle capacità femminili di mediazione e di condivisione che da tutti gli attori cuneesi vengono non solo largamente apprezzate, ma anche auspiccate e ricercate.

Risulta fondamentale, allora, non solo porre nell'agenda delle reti del Cuneese il tema della parità e dell'uguaglianza, ma anche e soprattutto inserire le donne in queste dinamiche, favorendone la presenza sia nelle reti esplicitamente dedicate ai temi dell'uguaglianza e agli interessi delle donne (organismi di parità e pari opportunità, comitati o soggetti femminili all'interno delle rappresentanze del lavoro, associazionismo, ecc.), sia, soprattutto, in quelle reti – tuttora a predominanza maschile e tendenzialmente impermeabili alla presenza femminile – che agiscono ai livelli più alti delle strategie dello sviluppo, dell'economia, del lavoro e soprattutto della politica, quelle in cui “si prendono le decisioni” e che rappresentano i bacini di scelta per le promozioni in funzioni e decisioni apicali.

Essenziale diviene utilizzare le reti per “dare prestigio” alle donne e a chi, sul territorio

Indicazioni di prospettiva in sintesi

1. Inserire interventi strutturali: più asili e strutture di conciliazione
2. Inserimento e protagonismo delle donne immigrate
3. Imprese femminili
4. Promozione dell'associazionismo di genere
5. Promozione della responsabilità sociale delle imprese in ottica *gender sensitive*
6. Partecipazione delle donne ai Cda, conformemente alla legge
7. Sperimentazione e diffusione di forme flessibili di organizzazione del lavoro e dei servizi
8. Partecipazione politica
9. Orientamento che non riproduca stereotipi professionali
10. Monitoraggio e valutazione dei risultati ed effetti della progettualità femminile
11. Seguire e verificare forme innovative espresse in altre realtà

cuneese, ne rappresenta gli interessi, a chi si allea alle loro esigenze, a chi progetta per e con loro, proponendo la differenza di genere come risorsa positiva e considerando strategie innovative tutte quelle che non invitano le donne ad adeguarsi passivamente a un modello maschile, ma che, al contrario, ne valorizzano la capacità e la diversificazione di scelta, favorendo la piena espressione non solo delle loro competenze, ma anche dei loro progetti e delle loro progettualità. Affinché ciò sia possibile, la prospettiva di genere e le tematiche relative alle donne e alla condizione femminile non devono rappresentare un argomento o una politica a sé stante, da trattare in tavoli separati e dedicati, ma, in una logica di *gender mainstreaming* e senza forzature, devono venire integrate in ogni ambito e processo decisionale, come parte di una cultura acquisita.

In questa prospettiva, una concreta modalità per migliorare le strategie di collaborazione – come gli attori stessi suggeriscono – può essere rafforzare il

coordinamento tra le diverse tipologie di “rete” esistenti sul territorio cuneese, definendo meglio i ruoli dei diversi attori, i possibili contributi e, quindi, la condivisione di idee e progetti. Vincente appare la scelta di ampliare la capacità sinergica degli attori, ponendo le reti come sedi di “potere” per le donne e delle donne (*empowerment*) e creando una strategia “lobbistica”: è, quest’ultima, modalità già presente nel Cuneese e ampiamente favorita dalle diverse posizioni apicali chiave nell’ambito tanto istituzionale quanto professionale affidate a donne e da loro gestite con spirito di collaborazione e dialogo, ma che deve essere fortemente sostenuta e implementata, anche perché avvicendamenti ai vertici (nei quali non necessariamente la presenza femminile sarà rinnovata) non costituiscano un rallentamento alla cultura di parità.

Bibliografia

- Amore M. D., Garofalo O. e Minichilli A. (2013) *Gender interactions within the family firm*, Department of Management Science and Technology, Milano, Università Bocconi.
- Bank of America Corporation (2013) *U.S. Trust 2013. Insights on Wealth and Worth*.
- Bettio F., Corsi M. et alii (2013) *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*, ENEGE, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Bettio F., Tinios P. e Betti G. (2013) *The Gender Gap in Pensions in the EU*, ENEGE, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Bianco M. (2012) *Il genere entra nell'economia: una minaccia per la leadership maschile o una opportunità anche per loro? Sintesi ricerca condotta da Banca d'Italia*, in *Valore D: generare valore senza esclusione di genere*, Atti del convegno, Roma.
- Bianco M., Lotti F. e Zizza R. (2013) *Questioni di Economia e Finanza. Le donne e l'economia italiana*, «Occasional Papers», n. 171.
- Bergamante F. (2011) *La modulazione dei tempi di lavoro. Uno strumento di conciliazione*, «Osservatorio ISFOL», n. I, pp. 87-104.
- Brignone S. (2012) *Allieve in formazione. Essere donna in percorsi professionali comunemente considerati maschili*, in Saracco A., a cura di, *La formazione Professionale al femminile. Una lettura socio-pedagogica di esperienze e modelli innovativi in Piemonte*, Torino, Regione Piemonte, pp. 185-214.
- Butera F., *L'impresa "integrale": teoria e metodi*, Fondazione IRSO, «Working Paper», 1.
- Camera di Commercio di Cuneo (2013) *Rapporto Cuneo 2013. L'economia reale dal punto di osservazione delle Camere di Commercio*, «Notiziario Economico», n. VII-1.
- Canal T. (2012) *Paternità e cura familiare. Quando il lavoro è condiviso*, «Osservatorio ISFOL», n. 1, pp. 95-111.
- Carlini R., Pavone G. e Kenny B. L. (2012) *Lavorare tutte. Giovani donne in cerca di lavoro. Dati statistici, analisi, proposte*, Roma, Fondazione Brodolini (<http://www.ingenere.it>);
- (2012) *Donne nella crisi, non solo vittime*, Roma, Fondazione Brodolini, (<http://www.ingenere.it>).
- CENSIS (2013) *Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2013*, Roma.
- CENSIS SERVIZI (2013) *Osservatorio sul turismo del vino. XI Rapporto annuale*, Roma.

- CERVED (2009) *Le donne al comando delle imprese: il fattore D*, «I rapporti CERVED sulle imprese italiane», n. 4.
- Centra M. (2012) *Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia: i risultati di una indagine ISFOL*, in CNEL *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, Atti del convegno, Roma.
- CNEL (2012) *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012*, Roma;
- (2013) *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia. Seconda edizione*, Atti del convegno, Roma.
- CNEL, ISTAT (2013) *BES 2013. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma.
- Commissione Europea (2014) *Uguaglianza di genere: progressi costanti su impulso dell'Unione*, Bruxelles;
- (2014) *Lavoro sommerso: un'indagine rivela le dimensioni del problema*, Bruxelles;
- (2013) *Relazione sui progressi effettuati in ambito di uguaglianza tra le donne e gli uomini nel 2012*, Bruxelles;
- (2013) *Relazione del 2012 sull'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Bruxelles;
- (2013) *Donne ai vertici delle aziende: sale al 16,6% la presenza delle donne*, Bruxelles;
- (2012) *Women in decision-making positions*, «Special Eurobarometer», n. 376, Bruxelles;
- (2010) *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles;
- (2010) *Gender Difference in Educational Outcomes. Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*, Bruxelles;
- (2010) *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*, Bruxelles;
- (2009) *Un impegno comune per l'occupazione*, Bruxelles.
- Consigliera Nazionale di Parità (2012) *Dossier sulla situazione sociale o occupazionale delle lavoratrici italiane*, Roma, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.
- CONSOB (2013) *2013 Report on corporate governance of Italian listed companies*, Roma.
- Corbetta G., Minichilli A. e Quarato F., a cura di, (2014) *Executive Summary V edizione*, Osservatorio AUB, Milano, Università Bocconi.
- Corsi M. (2012) *Come far valere il lavoro delle donne*, Roma, Fondazione Brodolini (<http://www.ingenere.it>).
- Credit Suisse Research Institute (2012) *Gender diversity and corporate management*.

- D'Ascenzo M. (2010) *La Borsa premia le donne nei board*, «Il Sole24Ore», 14/03/2010.
- Del Boca D. (2012) *Una rivoluzione bloccata?*, in CNEL *Valorizzare le donne conviene*, Atti del seminario, Roma.
- (2012) *Troppo poco per le donne*, 11/04/2012, (<http://www.lavoce.info>).
- Del Boca D., Mercarini L. (2011) *Un altro passo indietro per le donne italiane*, 10/06/2011, (<http://www.lavoce.info>).
- Del Boca D., Mercarini L. e Pasqua S. (2012) *Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Della Negra C. (2011) *“Donne sandwich”. Schiacciate tra la propria attività lavorativa e i carichi familiari*, 24/10/2011, (<http://www.noidonne.org>).
- De Rose A., Racioppi F. (2011) *Generazione “p” come panino*, 19/05/2011, (<http://www.ingenere.it>).
- Di Nicola P. (2008) *Nuovi modelli organizzativi nei servizi per la prima infanzia*, in Seminario nazionale *Famiglia e lavoro. Nuove politiche sociali e buone pratiche alla luce della reciproca sussidiarietà*, Atti del convegno, Bologna.
- Dipartimento per le Pari Opportunità (1999) *Linee Guida. Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa. Fondi strutturali 2000-2006 V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)*, Roma;
- (2000) *Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità tra uomini e donne*, Roma.
- Di Santo P., Villante C. (2013) *Genere e responsabilità sociale di impresa*, Roma, EDIESSE.
- Donati P., a cura di, (2012) *La famiglia in Italia. Rapporto 2011-2012*, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Roma.
- Donato L. (2012) *PISA 2009: prospettive di carriera scolastica e percezione dell'utilità della scuola in Piemonte*, Torino, IRES Piemonte.
- ERNST & YOUNG (2009) *Groundbreakers. Using the strength of women to rebuild the world economy*, Milano.
- EUROFOUND (2013) *Women, men and working conditions in Europe*, Luxemburg, Publications Office of the European Union;
- (2012) *NEET's. Young people not in employment, education or training. Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Luxemburg, Publications Office of the European Union.
- Farinelli F. (2012) *Apprendistato, un canale poco femminile*, 19/04/2012, (<http://www.ingenere.it>).

- Fondazione CRC (2012) *L'impatto economico delle università decentrate: il caso di Cuneo*, a cura di Rossi F., Goglio V. e Enrietti A., «I Quaderni della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo», n. 14, (<http://www.fondazioneccrc.it>).
- Fondazione per la diffusione della responsabilità sociale delle imprese (2011) *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, Milano, ICSR.
- GDB (2013) *Global burden of Disease Study 2010*, Seattle, IHME.
- Goldin C. (2006) *The quiet revolution that transformed women's employment, education and family*, «American Economic Review», n. 96-2.
- Grisoni R. (2012) *Donne e mobilità: i dati di genere nelle azioni di mobilità Leonardo da Vinci*, «Formamente», Rivista quadrimestrale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n. VII-3, p. 8.
- ILO (2012) *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe*, Geneva.
- IRES PIEMONTE (2013) 2012. *Relazione annuale sulla situazione economica, sociale e territoriale del Piemonte*, Torino.
- ISFOL (2012) *Mercato del lavoro e politiche di genere 2012*, Roma.
- ISTAT (2014) *Il valore monetario dello stock di capitale umano in Italia. Anni 1998-2008*, Roma;
- (2012) *Uso del tempo e ruoli di genere. Tra lavoro e famiglia nel ciclo della vita*, Roma.
- Italia Lavoro (2012) *L'accesso al mercato del lavoro: i canali di ricerca*, «Il monitor», n. 39;
- (2012) *I mercati del lavoro locali attraverso la crisi: analisi dei trends occupazionali*, «Il monitor», n. 42;
- (2012) *I giovani che non studiano e non lavorano*, «Il monitor», n. 41.
- Mastrolilli P. (2013) *L'ONU ci ripensa. “Sempre meno figli, rischio crescita zero”*, «La Stampa», 12/01/2013.
- Mazziotta M., Pareto A. (2011) *Nuove misure di benessere: dal quadro teorico alla sintesi degli indicatori*, 16/02/2011, (<http://www.sis-statistica.it>).
- Mazzucchelli S., a cura di, (2011) *Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale*, Roma, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia.
- MCKINSEY & CO (2011) *Making the Breakthrough, Women Matter*, (<http://www.mckinsey.com>).
- Millucci B. (2012) *Con le donne nei CdA migliorano i risultati*, 02/08/2012, (<http://www.iodonna.it>).
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2013) *La DTL comunica i risultati dell'attività ispettiva dell'anno 2012*, Direzione territoriale del lavoro di Cuneo;

- (2014) *Relazione sui risultati dell'attività ispettiva. Provincia di Cuneo*, Direzione territoriale del lavoro di Cuneo.
- Mundo A. (2012) *Donne e ammortizzatori sociali*, in CNEL *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, Atti del convegno, Roma.
- Musto D., Stanchi A. (2012) *Difficile transizione laurea-lavoro: tutta colpa della crisi?*, Torino, SISFORM.
- OECD (2013) *How's Life 2013. Measuring Well-being*, Paris;
- (2012) *Closing the gender gap. Act now*, Paris.
- Ortensi L. (2012) *La fecondità delle donne immigrate: temi emergenti*, 12/09/2012, (<http://www.neodemos.it>).
- Parente M. (2012) *Donne in movimento: la condizione lavorativa delle donne migranti in Italia*, Roma, Osservatorio ISFOL.
- Parlamento Europeo (2011) *Risoluzione sulle donne e la direzione delle imprese*, Bruxelles;
- (2010) *Relazione UE: più donne in posizioni chiave per la crescita economica*, IP/10/362, Bruxelles;
- (2010) *Risoluzione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione Europea*, Bruxelles;
- (2006) *Regolamento (CE) n. 1922/2006*, Bruxelles.
- Pichierri A. (2002) *La regolazione dei sistemi locali. Attori, strategie, strutture*, Bologna, Il Mulino.
- Pistagni R. (2011) *Perché non lavori? I risultati di un'indagine ISFOL sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, «I Libri del Fondo Sociale Europeo», Roma, ISFOL.
- Plantega J., Remery C. e Samek Lodovici M. (2013) *Starting fragile. Gender Differences in the Youth Labour Market*, ENEGE, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Progress Consulting, Living Prospects, a cura di, (2011) *Invecchiamento attivo: soluzioni a livello locale e regionale*, Unione Europea, Bruxelles.
- Quadrelli I. (2012) *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Roma, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, pp. 25-35.
- Regione Piemonte, Consiglieria di Parità Regionale (2011) *È-quality. Viaggio nelle imprese dove parità è qualità*, Torino.
- Regione Piemonte, Osservatorio regionale sul mercato del lavoro (2013) *Il mercato del lavoro in provincia di Cuneo. Anno 2012*, «Quaderno», n. 40.
- Regione Piemonte, Osservatorio Turistico Regionale (2014) *Dati statistici sul turismo in Piemonte. 13° Rapporto dei flussi turistici in Piemonte*, Torino;

- Regione Piemonte, Unioncamere Piemonte (2014) *Politiche di conciliazione in azienda: rapporto Piemonte 2014. Monitoraggio e best practices delle imprese piemontesi*, Torino;
- (2013) *Piccole imprese, grandi imprenditrici '13*, Torino.
- Romano M. C., Mencarini L. e Tanturri M. L. (2012) *Uso del tempo e ruoli di genere. Tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita*, Roma, ISTAT.
- Rosina A., Sabbadini L. L. (2006) *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, Serie Argomenti, Roma, ISTAT.
- Sabbadini L. L. (2012) *Il lavoro femminile in tempo di crisi*, in CNEL *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, Atti del convegno, Roma.
- Saraceno C., Naldini M. (2011) *Conciliare famiglia e lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Schillaci C. E., Gatti C. (2011) *E pluribus unum: intenzionalità collettiva e governo dei sistemi territoriali*, «Sinergie».
- Smith A. J., Williams D. R. (2007) *Father-friendly legislation and paternal time across Western Europe*, «Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice», n. IX-2.
- Soru A. (2012) *Cosa fare per evitare un'onda di pensionate povere*, 19/04/2012, (<http://www.ingenere.it>).
- Sulliva O., Coltrane S. et alii (2009) *Father-Friendly Policies and Time Use Data in a Cross-National Context: Potential and Prospects for Future Research*, «Annales of the American Academy of Political and Social Science».
- Tardivo G. (2013) *Accelerare il cambiamento: verso un ripensamento del sistema socio-economico e imprenditoriale cuneese?*, in Camera di Commercio di Cuneo *Rapporto Cuneo 2013. L'economia reale dal punto di osservazione delle Camere di Commercio*, «Notiziario Economico», n. VII-1, pp. 3-12.
- Taurino A. (2005) *Psicologia della differenza di genere*, Roma, Carocci.
- UnionCamere Piemonte (2013) *Piemonte in cifre. Annuario statistico regionale*, Torino;
- (2013) *Piemonte in cifre. Quadro statistico complementare*, Torino.
- Valentini C. (2012) *O i figli o il lavoro*, Feltrinelli, Milano.
- (2012) *O i figli o il lavoro, parole in guerra*, 15/11/2012, (<http://www.ingenere.it>).
- Valore D., a cura di, (2012) *Più donne al top: utopia traguardo raggiungibile? Sintesi della ricerca Women Matter 2011 condotta da McKinsey & Company*, in *Valore D: generare valore senza esclusione di genere*, Atti del convegno, Roma.

Venera A. M. (2012) *Genere, educazione e processi formativi*, in Saracco A., a cura di, *La formazione professionale al femminile. Una lettura socio-pedagogica di esperienze e modelli innovativi in Piemonte*, Torino, Regione Piemonte, pp. 231-238.

Villa P. (2012) *Giovani senza. L'età del grande spreco*, 29/11/2012, (<http://www.ingenere.it>).

(2012) *Più che la tesi poté la crisi*, 26/07/2012, (<http://www.ingenere.it>).

World Economic Forum (2013) *The Global Gender Gap Report*, ed. 2013, New York.

Zizza R., Sabbadini L. L. (2012) *I divari di genere in Italia*, in CNEL *Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, Atti del convegno, Roma.