



# La domanda di formazione in agricoltura Un'analisi dei fabbisogni nelle imprese agricole

Dicembre 2016

**Documento realizzato nell'ambito del  
Programma Rete Rurale Nazionale**

Scheda attività CREA 12.1

Formazione del capitale umano

Autorità di gestione: Ministero delle  
politiche agricole alimentari e forestali  
Ufficio DISR2 - Dirigente: Paolo Ammassari

**Autori**

CREA – Centro di Politiche e Bioeconomia

Andrea Arzeni, par. 4.3 e 5

Michela Ascani, par. 4.3

Andrea Bonfiglio, par. 1-3, 4.1, A

INAPP - Istituto nazionale per l'analisi delle  
politiche pubbliche

Massimiliano Franceschetti, par. 4.2

Francesco Pomponi, par. 4.2

Impaginazione grafica

Anna Lapoli (Crea-PB)

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. Introduzione .....   | 5  |
| 2. Breve rassegna.....  | 7  |
| 3. Le statistiche sulla formazione in agricoltura .....                         | 8  |
| 3.1 La situazione in Europa.....  | 8  |
| 3.2 La formazione nelle aziende agricole italiane .....                         | 11 |
| 4. L'analisi dei fabbisogni formativi .....                                     | 15 |
| 4.1 L'indagine Excelsior .....  | 15 |
| 4.2 L'indagine ISFOL.....   | 26 |
| 4.3 I fabbisogni formativi nelle strategie dei PSR.....                         | 34 |
| 5. Considerazioni di sintesi .....  | 39 |
| A Appendice: uno sguardo al recente passato .....                               | 40 |
| A.1 L'indagine Agriform .....   | 40 |
| A.1.1 Settore ortofrutticolo .....  | 40 |
| A.1.2 Settori vitivinicolo e olivicolo.....                                     | 41 |
| A.1.3 Settori zootecnico e florovivaistico .....                                | 41 |
| A.2 Indagine della Rete Rurale Nazionale sui giovani imprenditori agricoli..... | 43 |
| A.3 Altre indagini locali .....   | 44 |
| A.3.1 Indagine nella provincia di Grosseto .....                                | 44 |
| A.3.2 Indagine nella provincia di Foggia .....                                  | 44 |
| A.3.3 Indagine nella provincia di Siena nel settore vitivinicolo .....          | 45 |
| Riferimenti.....  | 46 |

## 1. Introduzione

Nel corso degli ultimi decenni, i cambiamenti radicali che hanno interessato l'economia e la società, quali, in particolare, la crescente globalizzazione e la diffusione dell'innovazione tecnologica, hanno imposto altrettanti e profondi mutamenti delle richieste di figure professionali da parte delle imprese, oltre a provocare una rapida obsolescenza delle competenze acquisite dai lavoratori. A questi ultimi è richiesto infatti un continuo processo di aggiornamento delle qualifiche e delle specializzazioni per poter rispondere adeguatamente e tempestivamente alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Nella definizione delle politiche per la formazione, è importante che i *policy maker* tengano in considerazione le dinamiche del mercato del lavoro in modo da rendere disponibili le professionalità e le competenze maggiormente richieste. L'impostazione degli interventi a favore della crescita e dell'aggiornamento professionale passa inevitabilmente attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi, che dovrebbe rappresentare la prima ed imprescindibile fase del lungo e continuo processo che coinvolge l'attività di formazione a tutti i livelli, sia essa scolastica, professionale, post laurea o continua. L'analisi dei fabbisogni è uno strumento essenziale per la realizzazione di interventi e la messa in pratica di strategie finalizzate a favorire il raccordo tra domanda e offerta di qualificazione professionale. Dalla conoscenza puntuale di quelli che sono i fabbisogni formativi può infatti dipendere il successo delle politiche del lavoro che si deciderà di attuare e, quindi, il livello generale di efficienza del sistema produttivo.

Nel settore agricolo, la necessità di conoscere rapidamente i fabbisogni formativi per impostare una adeguata politica di formazione risulta ancora più importante rispetto ad altri settori sia per la specificità e la complessità del sistema produttivo, caratterizzato dall'azione congiunta di attività antropiche, fenomeni naturali ed esigenze nutrizionali, sia per gli obiettivi strategici generali definiti a livello sovranazionale e tali da richiedere competenze altamente diversificate in campo economico, sociale ed ambientale.

La strategia Europa 2020 "per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" (Commissione europea, 2010) mira al passaggio ad un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione (intelligente), più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e competitiva (sostenibile) e più coesa, attraverso lo sviluppo economico e sociale nei territori meno avvantaggiati (inclusiva). L'importanza di questi obiettivi strategici è sancita anche dal più recente Quadro Strategico Comune (QSC) per il periodo di programmazione 2014-2020 (Reg. UE 1303/2013), il quale stabilisce che tutti i Fondi strutturali europei di investimento, compresi i fondi per l'agricoltura e lo sviluppo rurale, sono chiamati a perseguire determinati obiettivi tematici strettamente collegati alla strategia Europa 2020, tra cui quello di investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente. Coerentemente con gli obiettivi strategici e tematici, il regolamento europeo sullo sviluppo rurale (Reg. UE 1305/2013) colloca il trasferimento della conoscenza fra le sei priorità generali (art. 5 comma 1), indicando tra le finalità quella di promuovere l'apprendimento e la formazione permanente. La misura specificamente dedicate a tale scopo è quella riguardante il trasferimento della conoscenza e le azioni di informazione (art. 14) che finanzia progetti da parte di soggetti erogatori di servizi di informazione e formazione per la promozione di corsi, workshop, attività di affiancamento, azioni dimostrative e informative, scambi di esperienze fra aziende e visite di studio.

Assolvere agli obiettivi connessi alle priorità strategiche di Europa 2020, così come agli obiettivi tematici definiti dal QSC e a quelli specifici dello sviluppo rurale, impone la presenza di un capitale umano

fortemente preparato e responsabile in relazione all'obiettivo generale di sostenibilità dello sviluppo. Nelle zone agricole e rurali questo implica la presenza di soggetti che non solo abbiano competenze prettamente agricole (tecniche agronomiche) ma anche conoscenze manageriali, di mercato, ambientali e sociali.

Del resto, le caratteristiche del settore agroalimentare, dove la globalizzazione favorisce l'adozione di nuove e distanti abitudini alimentari e dove le scelte di consumo sono condizionate da numerosi fattori (quali lo stile di vita, il reddito, le condizioni sociali, il grado di sensibilità verso l'ambiente e il sociale, le tradizioni e le necessità nutrizionali), impongono alle imprese di investire continuamente nell'innovazione, intesa come capacità di realizzare sempre nuovi prodotti e processi in grado di soddisfare le esigenze mutevoli dei consumatori e dei canali distributivi. Data la natura complessa che caratterizza l'innovazione, sono pertanto necessarie capacità imprenditoriali e professionali avanzate.

A questo si aggiunge anche il fenomeno crescente dell'ingresso in agricoltura di giovani imprenditori ed addetti provenienti da situazioni lontane dal settore primario e con una formazione scolastica non agraria, i quali, presentando maggiori criticità nell'avvio e nella gestione di un'impresa agricola rispetto a coloro che invece subentrano in un'attività agricola oramai consolidata, mostrano maggiori bisogni formativi (RRN, 2013).

È evidente quindi quanto sia importante e strategico accompagnare o, preferibilmente, anticipare quelli che sono i fabbisogni di formazione espressi dalle imprese agroforestali. Obiettivo di questo documento è analizzare le esigenze formative delle imprese agricole italiane utilizzando le fonti statistiche disponibili e raccogliendo le indicazioni provenienti da alcune indagini volte a far emergere i bisogni formativi delle imprese operanti in agricoltura.

Il presente rapporto si articola nel modo seguente. La sezione successiva fornisce una breve rassegna dei risultati provenienti da specifiche indagini sui fabbisogni formativi in agricoltura realizzate negli anni più recenti e riportate in appendice. La terza sezione offre una panoramica delle principali fonti statistiche in materia di formazione in agricoltura. Nella quarta viene condotta un'analisi dei fabbisogni formativi approfondendo i risultati derivanti dal sistema Excelsior e dall'indagine ISFOL, e analizzando i fabbisogni che emergono dai Programmi di Sviluppo Rurale (PSR). Il documento conclude con alcune considerazioni di sintesi.

## 2. Breve rassegna

Per l'analisi dei fabbisogni formativi espressi dalle imprese agricole che operano sul territorio nazionale, sono stati realizzati diversi studi nel corso degli anni (AGRIFORM, 2002, 2004, 2005; COAP, 2008; Crocetta, 2009; IRES Toscana, 2013; RRN, 2013).

Focalizzando l'attenzione sulle più recenti, le indagini che si sono susseguite sono state per lo più realizzate per rispondere a bisogni locali di programmazione territoriale e, in alcuni casi, circoscritti a determinati comparti agricoli o a specifiche categorie imprenditoriali. Per maggiori dettagli si rimanda all'appendice<sup>1</sup>.

Quello che accomuna queste indagini è la mancanza di sistematicità che rende difficile comprendere come i fabbisogni delle imprese cambiano in relazione alle mutevoli dinamiche di mercato e quindi come l'offerta formativa dovrebbe evolvere. A questo riguardo, a partire dal 2009, grazie all'implementazione del Sistema Excelsior, vengono pubblicate annualmente le sintesi dei risultati provenienti da un'indagine specifica sui fabbisogni professionali in agricoltura. In questo modo, si è cercato di far fronte al problema di una possibile asincronia tra i risultati delle indagini e gli interventi di politica in favore della formazione.

In breve, dalle indagini, sebbene non sia possibile un confronto immediato per via, in particolare, dei contesti territoriali e dei comparti analizzati, della metodologia impiegata e del riferimento temporale, emergono comunque, da una lettura trasversale, dei dati interessanti che aiutano a comprendere quali siano i fabbisogni del settore primario e, soprattutto, come questi fabbisogni siano cambiati nel tempo. Per esempio, un elemento che ricorre spesso è il fabbisogno di competenze specialistiche e tarate sulle esigenze specifiche delle aziende che il sistema formativo, purtroppo, non è sempre in grado di offrire. Un'altra considerazione è che, nel tempo, i fabbisogni sembrerebbero essersi adeguati ai cambiamenti nel frattempo intervenuti. Da una maggiore enfasi verso gli aspetti tecnici e produttivi si è passati infatti ad una maggiore attenzione verso le competenze in materia di normative, marketing e commercializzazione.

---

<sup>1</sup> È utile precisare che le indagini raccolte, o alcune informazioni relative alle indagini citate, sono liberamente disponibili in rete. Questo significa che potrebbero essere state trascurate tutte quelle indagini che non sono direttamente accessibili. Sebbene questa scelta possa rappresentare un limite all'analisi, si ritiene che le informazioni raccolte siano comunque sufficienti a fornire utili indicazioni sui fabbisogni espressi dalle imprese agricole.

### 3. Le statistiche sulla formazione in agricoltura

Dal punto vista statistico, le principali fonti ufficiali dalle quali attingere informazioni sul fabbisogno formativo in agricoltura sono rappresentate, a livello europeo, da Eurostat, e, a livello nazionale, dal Censimento generale ISTAT sull'agricoltura.

#### 3.1 La situazione in Europa

I dati Eurostat offrono informazioni sul livello di formazione agraria dei conduttori di imprese agricole che operano nel territorio europeo. Tre tipologie vengono identificate: la sola esperienza pratica, la formazione di base e la formazione completa. La prima identifica l'esperienza acquisita svolgendo l'attività agricola, la seconda sia l'apprendistato in agricoltura che il completamento di corsi svolti presso istituti agrari o enti specializzati in determinate tematiche agricole e la terza qualunque corso di specializzazione, successivo a quelli obbligatori, della durata di almeno 2 anni a tempo pieno presso istituti agrari, università o altri istituti superiori specializzati in determinate tematiche agricole<sup>2</sup>.

Purtroppo, i dati Eurostat riguardanti l'Italia e relativi all'esperienza pratica e alla formazione di base non sono direttamente confrontabili con quelli di altri paesi europei, dal momento che è stata utilizzata una diversa definizione<sup>3</sup>. Per questo motivo, sono stati ricostruiti utilizzando le informazioni provenienti dall'indagine ISTAT sulla struttura delle aziende agricole (SPA)<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Eurostat definisce le categorie esperienza pratica ("practical experience"), formazione di base ("basic training") e formazione completa ("full agricultural training") nel modo seguente. "Practical experience": *experience acquired through practical work on agricultural holding*; "Basic training": *any training courses completed at a general agricultural college, and/or an institution specialising in certain subjects (including horticulture, viticulture, silviculture, pisciculture, veterinary science, agricultural technology and associated subjects)*. A completed agricultural apprenticeship is regarded as basic training; "Full agricultural training": *any training course continuing for the equivalent of at least two years full time training after the end of compulsory education and completed at an agricultural college, university or other institute of higher education in agriculture, horticulture, viticulture, silviculture, pisciculture, veterinary science, agricultural technology or an associated subject*.

<sup>3</sup> Nel sistema di classificazione adottato dall'Italia, solo la formazione completa coincide con la definizione adottata a livello europeo. Per le altre categorie è stata invece utilizzata una diversa classificazione: l'esperienza pratica è associata agli imprenditori senza alcuna istruzione mentre la formazione di base identifica gli imprenditori con titoli di studio diversi da laurea e diploma universitario in scienze agrarie (Eurostat, 2016b).

<sup>4</sup> L'indagine SPA offre informazioni sulle imprese con conduttore senza titolo di studio, con licenza elementare o media, diploma di qualifica che non permette l'accesso universitario, diploma di scuola superiore e laurea o diploma universitario. Riguardo alle ultime tre categorie (diploma di qualifica, diploma di scuola superiore, laurea o diploma universitario), l'indagine distingue tra indirizzo agrario e altro tipo. Le imprese con formazione di base, secondo la classificazione Eurostat, sono quindi associabili a quelle con diploma di qualifica o diploma di scuola superiore ad indirizzo agrario, mentre le imprese con formazione completa sono quelle con laurea o diploma universitario ad indirizzo agrario. Le imprese con la sola esperienza pratica possono essere ottenute per differenza. Il dato Eurostat delle imprese con sola esperienza pratica è stato quindi ottenuto moltiplicando la percentuale di imprese con sola esperienza pratica secondo l'indagine SPA (rapporto tra imprese della categoria e totale imprese con sola esperienza pratica e formazione base) per la differenza tra il totale delle aziende italiane e le aziende con formazione completa secondo l'Eurostat. Allo stesso modo è stato ricalcolato anche il dato Eurostat delle imprese con formazione di base. A fronte di 1.010.330 di aziende complessive e 61.790 aziende con formazione completa in base ai dati Eurostat, dalla stima sono emerse 358.517 imprese con formazione di base e 590.023 imprese con la sola esperienza pratica.

Come si evince dalla Tab. 1, l'Italia presenta una percentuale di imprenditori in possesso della formazione di base più alta rispetto alla media collocandosi al sesto posto tra i 27 paesi dell'UE, dopo Olanda, Germania, Danimarca, Finlandia e Slovenia. Le imprese con un conduttore privo di formazione agraria sono poco meno del 60%, una percentuale questa inferiore alla media europea ma pur sempre significativa, che colloca l'Italia al 12° posto nella graduatoria dei paesi con minore presenza di imprese prive di formazione. Le imprese invece in cui l'imprenditore ha anche seguito corsi avanzati di specializzazione, esibendo quindi un livello di formazione più elevato rispetto a quello base, sono appena il 6%. Questa percentuale non solo è più bassa della media europea ma è anche molto lontana dalle percentuali di altri paesi come Lussemburgo (50%), Repubblica Ceca (35%), Lettonia, Polonia (entrambi 28%) e Austria (27%).

Tab. 1 – Livello di formazione agraria e alcuni indicatori reddituali delle imprese agricole nell'UE-27, 2013

|                 | Livello di formazione (%) |              |            | Indicatori reddituali |              |
|-----------------|---------------------------|--------------|------------|-----------------------|--------------|
|                 | Esperienza pratica        | Di base      | Completa   | VA PPA / UL           | VA PPA / SAU |
| Belgio          | 59,1                      | 19,7         | 21,2       | 36.200                | 1.570        |
| Bulgaria        | 92,9                      | 1,3          | 5,8        | 11.125                | 766          |
| Repubblica Ceca | 46,7                      | 18,7         | 34,6       | 19.887                | 599          |
| Danimarca       | 50,2                      | 43,7         | 6,1        | 37.733                | 785          |
| Germania        | 31,9                      | 53,2         | 14,9       | 38.160                | 1.194        |
| Estonia         | 60,4                      | 13,9         | 25,7       | 20.691                | 477          |
| Irlanda         | 50,4                      | 25,5         | 24,1       | 11.095                | 366          |
| Grecia          | 93,9                      | 5,5          | 0,6        | 12.538                | 1.197        |
| Spagna          | 82,2                      | 16,1         | 1,6        | 30.873                | 1.078        |
| Francia         | 38,4                      | 32,2         | 29,3       | 32.188                | 841          |
| <b>Italia</b>   | <b>58,4*</b>              | <b>35,5*</b> | <b>6,1</b> | <b>40.073</b>         | <b>2.706</b> |
| Cipro           | 92,5                      | 7,0          | 0,5        | 21.715                | 3.287        |
| Lettonia        | 58,4                      | 13,1         | 28,4       | 4.560                 | 199          |
| Lituania        | 65,4                      | 19,3         | 15,4       | 12.006                | 607          |
| Lussemburgo     | 38,0                      | 12,0         | 50,0       | 24.986                | 673          |
| Ungheria        | 82,1                      | 14,4         | 3,5        | 11.607                | 1.081        |
| Malta           | 87,2                      | 12,1         | 0,9        | 16.148                | 6.605        |
| Paesi Bassi     | 28,1                      | 64,2         | 7,7        | 60.592                | 5.028        |
| Austria         | 50,1                      | 22,7         | 27,2       | 21.978                | 896          |
| Polonia         | 52,2                      | 20,2         | 27,6       | 8.543                 | 1.137        |
| Portogallo      | 82,7                      | 14,8         | 2,5        | 10.066                | 894          |
| Romania         | 96,4                      | 3,1          | 0,5        | 9.841                 | 1.170        |
| Slovenia        | 50,0                      | 38,2         | 11,8       | 6.157                 | 1.045        |
| Slovacchia      | 75,7                      | 15,1         | 9,2        | 17.384                | 463          |
| Finlandia       | 51,1                      | 38,5         | 10,4       | 18.055                | 455          |
| Svezia          | 69,2                      | 11,5         | 19,2       | 20.184                | 394          |
| Regno Unito     | 68,2                      | 16,3         | 15,5       | 36.066                | 573          |
| <b>UE-27</b>    | <b>70,7</b>               | <b>20,7</b>  | <b>8,6</b> | <b>20.020</b>         | <b>1.080</b> |

Legenda: VA = Valore Aggiunto; PPA = Parità di Potere di Acquisto; UL = Unità di Lavoro; SAU = Superficie Agricola Utilizzata (ettari).

\* Dati stimati in base all'indagine SPA dell'ISTAT.

Fonte: ns. elaborazione su dati Eurostat (2016a, 2016c, 2016d) e ISTAT (2015)

Il fabbisogno formativo di un agricoltore e in generale di un sistema agricolo andrebbe relazionato alla capacità di raggiungere gli obiettivi perseguiti a livello sia individuale (es. reddito) che sociale (es.



produzione di beni pubblici). Limitando l'analisi agli aspetti puramente economici, dal lato dell'impresa, esiste un problema di qualificazione professionale nella misura in cui la carenza di capitale umano rappresenta un ostacolo alla generazione di reddito che, a sua volta, dipende dal grado di innovazione e competitività. Per valutare se il possesso di un livello elevato di qualificazione professionale produca un vantaggio competitivo si è proceduto con l'analizzare l'eventuale correlazione tra il livello di formazione in agricoltura e la capacità di generare reddito a livello di singolo paese<sup>5</sup>. Gli indicatori utilizzati per misurare le prestazioni economiche sono la produttività del lavoro (PL), ottenuta come rapporto tra il valore aggiunto agricolo a prezzi base espresso in termini di parità di potere di acquisto e le unità di lavoro impiegate, e la produttività della terra (PT), derivata rapportando il valore aggiunto agli ettari di superficie agricola utilizzata (SAU). Il livello di formazione è espresso in termini di percentuale di imprenditori in possesso di quel dato livello formativo. L'analisi evidenzia una correlazione significativa e positiva tra formazione di base e PL pari a 0,64. Nel caso della formazione più avanzata, si riscontra invece una correlazione negativa con la PT, equivalente a -0,40. Infine, con riferimento all'esperienza pratica, emerge una correlazione statisticamente significativa e negativa tra la mancanza di formazione agraria e PL (-0,48). Sebbene l'analisi meriterebbe ulteriori approfondimenti, dal momento che molteplici possono essere i fattori (economici, sociali e ambientali) che influiscono sulla capacità competitiva di un sistema produttivo, questi risultati rivelano come il possesso di una formazione agraria di base possa essere una condizione necessaria per produrre reddito ed essere competitivi. Non sembra infatti sufficiente acquisire solo competenze pratiche. Diversamente, la presenza di una maggiore qualificazione professionale non è garanzia di migliori prestazioni economiche. Questo potrebbe dipendere dall'incapacità dell'offerta formativa, anche se di livello avanzato, di rispondere adeguatamente alle reali esigenze del sistema produttivo.

Tab. 2 – Indici di correlazione (e relativa significatività statistica) tra livello di formazione agraria e alcuni indicatori reddituali nell'UE-27, 2013

| Formazione          | VA PPA/ UL   |              |    | VA PPA/ SAU  |              |    |
|---------------------|--------------|--------------|----|--------------|--------------|----|
|                     | coefficiente | t di Student |    | coefficiente | t di Student |    |
| Esperienza pratica  | -0,481       | -2,742       | ** | 0,098        | 0,492        |    |
| Formazione di base  | 0,644        | 4,208        | *  | 0,206        | 1,053        |    |
| Formazione completa | -0,014       | -0,072       |    | -0,400       | -2,179       | ** |

Legenda: VA = Valore Aggiunto; PPA = Parità di Potere di Acquisto; UL = Unità di Lavoro; SAU = Superficie Agricola Utilizzata (ettari).

\* Significativo all'1%.

\*\* Significativo al 5%.

Fonte: ns. elaborazione su dati Eurostat (2016a, 2016c, 2016d)

<sup>5</sup> Per l'analisi della correlazione tra variabili, è stato impiegato il coefficiente di correlazione di Pearson. Il software utilizzato per il calcolo del coefficiente e l'analisi della significatività statistica (test t di Student) è R 3.2.3.

### 3.2 La formazione nelle aziende agricole italiane

I dati dell'ultimo censimento in agricoltura permettono di approfondire la situazione formativa a livello nazionale attraverso un'analisi dei titoli di studio del capo azienda<sup>6</sup>. La Tab. 3 mostra il livello di istruzione dei conduttori di imprese agricole nelle varie regioni, distinto in nullo (senza titolo di studio), basso (con licenza elementare o media), medio (con diploma di qualifica o scuola superiore) e alto (in possesso di laurea o diploma universitario).

Tab. 3 – Livello di istruzione e alcuni indicatori reddituali delle imprese agricole in Italia, 2010

|                       | Livello di istruzione (%) |             |            |             |            |            | Indicatori reddituali (€) |              |
|-----------------------|---------------------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|---------------------------|--------------|
|                       | Nullo                     | Basso       | Medio      |             | Alto       |            | VA / OCC                  | VA / SAU     |
|                       |                           |             | AGR        | NAGR        | AGR        | NAGR       |                           |              |
| Piemonte              | 0,7                       | 70,0        | 5,2        | 19,8        | 0,9        | 3,4        | 34.113                    | 1.664        |
| Valle d'Aosta         | 0,2                       | 71,3        | 4,6        | 21,0        | 0,7        | 2,1        | 27.860                    | 1.002        |
| Liguria               | 1,1                       | 62,3        | 2,7        | 28,2        | 0,6        | 5,2        | 40.677                    | 12.078       |
| Lombardia             | 0,6                       | 63,5        | 7,9        | 21,5        | 1,6        | 4,9        | 48.509                    | 3.018        |
| Trentino Alto Adige   | 0,2                       | 55,0        | 15,7       | 25,1        | 0,7        | 3,3        | 48.192                    | 3.483        |
| Veneto                | 1,9                       | 75,3        | 4,5        | 15,0        | 0,7        | 2,7        | 42.379                    | 3.050        |
| Friuli-Venezia Giulia | 1,3                       | 68,6        | 6,1        | 20,1        | 0,9        | 3,0        | 28.731                    | 2.012        |
| Emilia-Romagna        | 2,4                       | 65,2        | 7,4        | 18,7        | 1,5        | 4,8        | 50.161                    | 2.705        |
| Toscana               | 2,2                       | 64,7        | 2,8        | 21,3        | 1,0        | 7,9        | 38.372                    | 2.681        |
| Umbria                | 2,5                       | 58,8        | 2,9        | 26,4        | 1,3        | 8,1        | 30.555                    | 1.355        |
| Marche                | 4,6                       | 70,8        | 2,8        | 15,8        | 0,8        | 5,2        | 24.318                    | 1.222        |
| Lazio                 | 2,9                       | 66,6        | 1,8        | 23,0        | 0,5        | 5,2        | 30.396                    | 2.575        |
| Abruzzo               | 4,5                       | 66,6        | 2,5        | 20,9        | 0,5        | 5,0        | 24.502                    | 1.388        |
| Molise                | 5,2                       | 68,1        | 2,6        | 18,1        | 0,6        | 5,3        | 24.231                    | 1.141        |
| Campania              | 6,0                       | 67,1        | 1,8        | 19,4        | 0,5        | 5,3        | 26.589                    | 4.248        |
| Puglia                | 7,1                       | 68,1        | 2,0        | 16,6        | 0,6        | 5,7        | 18.484                    | 1.783        |
| Basilicata            | 7,9                       | 64,1        | 2,9        | 19,3        | 0,8        | 4,9        | 19.596                    | 906          |
| Calabria              | 9,7                       | 63,4        | 2,6        | 18,0        | 0,7        | 5,6        | 11.663                    | 2.070        |
| Sicilia               | 6,9                       | 63,0        | 2,3        | 18,9        | 1,1        | 7,8        | 24.209                    | 2.097        |
| Sardegna              | 5,1                       | 73,1        | 3,2        | 13,8        | 0,9        | 3,9        | 32.874                    | 1.194        |
| <b>Italia</b>         | <b>5,0</b>                | <b>66,5</b> | <b>3,4</b> | <b>18,9</b> | <b>0,8</b> | <b>5,4</b> | <b>29.616</b>             | <b>2.210</b> |

Legenda: VA = Valore Aggiunto; OCC = occupati; SAU = Superficie Agricola Utilizzata (ettari); AGR = Agraria; NAGR = Non Agraria

Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT (2012, 2014)

L'istruzione di medio e alto livello è stata a sua volta distinta in agraria e non agraria a seconda dell'indirizzo del corso di studi. Come si evince, tutte le realtà territoriali sono caratterizzate da agricoltori prevalentemente in possesso di un basso livello di istruzione, cui seguono quelli che esibiscono una

<sup>6</sup> Oltre ai dati del censimento, sono anche disponibili le statistiche provenienti dall'indagine SPA, la quale fornisce però indicazioni solo sul livello di istruzione, mentre altri aspetti, come il livello di informatizzazione, vengono trascurati. Considerando che i dati censuari si riferiscono all'universo delle imprese mentre l'indagine SPA è campionaria, si è preferito, in questa sede, presentare i soli dati censuari dal momento che, offrendo informazioni più accurate e complete, permettono di cogliere in maniera più precisa le differenze tra le regioni.

istruzione non di tipo agrario (soprattutto di medio livello). Rispetto alla media nazionale, le regioni dove è maggiore la presenza di agricoltori con competenze specifiche sono soprattutto il Trentino Alto Adige (16%), la Lombardia (9,5%) e l'Emilia-Romagna (9%). La quota di imprese agricole condotte da soggetti laureati in scienze agrarie risulta invece più alta in Umbria, Toscana e Sicilia con circa l'8% di tutte le imprese.

Analogamente a come si è proceduto a livello europeo (si veda la sezione 3.1), anche con riguardo al contesto nazionale è possibile analizzare l'eventuale correlazione esistente tra livello di istruzione e capacità reddituale espressa in termini di valore aggiunto per occupato e valore aggiunto per ettaro di SAU (Tab. 4). L'analisi degli indici mostra una forte correlazione negativa e significativa tra l'assenza di titoli di studio e le prestazioni economiche dell'agricoltura regionale in termini di PL (Tabella 3). Maggiore è la percentuale di soggetti privi di istruzione, più bassa è la capacità di generare ricchezza. Un'ulteriore correlazione statisticamente significativa è quella tra l'istruzione agraria (sia di medio che di alto livello) e la PL. In questo caso, la relazione è positiva ad attestare che una più alta percentuale di soggetti con una formazione scolastica o universitaria in agricoltura si associa a più alti livelli di reddito per occupato. Tuttavia, il possesso di qualifiche più avanzate in tema di agricoltura (istruzione agraria di alto livello) non si ricollega necessariamente a redditi maggiori come dimostra un indice inferiore a quello generale in merito alla PL e un indice addirittura negativo (anche se non significativo) in relazione alla PT. Riguardo alle competenze non agrarie, il valore dell'indice di correlazione corrispondente evidenzia una relazione relativamente alta e significativa tra livello di istruzione e PT. Se però l'istruzione non agraria è di alto livello, le prestazioni tendono ad essere peggiori, sebbene la mancanza di significatività non consenta in questo caso di giungere a conclusioni definitive.

Tab. 4 – Indici di correlazione (e relativa significatività statistica) tra livello di istruzione e alcuni indicatori reddituali delle imprese agricole in Italia, 2010

| Istruzione             | VA / OCC (€) |              |    | VA / SAU (€) |              |    |
|------------------------|--------------|--------------|----|--------------|--------------|----|
|                        | coefficiente | t di Student |    | coefficiente | t di Student |    |
| Nessuna                | -0,784       | -5,357       | *  | -0,282       | -1,247       |    |
| Bassa                  | -0,179       | -0,773       |    | -0,276       | -1,218       |    |
| Istruzione agraria     | 0,682        | 3,955        | *  | 0,021        | 0,090        |    |
| di cui di alto livello | 0,513        | 2,539        | ** | -0,161       | -0,691       |    |
| Istruzione non agraria | 0,181        | 0,783        |    | 0,474        | 2,284        | ** |
| di cui di alto livello | -0,229       | -1,000       |    | 0,029        | 0,125        |    |

Legenda: VA = Valore Aggiunto; OCC = occupati; SAU = Superficie Agricola Utilizzata (ettari).

\* Significativo all'1%.

\*\* Significativo al 5%.

Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT (2012, 2014)

In sintesi, i dati consentono di affermare come l'assenza di istruzione si associ a bassi redditi in agricoltura. Inoltre, coerentemente con l'analisi a livello europeo, emerge evidente l'importanza delle competenze agrarie alla base della competitività del settore agricolo. In altre parole, non ci si improvvisa imprenditori ma occorre una adeguata preparazione per operare efficacemente sui mercati. Sarebbe che questa preparazione non debba essere necessariamente agricola come dimostra la relazione positiva tra istruzione non agraria e PT. In questo caso, tuttavia, il risultato potrebbe celare un altro fenomeno, quello

dell'affidamento della gestione aziendale o di alcune funzioni aziendali a soggetti esterni altamente specializzati.

Alla luce di queste considerazioni è possibile identificare gli ambiti territoriali dove è più marcato il fabbisogno formativo. Come è logico attendersi, sono le regioni del Sud Italia (in particolare la Calabria) dove questo fabbisogno si concentra, essendo caratterizzate da una maggiore prevalenza di soggetti privi di qualunque tipo di istruzione.

Un ulteriore dato proveniente dal Censimento che può aiutare a comprendere il livello e il tipo di fabbisogno formativo presente in agricoltura è dato dal numero di aziende agricole informatizzate. Nella società attuale, dove gran parte dell'informazione e delle richieste viaggia ormai attraverso i canali virtuali, l'informatizzazione rappresenta un prerequisito fondamentale per l'impostazione di una corretta ed efficace strategia imprenditoriale. Il possesso di un sito Internet per promuovere l'azienda, così come il commercio elettronico, sono infatti importanti strumenti di marketing per collocare più agevolmente la propria produzione sui mercati locali e internazionali, specie nell'ambito di una strategia di filiera corta orientata ad avvicinare il consumatore. Le tecnologie informatiche inoltre, in sinergia con le telecomunicazioni, consentono un più efficace accesso alle informazioni e facilitano quindi il trasferimento di conoscenza e l'apprendimento.

Tab. 5 – Aziende agricole informatizzate in Italia, 2010

|                       | % aziende informatizzate | % aziende con sito web | % aziende con commercio elettronico |
|-----------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Piemonte              | 8,9                      | 3,8                    | 1,2                                 |
| Valle d'Aosta         | 7,3                      | 2,6                    | 1,4                                 |
| Liguria               | 6,0                      | 3,2                    | 1,3                                 |
| Lombardia             | 15,3                     | 4,7                    | 1,5                                 |
| Trentino Alto Adige   | 13,3                     | 6,3                    | 2,2                                 |
| Veneto                | 5,4                      | 2,4                    | 0,6                                 |
| Friuli-Venezia Giulia | 8,7                      | 3,6                    | 1,2                                 |
| Emilia-Romagna        | 9,6                      | 3,1                    | 1,1                                 |
| Toscana               | 5,9                      | 6,3                    | 2,1                                 |
| Umbria                | 3,8                      | 3,0                    | 1,3                                 |
| Marche                | 3,3                      | 2,4                    | 0,7                                 |
| Lazio                 | 3,1                      | 1,3                    | 0,7                                 |
| Abruzzo               | 1,3                      | 0,9                    | 0,4                                 |
| Molise                | 1,5                      | 1,0                    | 0,2                                 |
| Campania              | 1,9                      | 0,9                    | 0,4                                 |
| Puglia                | 1,0                      | 0,6                    | 0,2                                 |
| Basilicata            | 1,7                      | 0,7                    | 0,3                                 |
| Calabria              | 1,0                      | 0,4                    | 0,3                                 |
| Sicilia               | 1,7                      | 0,7                    | 0,4                                 |
| Sardegna              | 3,3                      | 1,4                    | 0,8                                 |
| <b>Italia</b>         | <b>3,8</b>               | <b>1,8</b>             | <b>0,7</b>                          |

Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT (2012)

Come mostrato dalla Tab. 5, il livello di informatizzazione risulta molto basso. Appena il 4% delle imprese ricorre a procedure informatiche per la gestione aziendale. Il 2% possiede un sito web e meno dell'1% vende i propri prodotti attraverso il commercio elettronico. A livello territoriale, prevedibilmente, le aziende più informatizzate tendono a concentrarsi nel Centro-Nord. Emerge evidente la maggiore propensione verso l'informatizzazione da parte del sistema agricolo lombardo e trentino, con una quota di aziende informatizzate pari, rispettivamente, al 15 e al 13%. Il Trentino Alto Adige si contraddistingue inoltre per una maggiore percentuale di aziende agricole dotate di un sito internet (6%) e di aziende che praticano vendita online (2%). Oltre al Trentino, anche la Toscana evidenzia una quota relativamente significativa di aziende munite di un sito web. Tra le regioni del Sud spicca la Sardegna con una percentuale di aziende informatizzate prossima alla media nazionale e leggermente superiore nel caso del commercio elettronico. Che il livello di informatizzazione sia associato ad una maggiore redditività, e quindi ad una maggiore competitività, è confermato dall'analisi di correlazione con gli indicatori reddituali mostrati nella Tab. 3. Infatti, sia con riferimento alle aziende informatizzate, a quelle con sito web e a quelle con commercio elettronico, gli indici di correlazione, tutti significativi, sono uguali o superiori a 0,7 evidenziando quindi una relazione forte e positiva (Tab. 6). Pertanto, ancora una volta, emerge un fabbisogno formativo, in questo caso specifico e relativo all'informatizzazione, più marcato nelle agricolture del Sud Italia.

Tab. 6 – Indici di correlazione (e relativa significatività statistica) tra livello di informatizzazione e alcuni indicatori reddituali delle imprese agricole in Italia, 2010

| Livello di informatizzazione     | VA / LAV (€) |              |   | VA / SAU (€) |              |   |
|----------------------------------|--------------|--------------|---|--------------|--------------|---|
|                                  | coefficiente | t di Student | * | coefficiente | t di Student | * |
| Azienda non informatizzata       | -0,816       | -5,982       | * | -0,185       | -0,800       |   |
| Azienda informatizzata           | 0,816        | 5,982        | * | 0,185        | 0,800        |   |
| di cui con sito web              | 0,751        | 4,827        | * | 0,222        | 0,967        |   |
| di cui con commercio elettronico | 0,712        | 4,304        | * | 0,225        | 0,978        |   |

\* Significativo all'1%.

Legenda: VA = Valore Aggiunto; LAV = occupati; SAU = Superficie Agricola Utilizzata (ettari).

Fonte: ns. elaborazione su dati ISTAT (2012, 2014)

## 4. L'analisi dei fabbisogni formativi

### 4.1 L'indagine Excelsior

A livello nazionale, una delle maggiori fonti disponibili riguardanti il mercato del lavoro e della formazione è rappresentata dal sistema informativo Excelsior realizzato a partire dal 1997 da Unioncamere e Ministero del lavoro. Il sistema si basa su indagini annuali, inserite tra quelle ufficiali con obbligo di risposta, basate su interviste a circa 100 mila imprese con almeno un dipendente e finalizzate a misurare la domanda di occupazione (Unioncamere, 2015). I dati provenienti dalle indagini forniscono infatti informazioni sulla consistenza, la distribuzione territoriale per dimensione e attività economica della domanda di lavoro espressa dalle imprese, oltre alle principali caratteristiche delle figure professionali richieste. In tal modo è possibile avere un quadro aggiornato di quelli che sono i fabbisogni di risorse e di competenze professionali esterne all'azienda. Essendo focalizzata sulla domanda rivolta a soggetti che si collocano al di fuori della realtà aziendale, è chiaro che l'indagine non coglie quelle che sono invece le esigenze di aggiornamento professionale dei lavoratori già presenti in azienda, permettendo quindi di delineare un quadro parziale<sup>7</sup> dei fabbisogni professionali latenti. Ciononostante, il sistema Excelsior può rappresentare un importante strumento di supporto a favore dei decisori pubblici e dei formatori nell'impostazione di politiche per la formazione che agevolino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Il sistema prevede, a partire dal 2009, una specifica indagine rivolta al settore agricolo. Come per gli altri settori, anche l'indagine in agricoltura è circoscritta alle imprese con dipendenti. Nello specifico, è richiesto che l'impresa sia dotata di almeno un dipendente medio stabile o stagionale per almeno due trimestri all'anno. L'indagine si indirizza pertanto alla parte più strutturata del settore agricolo, escludendo dall'ambito di analisi le imprese agricole a conduzione familiare e prive di dipendenti, che rappresentano la quota prevalente del sistema produttivo.

L'indagine realizzata nel 2015<sup>8</sup> ha coinvolto circa 5.200 imprese, ed ha rilevato la situazione occupazionale nel corso del 2014 e le assunzioni previste per il 2015.

I risultati dell'indagine mostrano che oltre la metà delle assunzioni<sup>9</sup> previste riguarda personale non qualificato<sup>10</sup> (Tab. 7). Le aziende necessitano inoltre di operai e agricoltori specializzati (32% delle assunzioni richieste) e di conduttori di impianti e macchine (15%). La richiesta di impiegati e professioni commerciali si attesta al 3% circa, mentre la domanda di professioni tecniche risulta ancora più bassa e pari allo 0,1%.

<sup>7</sup> A parziale integrazione di questo quadro interviene l'indagine l'Isfol. Si veda la sezione 4.2.

<sup>8</sup> Si precisa che al momento della chiusura del presente documento è stata resa pubblica l'indagine Excelsior 2016 sui fabbisogni formativi in agricoltura, che sarà eventualmente oggetto di un successivo aggiornamento di questa analisi.

<sup>9</sup> Va rimarcato che l'indagine rileva il numero di contratti previsti. Ciò significa che in riferimento ad uno stesso occupato possono venire conteggiati uno o più contratti, specie nel caso di lavoratori stagionali o lavoratori assunti a tempo determinato.

<sup>10</sup> La classificazione delle professioni adottata dal sistema Excelsior corrisponde, salvo qualche aggiustamento, alla classificazione delle professioni ISTAT 2011 (ISTAT, 2013). Questo assicura la coerenza anche con la classificazione di livello europeo (ILO, 2012), dato il raccordo esistente tra la classificazione ISCO 2008 e quella nazionale.

Tab. 7 – Assunzioni previste per tipologia di contratto e gruppi professionali, 2015

|                                     | Numero* | % totale gruppo | % totale | Var. quota 2010-15 |
|-------------------------------------|---------|-----------------|----------|--------------------|
| <b>Stabili</b>                      |         |                 |          |                    |
| Professioni tecniche                | 600     | 5,8             | 85,7     | -8,9               |
| Impiegati e professioni commerciali | 1.400   | 13,6            | 9,0      | 9,6                |
| Operai e agricoltori specializzati  | 2.700   | 26,2            | 1,5      | -26,3              |
| Conduttori impianti e macchine      | 2.500   | 24,3            | 3,0      | 8,0                |
| Personale non qualificato           | 3.100   | 30,1            | 1,1      | 17,6               |
| Totale assunzioni                   | 10.300  | 100,0           | 1,8      | -                  |
| <b>Stagionali</b>                   |         |                 |          |                    |
| Professioni tecniche                | 100     | 0,0             | 14,3     | -0,2               |
| Impiegati e professioni commerciali | 14.100  | 2,5             | 91,0     | 1,4                |
| Operai e agricoltori specializzati  | 176.400 | 31,8            | 98,5     | -25,5              |
| Conduttori impianti e macchine      | 79.700  | 14,4            | 97,0     | 4,8                |
| Personale non qualificato           | 284.100 | 51,2            | 98,9     | 19,4               |
| Totale assunzioni                   | 554.500 | 100,0           | 98,2     | -                  |
| <b>Totale</b>                       |         |                 |          |                    |
| Professioni tecniche                | 700     | 0,1             | 100,0    | -0,3               |
| Impiegati e professioni commerciali | 15.500  | 2,7             | 100,0    | 1,5                |
| Operai e agricoltori specializzati  | 179.100 | 31,7            | 100,0    | -25,5              |
| Conduttori impianti e macchine      | 82.200  | 14,6            | 100,0    | 4,9                |
| Personale non qualificato           | 287.200 | 50,8            | 100,0    | 19,3               |
| Totale assunzioni                   | 564.800 | 100,0           | 100,0    | -                  |

\* Valori arrotondati alle centinaia. Per questo le somme dei singoli valori potrebbero non corrispondere ai totali.

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2010, 2015)

La quasi totalità delle assunzioni previste riguarda lavoratori stagionali<sup>11</sup>, per questo la distribuzione complessiva di assunzioni per gruppo professionale rispecchia la struttura delle richieste di lavoratori avventizi. Se tuttavia si compara la composizione delle richieste per tipo di contratto, si osservano delle differenze sostanziali. Infatti, mentre per i lavoratori stagionali vi è una predominanza di richieste di personale non qualificato, per i lavoratori stabili si riscontra una distribuzione più omogenea tra i diversi gruppi professionali. Inoltre gran parte delle richieste complessive di professioni tecniche riguardano lavoratori stabili. Da tenere in considerazione inoltre che la categoria delle professioni tecniche è la sola per la quale vi è una maggiore richiesta in termini assoluti di lavoratori da assumere stabilmente. Nonostante queste differenze, si nota tuttavia una similarità nelle priorità attribuite dalle aziende in termini di professioni ricercate. Infatti per entrambe le tipologie prevale la richiesta di personale non qualificato, seguita da quella degli operai e agricoltori specializzati, dei conduttori di impianti e macchine, degli impiegati e delle professioni commerciali ed infine quella delle professioni tecniche.

Rispetto al 2010, risaltano un aumento della quota di personale non qualificato sul totale delle assunzioni previste (19%) e una riduzione delle richieste di operai e agricoltori specializzati (-26%). Pressoché invariata è invece la domanda di professioni tecniche, di impiegati e professioni commerciali e di conduttori di macchine ed impianti. Mentre l'andamento delle professioni di lavoratori stagionali riflette ovviamente

<sup>11</sup> I lavoratori stagionali sono quelli che risultano essere impiegati in azienda per un numero di giornate lavorative inferiore alle 151. Si definiscono, invece, lavoratori stabili quelli cui sono garantite almeno 151 giornate annuali di effettivo lavoro con un contratto diverso da quello stagionale e che può assumere le seguenti forme: contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto a chiamata, altre forme contrattuali.

quello complessivo, l'evoluzione delle richieste di lavoratori stabili in parte differisce. Si osserva infatti un incremento delle richieste di impiegati e professioni commerciali (10%) a discapito delle professioni tecniche (-9%). Questo andamento, caratterizzato dalla sostituzione di personale specializzato con quello non qualificato, potrebbe avere origine da scelte imprenditoriali e motivazioni di carattere economico. Una ragione potrebbe essere ricercata in un maggiore ricorso al contoterzismo che riduce il bisogno di internalizzare alcune specializzazioni. Inoltre la crisi mondiale e le difficoltà economiche delle imprese agricole, chiamate ad affrontare mercati sempre più volatili e meno protetti, potrebbero aver indotto le imprese a rinunciare a competenze più specialistiche ma più costose, rimpiazzandole con profili più bassi da formare eventualmente in azienda. L'incremento di impiegati e professioni commerciali tra i lavoratori stabili può essere sintomatico invece del cambiamento delle strategie di mercato delle imprese agricole in direzione di una maggiore integrazione all'interno della filiera che richiede competenze specifiche per la gestione e il collocamento dei prodotti sul mercato. Anche i crescenti adempimenti burocratici ed amministrativi imposti dai cambiamenti frequenti nel sistema normativo e dai processi di certificazione, richiedendo una differenziazione sempre più marcata tra profili tecnici e gestionali, potrebbe essere una delle motivazioni alla base dell'aumento di richieste di profili impiegatizi e commerciali.

Tab. 8 – Assunzioni previste per tipologia di contratto, gruppi professionali e classe dimensionale, 2015

|                                     | Classe di dipendenti (in %) |       |            |
|-------------------------------------|-----------------------------|-------|------------|
|                                     | 1-9                         | 10-49 | 50 e oltre |
| <b>Stabili</b>                      |                             |       |            |
| Professioni tecniche                | 5,3                         | 8,1   | 11,0       |
| Impiegati e professioni commerciali | 14,8                        | 10,0  | 8,8        |
| Operai e agricoltori specializzati  | 25,9                        | 32,3  | 14,7       |
| Conduttori impianti e macchine      | 20,7                        | 26,5  | 61,2       |
| Personale non qualificato           | 33,3                        | 23,1  | 4,3        |
| Totale assunzioni                   | 100,0                       | 100,0 | 100,0      |
| <b>Stagionali</b>                   |                             |       |            |
| Professioni tecniche                | 0,0                         | 0,1   | 0,2        |
| Impiegati e professioni commerciali | 2,7                         | 2,7   | 0,9        |
| Operai e agricoltori specializzati  | 31,5                        | 32    | 34,2       |
| Conduttori impianti e macchine      | 13,2                        | 16,6  | 20,3       |
| Personale non qualificato           | 52,6                        | 48,7  | 44,5       |
| Totale assunzioni                   | 100,0                       | 100,0 | 100,0      |
| <b>Totale</b>                       |                             |       |            |
| Professioni tecniche                | 0,1                         | 0,2   | 0,4        |
| Impiegati e professioni commerciali | 2,9                         | 2,8   | 1,0        |
| Operai e agricoltori specializzati  | 31,4                        | 32,0  | 33,9       |
| Conduttori impianti e macchine      | 13,4                        | 16,7  | 20,9       |
| Personale non qualificato           | 52,2                        | 48,4  | 43,9       |
| Totale assunzioni                   | 100,0                       | 100,0 | 100,0      |

\* Per via degli arrotondamenti effettuati dall'indagine, la somma delle percentuali può non essere esattamente pari a 100

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

Dal punto di vista dimensionale, nelle imprese di minori dimensioni risulta più elevata sia la domanda di personale non qualificato che la richiesta di impiegati e professioni commerciali (Tab. 8). Al crescere della dimensione, invece, aumenta la richiesta di tecnici, di operai e agricoltori specializzati e di conduttori di



macchinari ed impianti. Questa diversa distribuzione si spiega con il fatto che le imprese più grandi sono generalmente imprese più professionali che necessitano di competenze specialistiche per la gestione agronomica e la lavorazione meccanizzata dei terreni, generalmente svolte con risorse interne. Al contrario, nelle aziende di minori dimensioni le scelte agronomiche vengono tendenzialmente adottate dal conduttore o affidate, assieme alle operazioni meccaniche più impegnative, a soggetti e consulenti esterni, mentre per i compiti più manuali ci si affida a personale avventizio. La maggiore richiesta di impiegati e professioni commerciali nelle aziende più piccole si può invece spiegare con la tendenza e la necessità di ricorrere alla vendita diretta allo scopo di integrare il proprio reddito.

Dall'analisi delle richieste per classe dimensionale e tipo di lavoratore, si evince in particolare, nelle aziende più grandi, una spiccata richiesta di conduttori di impianti e macchine (61%) e una bassa domanda di personale non qualificato da assumere stabilmente (4%).

Tab. 9 – Assunzioni previste per tipologia di contratto, gruppi professionali e attività prevalente, 2015 (in %)\*

|                                     | Agricola              |                       |                        |        | Zootecnica | Mista | Servizi connessi | Silvicoltura |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|--------|------------|-------|------------------|--------------|
|                                     | Coltivazione in campo | Coltivazione in serra | Coltivazione ad albero | Totale |            |       |                  |              |
| <b>Stabili</b>                      |                       |                       |                        |        |            |       |                  |              |
| Professioni tecniche                | 3,7                   | 5,4                   | 7,9                    | 5,7    | 7,1        | 18,4  | 6,0              | 1,2          |
| Impiegati e professioni commerciali | 15,6                  | 3,0                   | 21,0                   | 16,9   | 6,1        | 6,9   | 9,8              | 3,5          |
| Operai e agricoltori specializzati  | 12,4                  | 78,8                  | 27,3                   | 24,7   | 41,5       | 47    | 14,3             | 45,7         |
| Conduttori impianti e macchine      | 20,8                  | 0,3                   | 13,2                   | 15,7   | 22,8       | 3,9   | 62,5             | 15,2         |
| Personale non qualificato           | 47,5                  | 12,4                  | 30,6                   | 37,0   | 22,5       | 23,8  | 7,3              | 34,4         |
| Totale assunzioni                   | 100,0                 | 100,0                 | 100,0                  | 100,0  | 100,0      | 100,0 | 100,0            | 100,0        |
| <b>Stagionali</b>                   |                       |                       |                        |        |            |       |                  |              |
| Professioni tecniche                | 0,0                   | 0,3                   | 0,0                    | 0,0    | 0,0        | 0,0   | 0,0              | 0,2          |
| Impiegati e professioni commerciali | 4,0                   | 1,2                   | 1,6                    | 2,5    | 7,2        | 3,8   | 0,8              | 0,4          |
| Operai e agricoltori specializzati  | 27                    | 78,1                  | 30,3                   | 31,7   | 48         | 28,3  | 22,9             | 72,5         |
| Conduttori impianti e macchine      | 21,1                  | 2,7                   | 5,8                    | 11,6   | 9,1        | 14,8  | 33,8             | 7,2          |
| Personale non qualificato           | 47,9                  | 17,6                  | 62,3                   | 54,1   | 35,7       | 53,1  | 42,4             | 19,7         |
| Totale assunzioni                   | 100,0                 | 100,0                 | 100,0                  | 100,0  | 100,0      | 100   | 100,0            | 100,0        |
| <b>Totale</b>                       |                       |                       |                        |        |            |       |                  |              |
| Professioni tecniche                | 0,1                   | 0,4                   | 0,1                    | 0,1    | 0,2        | 0,3   | 0,1              | 0,3          |
| Impiegati e professioni commerciali | 4,2                   | 1,2                   | 1,8                    | 2,7    | 7,2        | 3,9   | 1,0              | 0,6          |
| Operai e agricoltori specializzati  | 26,7                  | 78,1                  | 30,3                   | 31,6   | 47,9       | 28,6  | 22,7             | 70,5         |
| Conduttori impianti e macchine      | 21,1                  | 2,6                   | 5,9                    | 11,7   | 9,4        | 14,6  | 34,5             | 7,8          |
| Personale non qualificato           | 47,9                  | 17,5                  | 61,9                   | 53,8   | 35,4       | 52,6  | 41,5             | 20,8         |
| Totale assunzioni                   | 100,0                 | 100,0                 | 100,0                  | 100,0  | 100,0      | 100,0 | 100,0            | 100,0        |

\* Per via degli arrotondamenti effettuati dall'indagine, la somma delle percentuali può non essere esattamente pari a 100

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

A livello settoriale, nel comparto agricolo prevalgono la domanda di personale non qualificato e di operai e agricoltori specializzati (Tab. 9). Il personale non qualificato risulta maggiormente ricercato per le attività di coltivazione ad albero ai fini della raccolta manuale dei frutti, mentre per le coltivazioni in serra si riscontra un elevato fabbisogno di operai e agricoltori specializzati. Riguardo alle coltivazioni in campo, essendo le più diffuse, la distribuzione delle professioni rispecchia grossomodo quella media di settore. Il comparto

zootecnico si differenzia da quello agricolo per la maggiore richiesta di operai e agricoltori specializzati cui segue quella di personale non qualificato. Un'ulteriore carattere distintivo, che lo contraddistingue anche dagli altri comparti, è la più spiccata richiesta di impiegati e professioni commerciali, a riprova probabilmente di una maggiore tendenza alla vendita diretta e alla certificazione da parte degli operatori di questo comparto. Nell'ambito dei servizi, proprio per la loro natura connessa all'agricoltura, la domanda tende invece a distribuirsi tra il personale non qualificato, i conduttori di impianti e macchinari e gli operatori specializzati. Nel comparto silvicolo, infine, prevale la domanda di operai e agricoltori specializzati, date le competenze specialistiche richieste per la gestione forestale (71%).

Distinguendo i lavoratori per tipologia di contratto, si nota come le professioni tecniche da assumere stabilmente siano più ricercate tra le aziende che svolgono attività miste, per via probabilmente della maggiore complessità tecnica che una simile gestione richiede. Gli impiegati da inserire stabilmente sono più richiesti nelle aziende che svolgono attività agricola e risultano impegnate in particolare nelle coltivazioni ad albero. Al contrario, gli operai e gli agricoltori specializzati prevalgono tra le aziende con attività mista, zootecnica e silvicola mentre i conduttori di impianti e macchine sono in maggioranza ricercati da chi offre servizi agricoli. Diversamente, la quota di personale non qualificato da assumere con contratti stabili tende ad essere più omogenea tra i comparti, escludendo quello silvicolo e l'attività di coltivazione in serra dove le percentuali sono nettamente inferiori.

Tab. 10 – Assunzioni previste per tipologia di contratto, gruppi professionali e livello di istruzione, 2015\*

|                                     | Livello di istruzione (in %)         |                         |                     |
|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|---------------------|
|                                     | Laurea o diploma di scuola superiore | Qualifica professionale | Scuola dell'obbligo |
| <b>Stabili</b>                      |                                      |                         |                     |
| Professioni tecniche                | 100,0                                | 0,0                     | 0,0                 |
| Impiegati e professioni commerciali | 45,2                                 | 27,5                    | 27,3                |
| Operai e agricoltori specializzati  | 20,8                                 | 12,0                    | 67,2                |
| Conduttori impianti e macchine      | 13,8                                 | 32,2                    | 54,0                |
| Personale non qualificato           | 0,4                                  | 5,6                     | 94,0                |
| Totale assunzioni                   | 21,1                                 | 16,4                    | 62,6                |
| <b>Stagionali</b>                   |                                      |                         |                     |
| Professioni tecniche                | 93,3                                 | 6,7                     | 0,0                 |
| Impiegati e professioni commerciali | 41,4                                 | 20,9                    | 37,7                |
| Operai e agricoltori specializzati  | 11,2                                 | 9,4                     | 79,4                |
| Conduttori impianti e macchine      | 8,4                                  | 12,7                    | 78,8                |
| Personale non qualificato           | 4,0                                  | 9,2                     | 86,8                |
| Totale assunzioni                   | 7,9                                  | 10,1                    | 82,0                |
| <b>Totale</b>                       |                                      |                         |                     |
| Professioni tecniche                | 99,0                                 | 1,0                     | 0,0                 |
| Impiegati e professioni commerciali | 41,7                                 | 21,5                    | 36,8                |
| Operai e agricoltori specializzati  | 11,3                                 | 9,4                     | 79,2                |
| Conduttori impianti e macchine      | 8,6                                  | 13,3                    | 78,0                |
| Personale non qualificato           | 4,0                                  | 9,2                     | 86,9                |
| Totale assunzioni                   | 8,1                                  | 10,2                    | 81,6                |

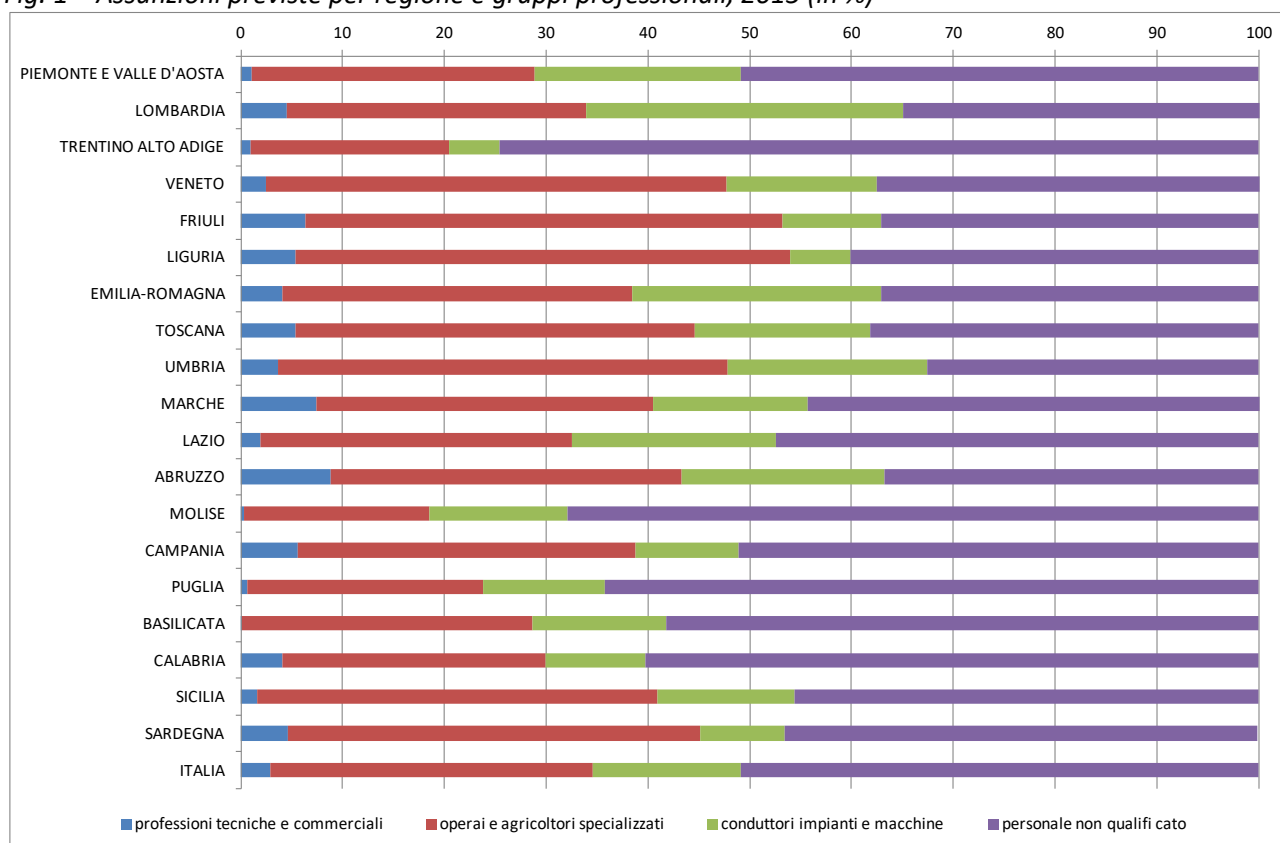
\* Per via degli arrotondamenti effettuati dall'indagine, la somma delle percentuali può non essere esattamente pari a 100

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

Riguardo al livello di istruzione che i dipendenti dovrebbero possedere, per oltre l'80% delle assunzioni il solo requisito della scuola dell'obbligo è ritenuto sufficiente, a conferma del basso livello di istruzione che caratterizza la manodopera impiegata in agricoltura (Tab. 10). La scuola dell'obbligo è il titolo più richiesto anche per i conduttori di impianti e macchinari e per gli operai specializzati con percentuali vicine all'80%. Per gli impiegati si pretende invece la laurea o il diploma di scuola superiore nel 42% dei casi e la scuola dell'obbligo per il 37% delle assunzioni. Situazione completamente diversa concerne le professioni tecniche, riguardo alle quali risulta quasi imperativo il possesso di una laurea o di un diploma di scuola superiore. Solo nell'1% dei casi è richiesta la qualifica professionale.

Confrontando i lavoratori stabili con quelli stagionali, si nota in particolare una maggiore richiesta di candidati da assumere stabilmente in possesso di qualifiche e titoli di studio più elevati e, di conseguenza, una minore domanda di soggetti in possesso della sola scuola d'obbligo. In pratica quanti verranno assunti stabilmente dovranno dimostrare di possedere un livello di formazione scolastico e professionale più alto.

Fig. 1 – Assunzioni previste per regione e gruppi professionali, 2015 (in %)



Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

Grazie al dettaglio regionale, l'indagine Excelsior permette anche di analizzare i fabbisogni professionali espressi dalle diverse agricolture regionali. Come si evince dalla Fig. 1, in linea con il dato nazionale, in tutte le regioni predomina la domanda di personale non qualificato, cui seguono gli operai e gli agricoltori specializzati. Dal confronto con la media nazionale, si osservano tuttavia alcune specializzazioni in termini di fabbisogni (Tab. 11). Nello specifico, Abruzzo e Marche esprimono circa 3 volte il fabbisogno nazionale di professioni tecniche e commerciali mentre la Lombardia si distingue per una richiesta doppia di conduttori di impianti e macchinari.

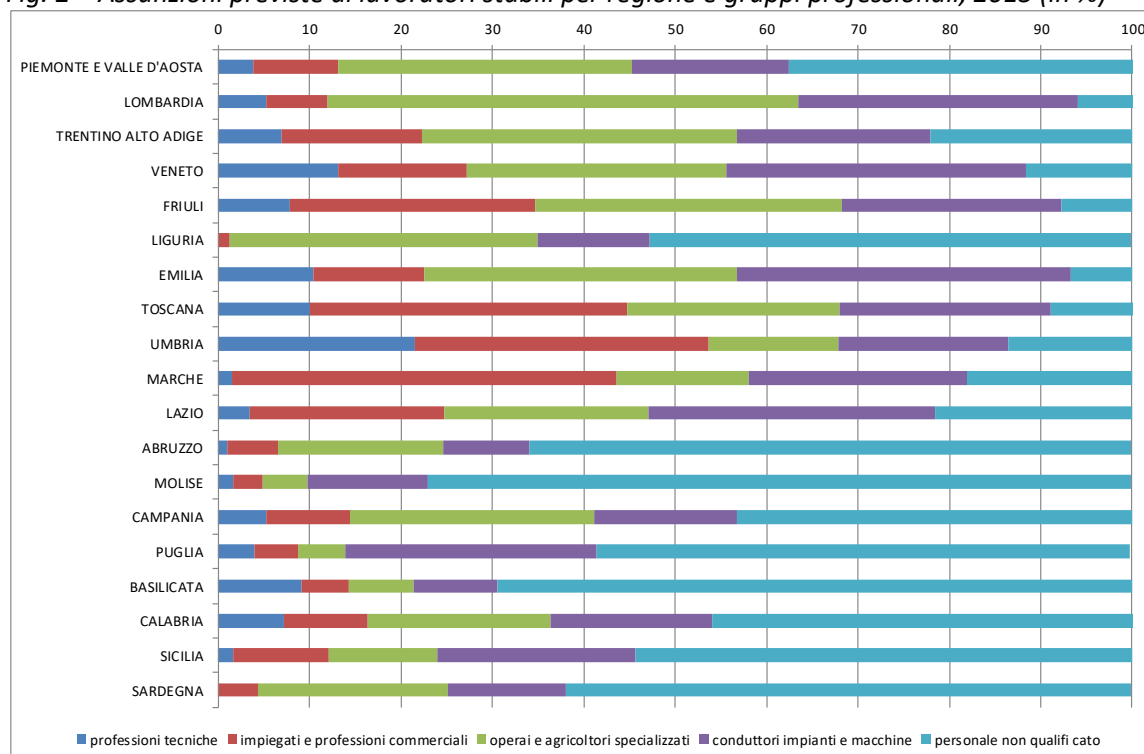
Tab. 11 – Indice di specializzazione professionale per regione e gruppi professionali, 2015\*

|                          | Professioni tecniche e commerciali | Operai e agricoltori specializzati | Conduttori impianti e macchine | Personale non qualificato |
|--------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Piemonte e Valle d'Aosta | 0,4                                | 0,9                                | 1,4                            | 1,0                       |
| Lombardia                | 1,6                                | 0,9                                | 2,1                            | 0,7                       |
| Trentino Alto Adige      | 0,3                                | 0,6                                | 0,3                            | 1,5                       |
| Veneto                   | 0,8                                | 1,4                                | 1,0                            | 0,7                       |
| Friuli                   | 2,2                                | 1,5                                | 0,7                            | 0,7                       |
| Liguria                  | 1,9                                | 1,5                                | 0,4                            | 0,8                       |
| Emilia-Romagna           | 1,4                                | 1,1                                | 1,7                            | 0,7                       |
| Toscana                  | 1,9                                | 1,2                                | 1,2                            | 0,7                       |
| Umbria                   | 1,3                                | 1,4                                | 1,3                            | 0,6                       |
| Marche                   | 2,6                                | 1,0                                | 1,0                            | 0,9                       |
| Lazio                    | 0,7                                | 1,0                                | 1,4                            | 0,9                       |
| Abruzzo                  | 3,1                                | 1,1                                | 1,4                            | 0,7                       |
| Molise                   | 0,1                                | 0,6                                | 0,9                            | 1,3                       |
| Campania                 | 1,9                                | 1,0                                | 0,7                            | 1,0                       |
| Puglia                   | 0,2                                | 0,7                                | 0,8                            | 1,3                       |
| Basilicata               | 0,0                                | 0,9                                | 0,9                            | 1,1                       |
| Calabria                 | 1,4                                | 0,8                                | 0,7                            | 1,2                       |
| Sicilia                  | 0,6                                | 1,2                                | 0,9                            | 0,9                       |
| Sardegna                 | 1,6                                | 1,3                                | 0,6                            | 0,9                       |
| Italia                   | 1,0                                | 1,0                                | 1,0                            | 1,0                       |

\* Indice calcolato come rapporto tra peso percentuale del gruppo professionale nella regione e quello nazionale  
Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

Se si circoscrive l'analisi ai soli lavoratori da assumere con contratto stabile, emergono ulteriori considerazioni. Le assunzioni previste di personale non qualificato tendono infatti a concentrarsi nel Sud del paese, segnale di una agricoltura meno professionalizzata e quindi meno meccanizzata e specializzata nella raccolta manuale dei prodotti (Fig. 2). Al contrario, la necessità di conduttori di impianti e macchinari, di operatori specializzati, di impiegati e di professioni tecniche da impiegare stabilmente è un'esigenza più sentita dall'agricoltura del Centro-Nord. Rispetto alla media nazionale, il fabbisogno di tecnici ed agronomi risulta particolarmente marcato in Umbria e Veneto (Tab. 12). La domanda di impiegati e professioni commerciali è invece più rilevante nelle Marche e in Toscana mentre in Lombardia predomina quella di operatori specializzati. Infine, l'Emilia-Romagna si contraddistingue per una più spiccata richiesta di conduttori di impianti e macchinari rispetto al dato nazionale.

Fig. 2 – Assunzioni previste di lavoratori stabili per regione e gruppi professionali, 2015 (in %)



Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

Tab. 12 – Indice di specializzazione professionale per regione e gruppi professionali, 2015 (lavoratori stabili)\*

|                          | Professioni tecniche | Impiegati e professioni commerciali | Operai e agricoltori specializzati | Conduttori impianti e macchine | Personale non qualificato |
|--------------------------|----------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Piemonte e Valle d'Aosta | 0,6                  | 0,7                                 | 1,2                                | 0,7                            | 1,2                       |
| Lombardia                | 0,9                  | 0,5                                 | 2,0                                | 1,3                            | 0,2                       |
| Trentino Alto Adige      | 1,2                  | 1,1                                 | 1,3                                | 0,9                            | 0,7                       |
| Veneto                   | 2,2                  | 1,0                                 | 1,1                                | 1,4                            | 0,4                       |
| Friuli                   | 1,3                  | 1,9                                 | 1,3                                | 1,0                            | 0,3                       |
| Liguria                  | 0,0                  | 0,1                                 | 1,3                                | 0,5                            | 1,7                       |
| Emilia-Romagna           | 1,7                  | 0,9                                 | 1,3                                | 1,5                            | 0,2                       |
| Toscana                  | 1,7                  | 2,5                                 | 0,9                                | 1,0                            | 0,3                       |
| Umbria                   | 3,6                  | 2,3                                 | 0,5                                | 0,8                            | 0,5                       |
| Marche                   | 0,3                  | 3,0                                 | 0,6                                | 1,0                            | 0,6                       |
| Lazio                    | 0,6                  | 1,5                                 | 0,9                                | 1,3                            | 0,7                       |
| Abruzzo                  | 0,2                  | 0,4                                 | 0,7                                | 0,4                            | 2,2                       |
| Molise                   | 0,3                  | 0,2                                 | 0,2                                | 0,5                            | 2,5                       |
| Campania                 | 0,9                  | 0,7                                 | 1,0                                | 0,7                            | 1,4                       |
| Puglia                   | 0,7                  | 0,3                                 | 0,2                                | 1,1                            | 1,9                       |
| Basilicata               | 1,5                  | 0,4                                 | 0,3                                | 0,4                            | 2,3                       |
| Calabria                 | 1,2                  | 0,7                                 | 0,8                                | 0,7                            | 1,5                       |
| Sicilia                  | 0,3                  | 0,7                                 | 0,5                                | 0,9                            | 1,8                       |
| Sardegna                 | 0,0                  | 0,3                                 | 0,8                                | 0,5                            | 2,0                       |
| Italia                   | 1,0                  | 1,0                                 | 1,0                                | 1,0                            | 1,0                       |

\* Indice calcolato come rapporto tra peso percentuale del gruppo professionale nella regione e quello nazionale

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

L'indagine Excelsior offre anche il dettaglio delle specifiche figure professionali distinte per tipo di contratto, raggruppabili per categoria professionale. Oltre agli addetti alla coltivazione di prodotti agricoli e zootecnici, che rappresentano oltre il 90% del totale delle assunzioni previste, tra le categorie più richieste ricadono gli addetti delle imprese agrituristiche e quelli alla trasformazione, alla cernita e al confezionamento di prodotti agricoli (Tab. 13). I primi sono la seconda categoria più ricercata per qualunque tipo di contratto offerto. Nel caso di lavoratori stabili, un'ulteriore categoria, che si affianca a quelle degli addetti all'agriturismo, è data dalle professioni commerciali ed amministrative. In media, solo per il 4% delle figure richieste le aziende dichiarano di avere difficoltà nel reperire le risorse umane, che dipenderebbero sia dalla scarsa disponibilità che dall'inadeguatezza (soprattutto per mancanza di esperienza) dei potenziali candidati. Questa difficoltà risulta tuttavia particolarmente accentuata nel caso di tecnici e agronomi, di cui quasi il 40% sarebbe difficile da reperire. Oltre alle professioni tecniche, anche per gli addetti alla logistica e per gli impiegati commerciali e amministrativi emergono alcune difficoltà nell'acquisire le risorse necessarie. Le strategie che le imprese intendono adottare per contrastare il problema del difficile reperimento legato soprattutto alle competenze più tecniche consistono nel ricercare figure con profili somiglianti da formare in azienda.

Tab. 13 – *Categorie professionali previste per tipologia di contratto e difficoltà di reperimento, 2015*

|  | Stabili |       | Stagionali |       | Totale  |       | % difficoltà rep. |
|--|---------|-------|------------|-------|---------|-------|-------------------|
|  | n*      | %     | n*         | %     | n*      | %     |                   |
| Professioni tecniche   | 200     | 1,9   | 100        | 0,0   | 300     | 0,1   | 38,3              |
| Addetti alla coltivazione di prodotti agricoli e alla zootecnica | 7.000   | 68,0  | 507.300    | 91,5  | 514.300 | 91,1  | 3,8               |
| Addetti alla cernita e confezionamento di prodotti agricoli      | 600     | 5,8   | 10.200     | 1,8   | 10.800  | 1,9   | 1,3               |
| Addetti alla trasformazione di prodotti agricoli                 | 200     | 1,9   | 11.200     | 2,0   | 11.400  | 2,0   | 2,9               |
| Professioni commerciali ed amministrative                        | 1.000   | 9,7   | 2.100      | 0,4   | 3.100   | 0,5   | 7,7               |
| Addetti logistica, trasporti e altri servizi                     | 300     | 2,9   | 9.300      | 1,7   | 9.600   | 1,7   | 8,5               |
| Addetti imprese agrituristiche                                   | 1.000   | 9,7   | 14.200     | 2,6   | 15.200  | 2,7   | 4,6               |
| TOTALE   | 10.300  | 100,0 | 554.500    | 100,0 | 564.800 | 100,0 | 3,9               |

\* Valori arrotondati alle centinaia.

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2015)

La Tab. 14 mostra quelle che sono le figure professionali più richieste dalle imprese e come questa domanda sia cambiata nel quinquennio. Dal momento che la classificazione è stata aggiornata nel tempo inserendo nuove figure ed eliminando quelle obsolete, non è possibile effettuare un confronto immediato e puntuale. Tuttavia, emerge evidente l'inserimento tra le attività più richieste nel 2015 di mansioni che prevedono l'utilizzo di macchinari, ovvero la conduzione di trattori agricoli e di mietitrebbiatrici. Molte delle altre attività più richieste sono rimaste invariate come per esempio l'addetto non qualificato alla cura del bestiame (indicato nel 2010 come addetto allevamenti zootecnici), il vivaista, il raccoglitore a mano di prodotti agricoli (operatore agricolo generico) e il confezionatore di prodotti ortofrutticoli.

Tab. 14 – Le dieci figure professionali più richieste

| 2010                               |         |             | 2015   |          |             |
|------------------------------------|---------|-------------|--|----------|-------------|
| Figura professionale               | Numero* | % su totale | Figura professionale                           | Numero** | % su totale |
| Operatore agricolo generico        | 113.330 | 26,6        | Raccogliatore a mano di prodotti agricoli      | 260.100  | 46,1        |
| Addetto coltivazioni agricole      | 61.620  | 14,5        | Frutticoltore                                  | 91.700   | 16,2        |
| Addetto coltivazione vigneti       | 32.680  | 7,7         | Conducente di trattore agricolo                | 44.200   | 7,8         |
| Addetto coltivazioni orticole      | 26.260  | 6,2         | Vivaista                                       | 28.800   | 5,1         |
| Vendemmiatore                      | 23.770  | 5,6         | Orticolto                                      | 21.900   | 3,9         |
| Potatore                           | 22.540  | 5,3         | Addetto non qualificato alla cura del bestiame | 13.500   | 2,4         |
| Vivaista                           | 20.540  | 4,8         | Confezionatore prodotti ortofrutticoli         | 10.800   | 1,9         |
| Confezionatore di frutta e ortaggi | 15.180  | 3,6         | Coltivatore di colture in pieno campo          | 9.200    | 1,6         |
| Addetto allevamenti zootecnici     | 11.050  | 2,6         | Conducente di mietitrebbiatrice                | 7.600    | 1,3         |
| Addetto coltivazione uliveti       | 10.820  | 2,5         | Allevatore di bovini                           | 6.800    | 1,2         |

\* Valori arrotondati alle decine.

\*\* Valori arrotondati alle centinaia.

Fonte: ns. elaborazione su dati Unioncamere (2010, 2015)

L'indagine Excelsior nel settore agricolo contribuisce a rispondere a due quesiti: quali sono le competenze professionali richieste dalle imprese e, soprattutto, se esiste un problema di formazione in agricoltura o, in altre parole, se l'offerta di formazione è attualmente in grado di soddisfare le esigenze del mercato del lavoro. Riguardo al primo dei due quesiti, i dati evidenziano come, in termini assoluti, non siano richieste particolari professionalità. Gran parte delle assunzioni previste riguarda infatti manodopera non qualificata, anche in possesso del solo titolo della scuola d'obbligo, da adibire principalmente alla raccolta manuale di prodotti agricoli. Se si analizzano però le diverse tipologie di assunzioni richieste, emergono specifici profili professionali su cui le aziende insistono maggiormente. Questi profili riguardano in particolare l'attività agrituristica (soprattutto camerieri), il confezionamento e la trasformazione dei prodotti agricoli, la logistica (ricevimento e scarico delle merci nei magazzini, conduzione di mezzi pesanti e camion, addetti ai servizi di pulizia, ecc.) e le attività commerciali ed amministrative (da affidare soprattutto a lavoratori stabili). Non è un caso che le prime due attività siano quelle che più di altre hanno caratterizzato il processo di crescente diversificazione che ha interessato l'agricoltura negli ultimi due decenni. La logistica e i servizi commerciali ed amministrativi invece possono essere ricollegati ad una tendenza più recente verso una maggiore integrazione nella filiera agroalimentare, che richiede un'organizzazione più complessa per la collocazione dei prodotti sul mercato, e ai crescenti adempimenti imposti dalla continua evoluzione del sistema normativo. Da notare che molti di questi profili non necessitano di competenze avanzate o, comunque, conoscenze agronomiche o agrotecniche specifiche: si pensi, per esempio, al cameriere, al conducente di camion o all'addetto alle pulizie. Diversa è invece la situazione relativa all'attività di confezionamento e trasformazione, dove le competenze ricercate sono molto più specialistiche e riguardano per esempio la conoscenza di macchinari per la vinificazione, la lavorazione dei cereali, la lavorazione di prodotti del tabacco, la cernita e la calibratura di prodotti ortofrutticoli. Nel reperire queste professionalità, le imprese dichiarano in media di non riscontrare particolari difficoltà.

Si potrebbe quindi essere tentati ad affermare, rispondendo al secondo quesito, che non esiste un fabbisogno formativo specifico. In altre parole, sembra mancare il bisogno di potenziare l'offerta formativa date le esigenze non particolarmente qualificate espresse dalle imprese. Se tuttavia si scende nel dettaglio, si nota che per talune professioni esiste in realtà un problema di disponibilità relativamente serio. Si tratta

delle professioni tecniche (agrotecnici e tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi), ossia di professionalità chiave per lo sviluppo dell'impresa. La difficoltà nell'individuare queste figure, aventi caratteristiche compatibili con le proprie necessità, è affrontata dalle imprese assumendo soggetti con profili simili che verranno poi formati in azienda, sostituendosi, in questo ruolo, agli enti preposti alla formazione e all'aggiornamento professionale.

Si tratta di un segnale che evidenzia, da un lato, l'insufficiente capacità dell'offerta formativa di soddisfare la domanda di profili professionali qualificati, anche per via della difficoltà a seguire un mercato del lavoro in continua evoluzione e, dall'altro, la preferenza da parte dell'impresa a formare internamente il personale per indirizzarlo al soddisfacimento di esigenze specifiche e contingenti. Questo approccio, sebbene si giustifichi in parte con l'inadeguatezza dell'offerta formativa, può compromettere l'efficacia dell'apprendimento in quanto affida il processo formativo dei dipendenti a soggetti non specializzati nella formazione professionale.



## 4.2 L'indagine ISFOL

L'analisi sviluppata in questa sezione presenta alcuni dei principali risultati di un'indagine che l'Isfol (ora denominato Inapp)<sup>12</sup> ha condotto nel 2013 e 2014 (due edizioni), su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso un campione<sup>13</sup> di 2.400 imprese agricole aventi soltanto manodopera extra-familiare (addetti continuativi e saltuari).

L'indagine<sup>14</sup>, denominata "Audit sui fabbisogni professionali", ha raccolto informazioni di tipo qualitativo sui fabbisogni delle imprese, con riferimento alle conoscenze e alle competenze da aggiornare relativamente alla forza lavoro occupata, con l'obiettivo di migliorare le politiche e gli investimenti pubblici per la formazione dei lavoratori<sup>15</sup>.

Il principale dato di sintesi che emerge è il seguente: in Italia il 23,5% delle imprese agricole con manodopera non familiare (circa 31 mila aziende, su un totale di circa 133 mila) dichiara di avere un fabbisogno in azienda, relativamente alla forza lavoro occupata, da soddisfare nel breve termine con specifiche attività formative<sup>16</sup>.

Nello specifico, gli imprenditori e i responsabili che fanno capo a queste aziende ritengono necessario e utile un rafforzamento delle competenze<sup>17</sup> e delle conoscenze<sup>18</sup> dei lavoratori presenti in azienda (in particolare per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, contratti a termine, lavoratori stagionali

---

<sup>12</sup> Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) è stato rinominato Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) a partire dal 1 dicembre 2016. L'Inapp è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione professionale. L'obiettivo è quello di contribuire allo sviluppo scientifico, economico e sociale del Paese e fornire un supporto ai decisori pubblici.

<sup>13</sup> Il campione è rappresentativo di un universo di 133 mila aziende aventi soltanto manodopera extra-familiare (addetti continuativi e saltuari). I valori riferiti alla numerosità delle aziende indicati nelle pagine di questo paragrafo sono dunque riconducibili a questo universo.

<sup>14</sup> L'indagine è stata condotta nel periodo 2013-2014 presso l'Isfol dal gruppo "Fabbisogni professionali e labour market intelligence", struttura "Lavoro e professioni", Dipartimento "Mercato del lavoro e politiche sociali".

<sup>15</sup> L'indagine è inserita nel Programma Statistico Nazionale (ISF 00055). Le informazioni prodotte contribuiscono ad alimentare il sistema informativo "Professioni, occupazione, fabbisogni" (consultabile all'indirizzo web <http://professionioccupazione.isfol.it>), progettato e realizzato dall'Isfol su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le informazioni raccolte con questa indagine sono consultabili in forma anonima nell'ambito delle pagine descrittive delle singole Unità Professionali (UP) navigabili all'interno della sezione "Professioni", a partire dalla homepage del sito.

<sup>16</sup> Nei settori extra-agricoli, secondo i dati derivanti dalle due edizioni dell'indagine Isfol, il 33% delle imprese con almeno un dipendente, poco più di mezzo milione di realtà imprenditoriali (circa 510 mila aziende), hanno dichiarato di avere in azienda almeno una figura per cui si registra un fabbisogno da soddisfare nell'arco dei prossimi mesi con specifiche attività di aggiornamento. Il campione nazionale, con riferimento ai comparti industria e servizi, è stato di circa 35 mila imprese private con almeno un dipendente (con contratto a tempo indeterminato, a termine, di apprendistato e lavoro stagionale).

<sup>17</sup> Le competenze, nell'ambito del sistema informativo Isfol, sono definite come "insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. Si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite".

<sup>18</sup> Le conoscenze, nell'ambito del sistema informativo Isfol, sono definite come "insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione. Si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza".

e avventizi, contratti di inserimento, contratti di apprendistato) da concretizzare con attività di aggiornamento, di affiancamento o con la partecipazione a corsi di formazione.

Il dato nazionale può essere disaggregato per ripartizioni geografiche<sup>19</sup> e singole regioni, distinguendo tra frequenze assolute e quote percentuali di fabbisogno sul singolo territorio, che consentono un confronto tra ripartizioni geografiche a partire dalla composizione interna delle quote.

La lettura dei valori assoluti conferma innanzitutto un dato atteso: il numero più alto delle imprese che vogliono aggiornare le figure presenti in azienda al momento dell'intervista è al Sud e nelle Isole (complessivamente oltre 18 mila). Del resto, nel Meridione, è presente la maggioranza delle aziende agricole con manodopera non familiare (oltre 83 mila, pari al 62% dell'universo).

*Tab. 1Tab. 15 – Imprese agricole che registrano fabbisogni professionali per ripartizione geografica, 2013-2014 (% sul totale delle imprese agricole solo con manodopera non familiare, valori medi)*

| Ripartizione  | %           |
|---------------|-------------|
| Nord-Ovest    | 27,5        |
| Nord-Est      | 24,7        |
| Centro        | 26,6        |
| Sud           | 22,2        |
| Isole         | 21,5        |
| <b>Italia</b> | <b>23,5</b> |

*Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole*

Il dinamismo territoriale, inteso come intensità del fabbisogno espresso dalle imprese che operano sul territorio, si comprende meglio attraverso le percentuali, le quali indicano all'interno di ciascuna ripartizione le quote di imprenditori che, rispetto al totale, esprimono a livello territoriale un fabbisogno di aggiornamento di competenze e conoscenze. Da questo punto di vista il territorio dove si avverte in modo più intenso la necessità di aggiornare le figure presenti in azienda è il Nord-Ovest (a esprimere fabbisogni è il 27,5% delle imprese con manodopera non familiare sul totale di quelle attive), seguito dalla ripartizione del Centro (26,6%), dal Nord-Est (24,7%) e poi ancora da Sud e Isole con dati sostanzialmente simili (rispettivamente 22,2% e 21,5%). La regione dove, in misura maggiore, gli imprenditori dichiarano di avere figure da formare in azienda nel breve termine è la Val d'Aosta (in pratica quasi uno su due), seguita a distanza da Friuli Venezia Giulia e Abruzzo con un andamento quasi simile (33,8% e 33,3%) e poi da un altro gruppo di regioni che si attesta tra il 29% e il 27% (Lazio, Lombardia e Veneto). Quasi tutte le regioni del Sud, dove, come già detto, risiede la maggior parte delle imprese agricole del Paese, evidenziano invece l'opportunità di nuove attività formative con un'intensità inferiore al dato medio nazionale: Puglia, Sardegna e Sicilia sono comunque sopra il 20%, mentre Basilicata, Campania e Molise registrano i dati percentuali più bassi, rispettivamente 19,6%, 17,8% e 17,6%. (Tab. 15 e Tab. 16)

<sup>19</sup> Le ripartizioni geografiche sono cinque. Nordovest: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria; Nordest: Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria; Isole: Sicilia, Sardegna.

Tab. 16 - Imprese agricole che registrano fabbisogni professionali per regione, 2013-2014 (% sul totale delle imprese agricole solo con manodopera non familiare, valori medi)

| Regione               | %           |
|-----------------------|-------------|
| Valle D Aosta         | 46,7        |
| Friuli Venezia Giulia | 33,8        |
| Abruzzo               | 33,3        |
| Lazio                 | 28,9        |
| Lombardia             | 28,7        |
| Veneto                | 26,9        |
| Umbria                | 26,1        |
| Piemonte              | 25,9        |
| Toscana               | 25,7        |
| Calabria              | 24,6        |
| Emilia Romagna        | 24,6        |
| Marche                | 23,5        |
| <b>Italia</b>         | <b>23,5</b> |
| Liguria               | 23,4        |
| Puglia                | 23,1        |
| Sardegna              | 22,3        |
| Sicilia               | 21,4        |
| Basilicata            | 19,6        |
| Trentino Alto Adige   | 18,5        |
| Campania              | 17,8        |
| Molise                | 17,6        |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

Ma quali sono le figure agricole più citate dalle aziende che hanno dichiarato di avere un fabbisogno professionale? Che caratteristiche hanno e cosa fanno? E, soprattutto, su quali competenze occorre intervenire con maggiore tempestività con specifiche e mirate azioni di aggiornamento? L'indagine Isfol aiuta a rispondere a questi quesiti.

Innanzitutto, è possibile identificare i raggruppamenti professionali dove si focalizza l'interesse degli imprenditori e le regioni che registrano i dati più significativi. L'Audit sui fabbisogni professionali condotto presso le imprese agricole rivela, in particolare, come, nel breve termine, le esigenze formative più significative si concentrino sulle figure professionali ricomprese in tre grandi gruppi professionali: professioni non qualificate (grande gruppo 8<sup>20</sup>) (41,7%), artigiani, operai specializzati e agricoltori (grande gruppo 6<sup>21</sup>) (35,5%) e conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli

<sup>20</sup> Il grande gruppo 8 (primo livello della classificazione delle professioni CP 2011) comprende, in generale, le professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive, per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione e che possono comportare l'impiego di utensili manuali, l'uso della forza fisica e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell'esecuzione dei compiti. Tali professioni svolgono lavori di manovalanza e di supporto esecutivo nelle attività di ufficio, nei servizi alla produzione, nei servizi di istruzione e sanitari; compiti di portierato, di pulizia degli ambienti; svolgono attività ambulanti e lavori manuali non qualificati nell'agricoltura, nell'edilizia e nella produzione industriale.

<sup>21</sup> Il grande gruppo 6 (primo livello della classificazione delle professioni CP 2011) comprende, in generale, le professioni che utilizzano l'esperienza e applicano la conoscenza tecnico-pratica dei materiali, degli utensili e dei

(grande gruppo 7<sup>22</sup>) (13,1%). In questi grandi gruppi, dunque, si concentra circa il 90% delle segnalazioni di aggiornamento professionale in agricoltura (Tab. 17)

Tab. 17 – Fabbisogni professionali per Grandi Gruppi professionali, 2013-2014 (% sul totale delle figure citate dalle imprese agricole, valori medi)

| Grandi Gruppi professionali   | %    |
|---|------|
| Professioni non qualificate   | 41,7 |
| Artigiani, operai specializzati e agricoltori                                       | 35,5 |
| Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli | 13,1 |
| Professioni tecniche  | 3,7  |
| Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi                    | 2,9  |
| Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio  | 2,4  |
| Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione               | 0,5  |
| Legislatori, imprenditori e alta dirigenza  | 0,2  |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

Le figure più citate nell'ambito del grande gruppo 8 sono, in particolare, quelle dei braccianti agricoli e del personale non qualificato addetto alla cura degli animali (per esempio accompagnatori di bestiame, foraggiatori di animali, mandriani, stallieri, addetti alla mungitura). Tra i profili per i quali si registrano maggiori fabbisogni, nell'ambito del grande gruppo 6, sono invece presenti gli agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie (per esempio viticoltori e olivicoltori), gli allevatori e gli operai specializzati degli allevamenti di bovini ed equini nonché gli agricoltori e operai agricoli specializzati di giardini e vivai, di coltivazioni di fiori e piante ornamentali (per esempio floricoltori e giardinieri). Con riferimento al grande gruppo 7, infine, si segnalano tra i profili più citati quelli dei conduttori di trattori agricoli, degli addetti agli impianti per la trasformazione delle olive e dei conduttori di macchine per la raccolta di prodotti agricoli come barbabietole, patate e frutta.

Altre indicazioni interessanti emergono dall'analisi territoriale (Tab. 18). Per quanto riguarda il grande gruppo delle professioni non qualificate (grande gruppo 8), i fabbisogni espressi dal mondo agricolo si concentrano, considerando i valori assoluti, soprattutto al Sud. In particolare le richieste maggiori

---

processi per estrarre o lavorare minerali; per costruire, riparare o mantenere manufatti, oggetti e macchine; per la produzione agricola, venatoria e della pesca; per lavorare e trasformare prodotti alimentari e agricoli destinati al consumo. I loro compiti consistono nell'estrarre materie prime; nel costruire edifici ed altre strutture; nel realizzare, riparare e mantenere vari prodotti anche di artigianato; nel coltivare piante, nell'allevare e nel cacciare animali; nel conservare e nel mettere a produzione le foreste, il mare e le acque interne; nel realizzare prodotti alimentari ed anche nel vendere i beni prodotti ai clienti o nel collocarli sui mercati. Tali attività richiedono in genere conoscenze di base assimilabili a quelle acquisite completando l'obbligo scolastico, o un ciclo breve di istruzione secondaria superiore o, ancora, una qualifica professionale o esperienza lavorativa. Le professioni classificate in questo grande gruppo, esercitate in forma autonoma, possono saltuariamente richiedere la definizione delle scelte relative alla produzione e commercializzazione dei beni o servizi e il coordinamento delle attività di lavoro.

<sup>22</sup> Il grande gruppo 7 comprende, in generale, le professioni che conducono e controllano il corretto funzionamento di macchine industriali e di impianti automatizzati o robotizzati di lavorazione; alimentano impianti di assemblaggio e di lavorazione in serie di prodotti; guidano veicoli, macchinari mobili o di sollevamento. I loro compiti consistono nel far funzionare e nel controllare impianti e macchinari industriali fissi per l'estrazione di materie prime, per la loro trasformazione e per la produzione di beni; nell'assemblare parti e componenti di prodotti; nella guida di veicoli e di macchinari mobili. Tali attività richiedono in genere conoscenze di base assimilabili a quelle acquisite completando l'obbligo scolastico, o una qualifica professionale o esperienza lavorativa.

provengono da Sicilia, Calabria, Puglia e Campania mentre nel resto del Paese, sia pur con valori molto inferiori, si segnala l'Emilia Romagna.

Tab. 18 - Fabbisogni professionali per Grandi Gruppi professionali (CG) e distribuzione per regione, 2013-2014 (% su totale figure citate dalle imprese agricole, valori medi)

| Regioni               | GG 6 | GG 7 | GG 8 |
|-----------------------|------|------|------|
| Piemonte              | 5,1  | 4,8  | 2,0  |
| Val d'Aosta           | 0,2  | 0,6  | 0,4  |
| Lombardia             | 9,3  | 8,6  | 3,5  |
| Trentino-Alto Adige   | 2,6  | 0,5  | 2,6  |
| Veneto                | 5,5  | 6,2  | 2,9  |
| Friuli-Venezia Giulia | 1,4  | 1,4  | 1,2  |
| Liguria               | 1,3  | 0,0  | 1,0  |
| Emilia-Romagna        | 8,7  | 5,3  | 6,9  |
| Toscana               | 5,0  | 6,9  | 3,5  |
| Umbria                | 1,4  | 2,5  | 1,4  |
| Marche                | 0,9  | 1,5  | 1,4  |
| Lazio                 | 4,5  | 6,6  | 5,2  |
| Abruzzo               | 3,0  | 4,0  | 1,3  |
| Molise                | 1,0  | 0,0  | 0,4  |
| Campania              | 8,0  | 5,4  | 11,1 |
| Puglia                | 16,0 | 16,2 | 14,5 |
| Basilicata            | 0,5  | 2,7  | 4,3  |
| Calabria              | 9,5  | 9,5  | 15,7 |
| Sicilia               | 12,8 | 12,5 | 17,1 |
| Sardegna              | 3,3  | 4,8  | 3,6  |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

I fabbisogni segnalati con riferimento ai conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (grande gruppo 7) appaiono, almeno rispetto al grande gruppo appena sopra descritto, maggiormente distribuiti sull'intero territorio nazionale. Tuttavia la domanda di formazione, anche per le unità professionali rientranti in questo grande gruppo, resta sempre più alta al Sud: spicca la domanda formativa della Puglia e a seguire quella della Sicilia e della Calabria. Interessante è la quota di fabbisogni che, con riferimento a questo grande gruppo di professioni, viene espressa da aziende operanti in Lombardia.

Analoghe considerazioni possono essere fatte con riferimento al grande gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (grande gruppo 6). In presenza di figure professionali più specializzate i fabbisogni professionali vengono espressi in maniera più distribuita. La Puglia esprime il maggior numero di fabbisogni professionali anche per le unità professionali contemplate in questo grande gruppo, Sicilia e Calabria confermano gli alti livelli di domanda formativa per queste professioni. Va poi segnalato come anche la Lombardia e l'Emilia Romagna esprimano fabbisogni con livelli di poco inferiori rispetto alle citate realtà meridionali.

Le classi professionali maggiormente citate dagli imprenditori agricoli del Paese (terzo livello della Classificazione delle professioni, con un punto di vista di analisi dunque sempre più dettagliato) sono soprattutto cinque, riconducibili ai tre grandi gruppi professionali (6-7-8) già evidenziati nelle tabelle precedenti: personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde<sup>23</sup>, agricoltori e operai agricoli specializzati<sup>24</sup>, conduttori di macchine agricole<sup>25</sup>, allevatori e operai specializzati della zootecnia<sup>26</sup> e personale non qualificato addetto alle foreste, alla cura degli animali, alla caccia e alla pesca<sup>27</sup>.

Attraverso un questionario strutturato<sup>28</sup> sono stati raccolti i fabbisogni di competenze per queste classi di professioni, espressi dagli imprenditori intervistati. Un elemento ricorrente emerge dalla lettura dei dati, ossia la necessità di puntare sull'aggiornamento della competenza relativa al controllo di qualità (Tab. 19-23). Questo fattore, infatti, registra le quote percentuali più alte di fabbisogno sul totale delle segnalazioni fatte dalle imprese per tre delle classi professionali sopra indicate, in particolare 62,7% per il personale non

<sup>23</sup> La classe professionale (terzo livello della classificazione delle professioni CP 2011) contrassegnata dal codice 831 comprende al suo interno le unità professionali (quinto livello della CP 2011) denominate braccianti agricoli e personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde.

<sup>24</sup> La classe professionale (terzo livello della classificazione delle professioni CP 2011) contrassegnata dal codice 641 comprende al suo interno le unità professionali (quinto livello della CP 2011) denominate agricoltori e operai agricoli specializzati di colture in pieno campo, agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie, agricoltori e operai agricoli specializzati di giardini e vivai, di coltivazioni di fiori e piante ornamentali, agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni ortive in serra, di ortive protette o di orti stabili, agricoltori e operai agricoli specializzati di colture miste.

<sup>25</sup> La classe professionale (terzo livello della classificazione delle professioni CP 2011) contrassegnata dal codice 743 comprende al suo interno le unità professionali (quinto livello della CP 2011) denominate conduttori di trattori agricoli, conduttori di macchine raccogliatrici, trinciatrici e pressatrici agricole, conduttori di mietitrebbiatrici, conduttori di macchine per la raccolta di prodotti agricoli (barbabietole, patate, frutta, uva e ortive) e conduttori di macchine forestali.

<sup>26</sup> La classe professionale (terzo livello della classificazione delle professioni CP 2011) contrassegnata dal codice 642 comprende al suo interno le unità professionali (quinto livello della CP 2011) denominate allevatori e operai specializzati degli allevamenti di bovini ed equini, allevatori e operai specializzati degli allevamenti di ovini e caprini, allevatori e operai specializzati degli allevamenti di suini, allevatori e operai specializzati degli allevamenti avicoli, allevatore di bestiame misto, allevatori e operai specializzati degli allevamenti di insetti, altri allevatori e operai specializzati della zootecnia.

<sup>27</sup> La classe professionale (terzo livello della classificazione delle professioni CP 2011) contrassegnata dal codice 832 comprende al suo interno le unità professionali (quinto livello della CP 2011) denominate personale forestale non qualificato, personale non qualificato addetto alla cura degli animali, personale non qualificato addetto alla pesca ed alla caccia.

<sup>28</sup> Il questionario "Audit sui fabbisogni professionali contingenti" si articola in tre sezioni (A, B, C) che si pongono il sostanziale obiettivo di rilevare se in questa fase congiunturale le aziende esprimono la necessità o meno di aggiornare le conoscenze e/o le competenze di alcune delle professioni presenti sul posto di lavoro. La sezione A serve a raccogliere i dati anagrafici dell'impresa rispondente, a creare un clima favorevole all'intervista e a recuperare le informazioni propedeutiche alla somministrazione delle altre sezioni, in particolare il nome (riconducibile poi alla classificazione delle Unità Professionali) delle figure professionali che necessitano di aggiornamenti su conoscenze e competenze. Le sezioni B e C, in particolare, costituiscono la parte più importante dell'intervista, in quanto sono state pensate per raccogliere in modo puntuale, rispetto alle figure professionali evidenziate nell'ambito della sezione A, le informazioni sui fabbisogni contingenti con riferimento alla dimensione delle conoscenze e alla dimensione delle competenze. La sezione C, quella relativa alle competenze, indaga in particolare i fabbisogni relativi a 35 competenze, organizzate in otto macro-aree tematiche: comunicazione e comprensione scritta e orale (4 domande); applicare competenze matematiche e scientifiche (2 domande); controllare le attività e le risorse impiegate (2 domande); gestire le relazioni (4 domande); analizzare, gestire e risolvere problemi (5 domande); pianificare le attività e l'uso delle risorse (4 domande); gestire autonomamente la crescita professionale propria e di altre persone (3 domande); gestire aspetti tecnici (11 domande).

qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde, 60,9% per gli agricoltori e gli operai agricoli specializzati e 58,3% per gli allevatori e gli operai specializzati della zootecnia. Le quote percentuali di fabbisogno più elevate si registrano, in generale, per la classe professionale dei conduttori di macchine agricole: 74,6% per la competenza mantenere, 72,5% per il controllo delle attrezzature, 66,8% per la competenza relativa a sorvegliare macchine e 64,1% per le abilità riguardanti le tecniche di riparazione (64,1%).

Due classi professionali (agricoltori e operai agricoli specializzati e allevatori e operai specializzati della zootecnia) rivelano, nel periodo osservato, un fabbisogno di competenze molto simile. Per i due raggruppamenti, infatti, le prime cinque competenze da aggiornare nel breve termine con specifiche attività formative sono le stesse, pur se in ordine di priorità diverso: controllare la qualità, monitorare, mantenere, controllo delle attrezzature e risolvere problemi imprevisti. Altre due competenze sono largamente citate dai responsabili delle aziende agricole del campione: l'ascolto attivo (45,8% per il personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde, 41,2% per i conduttori di macchine agricole e 46,3% per il personale non qualificato addetto alle foreste, alla cura degli animali, alla caccia e alla pesca) e l'orientamento al servizio (48,9% per il personale non qualificato addetto alle foreste, alla cura degli animali, alla caccia e alla pesca, 40,8% per i conduttori di macchine agricole, 35,7% per gli agricoltori e operai agricoli specializzati e 34,1% per gli allevatori e gli operai specializzati della zootecnia).

*Tab. 19 - Competenze da aggiornare nel breve termine per il Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde, 2013-2014 (% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese agricole, valori medi)*

| Competenze                    | %    |
|-------------------------------|------|
| Controllare la qualità        | 62,7 |
| Monitorare                    | 50,5 |
| Gestire il tempo              | 45,9 |
| Ascoltare attentamente        | 45,8 |
| Controllo delle attrezzature  | 43,2 |
| Risolvere problemi imprevisti | 41,4 |
| Comprendere gli altri         | 40,6 |
| Manutenere                    | 40,5 |
| Adattabilità                  | 39,3 |
| Parlare                       | 37,2 |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

*Tab. 20 - Competenze da aggiornare nel breve termine per gli Agricoltori e gli operai agricoli specializzati, 2013-2014 (% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese agricole, valori medi)*

| Competenze                    | %    |
|-------------------------------|------|
| Controllare la qualità        | 60,9 |
| Controllo delle attrezzature  | 54,4 |
| Manutenere                    | 49,1 |
| Risolvere problemi imprevisti | 46,5 |
| Monitorare                    | 43,2 |
| Selezionare strumenti         | 42,8 |
| Riparare                      | 37,9 |
| Gestire risorse materiali     | 37,3 |
| Gestire il tempo              | 37,1 |
| Orientamento al servizio      | 35,7 |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

Tab. 21 - Competenze da aggiornare nel breve termine per i Conduuttori di macchine agricole, 2013-2014 (% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese agricole, valori medi)

| Competenze                    | %    |
|-------------------------------|------|
| Manutenere                    | 74,6 |
| Controllo delle attrezzature  | 72,5 |
| Sorvegliare macchine          | 66,8 |
| Riparare                      | 64,1 |
| Controllare la qualità        | 50,1 |
| Risolvere problemi imprevisti | 48,1 |
| Monitorare                    | 42,3 |
| Selezionare strumenti         | 42,0 |
| Ascoltare attentamente        | 41,2 |
| Orientamento al servizio      | 40,8 |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

Tab. 22 - Competenze da aggiornare nel breve termine per gli Allevatori e gli operai specializzati della zootecnia, 2013-2014 (% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese agricole, valori medi)

| Competenze                    | %    |
|-------------------------------|------|
| Controllare la qualità        | 58,3 |
| Monitorare                    | 46,6 |
| Manutenere                    | 45,8 |
| Controllo delle attrezzature  | 44,8 |
| Risolvere problemi imprevisti | 41,9 |
| Gestire il tempo              | 38,9 |
| Sorvegliare macchine          | 35,6 |
| Capacità di analisi           | 35,5 |
| Orientamento al servizio      | 34,1 |
| Selezionare strumenti         | 32,4 |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole

Tab. 23 - Competenze da aggiornare nel breve termine per il Personale non qualificato addetto alle foreste, alla cura degli animali, alla caccia e alla pesca, 2013-2014 (% di fabbisogno sul totale delle figure citate dalle imprese agricole, valori medi)

| Competenze                    | %    |
|-------------------------------|------|
| Risolvere problemi imprevisti | 56,1 |
| Controllare la qualità        | 52,2 |
| Orientamento al servizio      | 48,9 |
| Ascoltare attentamente        | 46,3 |
| Monitorare                    | 46,1 |
| Adattabilità                  | 45,7 |
| Gestire risorse materiali     | 42,7 |
| Comprendere gli altri         | 41,1 |
| Parlare                       | 39,3 |
| Risolvere problemi complessi  | 38,8 |

Fonte: Isfol, Audit sui fabbisogni professionali delle imprese agricole



### 4.3 I fabbisogni formativi nelle strategie dei PSR

L'analisi dei fabbisogni formativi espressi nei PSR italiani è stata condotta individuando per ciascun Piano le istanze formative emerse lungo tutto il percorso logico della programmazione. Si è partiti quindi dall'analisi di contesto, che contiene la descrizione generale della situazione nella zona di programmazione, proseguendo con l'analisi di punti di forza, punti di debolezza, opportunità, minacce individuati, e arrivando a identificare i fabbisogni correlati con specifiche esigenze in ambito formativo, in riferimento a tutte le focus area (FA), e non solo a quella a cui direttamente si riferiscono le esigenze formative, che è la 1C, "Incoraggiare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la formazione professionale nel settore agricolo e forestale". Successivamente l'analisi si è concentrata sulle strategie, anche in questo caso esaminando tutte le 6 Priorità dello sviluppo rurale, e non solo la prima ("Promuovere il trasferimento di conoscenze e l'innovazione nel settore agricolo e forestale e nelle zone rurali"), che è quella dedicata alla formazione. Infine sono state passate in rassegna le scelte operate dalle Autorità di Gestione (AdG) dei PSR nelle schede della misura 1 "Trasferimento di conoscenze e azioni di informazione", con particolare riferimento alla sottomisura 1.1 che riguarda le attività di formazione. La Misura 1, in virtù del suo carattere orizzontale, consente di rafforzare tutti gli obiettivi prioritari programma dei Programmi e concorre trasversalmente al raggiungimento degli obiettivi legati alle FA individuate nell'ambito delle altre cinque priorità.

Nelle analisi SWOT il tema della formazione e della qualificazione del capitale umano ricorre in tutti i Programmi. Tra i punti di debolezza ricorrenti, che sono imputabili sia alla domanda che all'offerta di conoscenza, si rilevano:

- un'adesione non soddisfacente degli addetti in agricoltura alla formazione specifica e una inadeguata capacità manageriale, spesso collegata alla senilizzazione del settore;
- la scarsa diffusione delle TIC; un'offerta di servizi formativi frammentata, poco mirata alle esigenze del settore e poco efficace perché fondata su metodi e contenuti tradizionali, oltre che poco contestualizzata a livello aziendale;
- la debolezza dei servizi formativi sui grandi temi con cui si deve interfacciare l'agricoltura quali la sostenibilità ambientale, l'innovazione, la multifunzionalità, le conoscenze economico-finanziarie, gestionali e di marketing, la prevenzione e gestione dei rischi, i sistemi di qualità, la PAC e gli adempimenti obbligatori.

Tra i contenuti più innovativi, si registra una carenza di servizi di formazione su temi quali l'inclusione sociale.

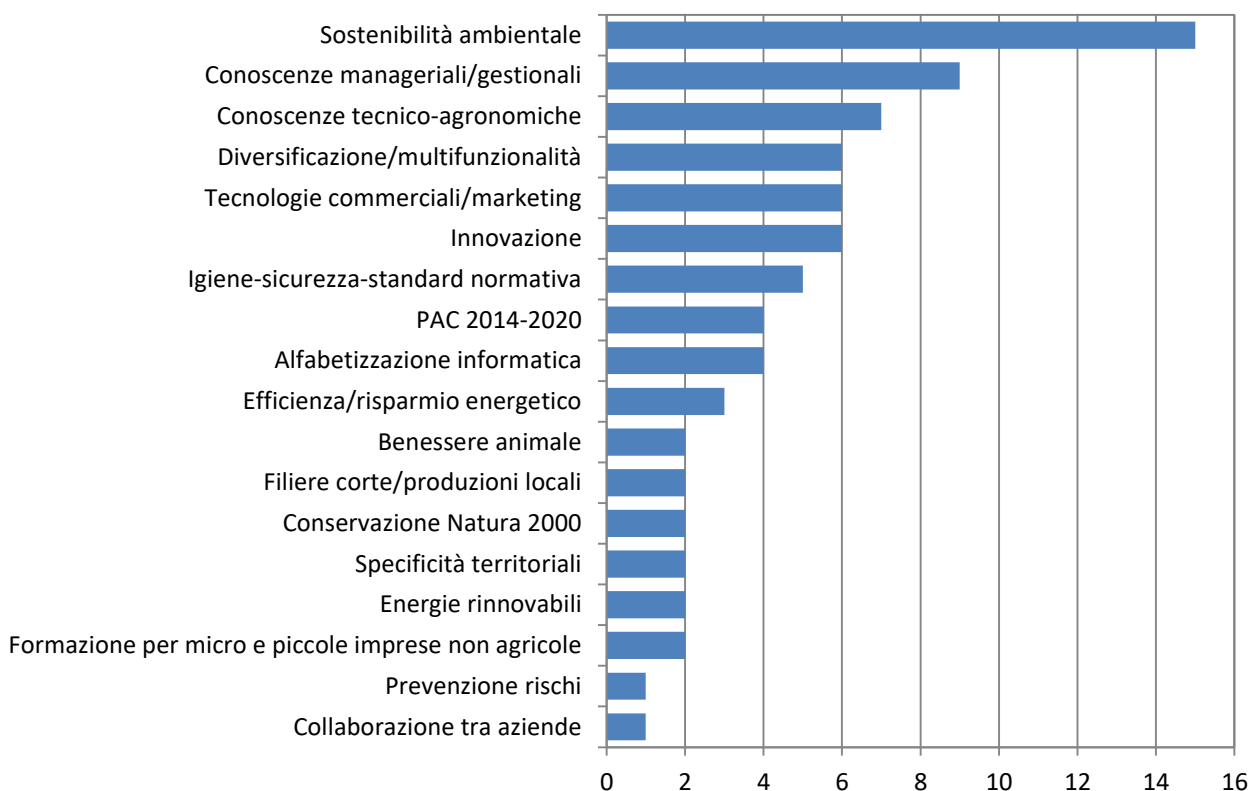
Se il livello di formazione specifica è scarso nella maggior parte dei casi soprattutto tra gli imprenditori/addetti di fascia di età più elevata, tra i punti di forza ricorrenti nei PSR emerge un livello di istruzione dei giovani in miglioramento, il loro crescente accesso alla formazione e in generale alla conoscenza e una più elevata propensione all'innovazione. Il livello del capitale umano in agricoltura e nelle aree rurali può essere quindi utilmente stimolato attraverso l'azione di formazione. Tra le opportunità che emergono, in particolare il potenziamento delle ICT viene percepito come strumento di diffusione e trasferimento delle conoscenze. Occasioni da cogliere in ambito formativo sono anche: la creazione di nuove figure professionali collegate ad altrettanti nuovi ambiti di innovazione quali l'agricoltura sociale;

una formazione dedicata nel settore forestale; un forte focus su temi ambientali, che includa anche gli aspetti economici e di marketing e di educazione ambientale; azioni in tema di prevenzioni dei rischi e, infine, la valorizzazione delle conoscenze tacite e informali, di cui sono depositari *in primis* gli agricoltori più anziani, come ulteriore opportunità.

Per quanto riguarda il riferimento a specifiche categorie di destinatari della formazione, viene rilevata in alcuni casi nelle SWOT la scarsa formazione degli operatori del settore forestale e la scarsa conoscenza del bosco come fattore produttivo da parte delle aziende agricole (Toscana, Veneto, Umbria, Liguria, Trento).

L'analisi in particolare dei punti di debolezza incrociata con le Focus area ha consentito alle AdG di individuare una serie di carenze conoscitive da colmare. Queste possono riguardare l'ambito professionale connesso con le attività degli imprenditori agricoli ma anche contesti più generali che toccano tutte le categorie di soggetti che operano in agricoltura.

Fig. 3 – Frequenza dei fabbisogni formativi individuati nei PSR



Fonte: nostra elaborazione da PSR

È il caso ad esempio della sostenibilità ambientale, che risulta il fabbisogno espresso più diffuso tra i PSR, sia per la sua genericità sia per il fatto che rappresenta uno degli obiettivi trasversali delle politiche di sviluppo rurale ed è probabilmente per questo motivo che solo alcune AdG non lo hanno espresso esplicitamente tra i fabbisogni formativi.

Il tema ambientale ricorre anche in altri fabbisogni meno frequenti come in quelli del risparmio energetico e delle energie rinnovabili, della conservazione degli Habitat delle aree Natura 2000 e della prevenzione dei rischi. Tendenzialmente i fabbisogni legati al tema ambientale sono più diffusi nel Centro-Nord.

I fabbisogni professionali connessi alle competenze imprenditoriali risultano molto presenti sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici che quelli economici. Sono infatti richieste le competenze manageriali e di marketing, nonché quelle che riguardano le conoscenze tecnico-agricole e la capacità di diversificare le attività adottando modelli imprenditoriali multifunzionali ma anche verso l'integrazione di filiera. Emerge il tema indifferenziato dell'innovazione e della formazione delle PMI extra-agricole, fondamentale per lo sviluppo integrato delle aree rurali.

Tra le competenze che si ritengono necessarie ci sono anche quelle legate agli adempimenti normativi e alla conoscenza delle politiche comunitarie. Quattro AdG indicano anche l'alfabetizzazione informatica, che può sembrare anacronistica, ma in effetti nel contesto imprenditoriale agricolo, caratterizzato da una elevata quota di soggetti di età avanzata, rappresenta una esigenza sentita.

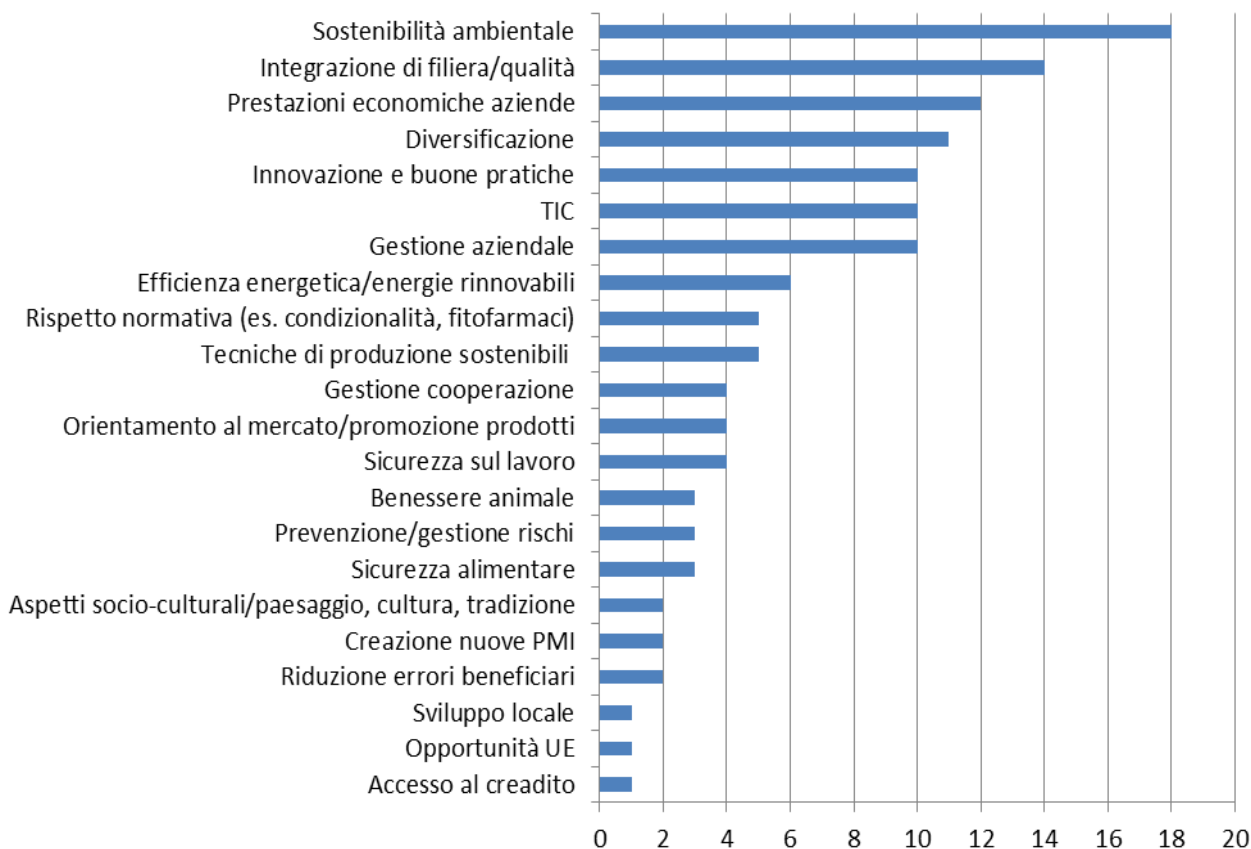
L'analisi dei testi dei PSR è soggettiva, per cui possono essere sfuggite alcune informazioni, ma considerando le tematiche oggetto di classificazione emerge una notevole differenziazione tra le AdG. Mentre ad esempio nei PSR di Marche, Piemonte, Val d'Aosta e Umbria si ritrovano diverse indicazioni sui fabbisogni formativi, in quelli di Friuli, Puglia, Lombardia e Campania ve ne sono pochi o addirittura nessuno. Per comprendere se questo differente dettaglio corrisponde ad un diverso peso assegnato alla formazione nell'accompagnare le politiche di sviluppo delle aree rurali, è utile ampliare la riflessione considerando gli obiettivi e le strategie che le AdG hanno identificato per la costruzione delle schede di misura.

Per quanto riguarda gli obiettivi formativi specifici, essi dovrebbero emergere dalla parte di strategia nei Programmi, nella quale vengono tradotti in obiettivi strategici i fabbisogni riscontrati a seguito dell'analisi SWOT. Nella maggior parte dei Programmi però non si rintraccia il dettaglio che si ritrova nei fabbisogni, né in termini di ambiti tematici, né di categorie di soggetti. Nella parte di strategia dei PSR in generale viene fatto un richiamo alla formazione come priorità trasversale ai Programmi. L'obiettivo formativo più ricorrente, in 6 casi, è quello relativo alle competenze manageriali, seguito da TIC, conoscenze tecniche, economiche, ambientali e scientifiche, innovazione (3 casi).

Una coerenza maggiore si riscontra tra fabbisogni formativi specifici, che emergono dall'analisi dei fabbisogni nei PSR, e strategie concretamente perseguite dalle Adg, che emergono dalle azioni previste nelle schede di misura. I fabbisogni formativi, quando sono dettagliati nell'analisi SWOT, si ritrovano poi, spesso con un maggiore dettaglio, nella scheda di misura; c'è quindi una coerenza più elevata tra fabbisogni e strategie delineate nella misura. Di seguito viene riportata la frequenza dei temi formativi previsti nell'ambito della sottomisura 1.1 nei PSR.

E' da evidenziare il particolare approccio adottato dall'Emilia Romagna e dalla Campania che attraverso i loro cataloghi delle azioni formative e informative hanno lasciato che fosse l'incontro tra domanda ed offerta a stabilire i fabbisogni prioritari da soddisfare. Ovviamente i cataloghi sono stati costruiti coerentemente con i criteri scelti dalle due Regioni per selezionare i progetti da finanziare, per cui si riconducono agli ambiti strategici dei PSR. Anche la Toscana ha istituito un catalogo esplicitando però alcune priorità strategiche.

Fig. 4- Ambiti prioritari di intervento per la formazione



Fonte: nostra elaborazione da PSR

In termini di frequenza decrescente dei temi formativi, si riscontra una forte concentrazione sulla sostenibilità ambientale in tutte le sue declinazioni, da biodiversità a paesaggio, a gestione delle risorse idriche, suoli, energia, aree protette, riduzione delle emissioni, ecc. Seguono le tematiche connesse all'integrazione di filiera e alla qualità, alle prestazioni economiche delle aziende, alla diversificazione, innovazione, TIC e gestione dell'azienda, presenti in circa la metà dei PSR. A seguire temi quali efficienza energetica ed energie rinnovabili (previsti da 6 Programmi), rispetto della normativa sia UE, che nazionale e regionale (es. condizionalità, uso dei prodotti fitosanitari, attuazione direttiva acque), previsto da 5 Programmi, tecniche di produzione sostenibili quali agricoltura integrata, biologica, conservativa (5 PSR). Quattro Regioni hanno incluso nelle schede di misura la gestione della cooperazione, compresa quella di filiera, l'orientamento al mercato e la promozione dei prodotti, la sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda il trasferimento delle innovazioni, molte AdG puntano sulla diffusione di buone pratiche, in quanto oltre alla formazione il PSR dà la possibilità di programmare azioni informative e visite aziendali.

Oltre alle priorità formative più tradizionali nei PSR emergono anche ambiti conoscitivi che riguardano l'ambiente rurale inteso come paesaggio e sviluppo socio-economico locale. Toscana e Abruzzo indicano anche una strategia formativa "interna" delle amministrazioni finalizzata a ridurre gli errori procedurali. Infine le strategie delle AdG dettagliate nelle schede di misura fanno riferimento in alcuni casi a specifiche categorie di soggetti/ambiti, in particolare il settore forestale, che si ritiene carente di una formazione

specifica, i giovani, categoria su cui puntare per la crescita del capitale umano in agricoltura in virtù della loro maggior propensione all'innovazione e di una base di partenza più alta e, in modo residuale, gestori pubblici del territorio, donne, PMI in aree rurali, particolari categorie di agricoltori.

Nel complesso le strategie perseguite dalle AdG riprendono le indicazioni emerse nell'analisi dei fabbisogni ma sembrano assegnare un maggior peso alle esigenze di sviluppo imprenditoriale, sia per migliorare i risultati economici in generale sia per una maggiore integrazione lungo la filiera e/o per la diversificazione delle produzioni. In generale l'esigenza di fornire agli imprenditori agricoli competenze e abilità per migliorare la redditività dei prodotti e dei servizi è una strategia trasversale che viene perseguita anche con la formazione su metodi e strumenti di gestione aziendale nonché attraverso l'utilizzo delle TIC e la conoscenza dei mercati. L'associazionismo invece non risulta una modalità interessante per la maggior parte delle AdG così come poco presente è il tema dell'accesso al credito.

## 5. Considerazioni di sintesi

Nei PSR si tende a non scendere molto nei dettagli delle azioni che vengono poi programmate nelle misure di intervento, in quanto saranno poi i bandi a specificare i criteri e gli ambiti specifici. In effetti dai documenti di programmazione non sono emersi fabbisogni formativi specifici distinti ad esempio per settori produttivi o profili professionali che si possono ricollegare direttamente ai risultati delle indagini analizzate in questo studio. Una lettura trasversale dei risultati emersi in questo lavoro di analisi fa comprendere però che esistono alcune questioni di fondo che gli interventi previsti nella Misura 1 dovranno essere in grado di affrontare.

Il livello formativo degli agricoltori italiani è mediamente più basso di quello dei colleghi degli altri Paesi europei ed in particolare è minore l'istruzione specifica che deriva da un percorso di studi dedicato all'agricoltura. La situazione è in lento ma continuo miglioramento, ma sono ancora la maggioranza i soggetti che si sono formati attraverso la sola pratica lavorativa e questo può rappresentare un limite per migliorare la produttività del lavoro, come è emerso dall'analisi della correlazione statistica. Anche il ritardo con cui gli strumenti informatici si diffondono tra le aziende agricole rappresenta un punto critico per il raggiungimento di adeguati livelli di redditività.

L'indagine Excelsior delinea in effetti un mercato occupazionale dove ancora prevalgono le figure professionali non qualificate, impegnate nella raccolta manuale dei prodotti agricoli e con il più basso livello di istruzione. La stessa indagine rileva però anche segnali positivi come la crescente richiesta di profili specializzati nelle coltivazioni ortofrutticole e per la conduzione di trattrici. L'analisi territoriale segnala però come queste figure più professionalizzate siano più richieste al Centro-Nord mentre al Sud è più marcata la domanda di profili non qualificati.

L'indagine sui fabbisogni formativi condotta dall'Isfol sulle aziende agricole con manodopera extrafamiliare conferma i risultati dell'indagine Excelsior ma aggiunge che esistono alcune parole chiave che guidano lo sviluppo delle competenze professionali in agricoltura. Prima fra tutte la qualità, intesa come capacità di controllo delle produzioni e delle loro caratteristiche in maniera tale che vengano adeguatamente riconosciute dal mercato e percepite dal consumatore. Il tema della qualità riguarda sia i profili professionali qualificati che gli altri, per cui riveste una particolare importanza. La seconda competenza più richiesta è quella del controllo e manutenzione delle attrezzature dato che con il progresso tecnico in agricoltura si è innescato il processo di sostituzione del lavoro manuale con quello meccanizzato. La formazione per i conduttori di impianti ed attrezzature costituisce infatti il secondo fabbisogno più richiesto dalle aziende agricole più strutturate. A livello territoriale l'agricoltura del Sud esprime fabbisogni formativi relativamente più consistenti delle aziende agricole del Nord ed in particolare in Puglia e Sicilia è sentita l'esigenza di migliorare le competenze professionali anche del personale non qualificato.

In estrema sintesi le azioni formative e informative programmate con il PSR dovranno essere in grado di soddisfare i fabbisogni specifici di formazione espressi dalle aziende agricole, prestando però attenzione a non rispondere esclusivamente alle richieste contingenti del mercato del lavoro che riguardano la manodopera non specializzata. Solo attraverso una riqualificazione dei lavoratori e delle loro competenze sarà possibile incidere sulla crescita economica delle aziende, che altrimenti rischia di allinearsi verso il basso in risposta alle pressioni della concorrenza sulle produzioni a basso valore aggiunto.

## A Appendice: uno sguardo al recente passato

### A.1 L'indagine Agriform

Nei primi anni 2000, Agriform, un organismo per la formazione professionale nel settore agricolo costituito nel 1999 dalle organizzazioni professionali e sindacali, è stato incaricato di realizzare una serie di studi sulle esigenze formative in agricoltura, distribuiti su tre diverse annualità. Le indagini si inseriscono in un progetto denominato "Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura" realizzato con il contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e volto ad identificare i profili professionali maggiormente richiesti in diversi settori agricoli, nello specifico l'ortofrutticolo, il vitivinicolo, l'olivicolo, lo zootecnico e il florovivaistico<sup>29</sup>.

#### A.1.1 Settore ortofrutticolo

Il primo studio, realizzato nel 2002 da Agriform (2002), ha interessato il comparto ortofrutticolo. L'indagine ha riguardato titolari, soci e familiari con ruoli di responsabilità in aziende operanti in 8 province italiane, considerate tra le più rappresentative dei settori del comparto ortofrutticolo. Agli intervistati è stato chiesto di identificare, da un elenco ampio e predefinito, l'importanza (presente e futura) di vari profili professionali e le competenze che le varie figure dovrebbero possedere. Sulla base di queste informazioni, sono state tratte considerazioni in merito ai fabbisogni professionali e formativi. Dall'indagine è emerso che l'area dove si concentrano i maggiori fabbisogni è quella fitosanitaria, seguita a distanza dalla raccolta, l'irrigazione, il controllo della qualità, il marketing e la produzione biologica. In relazione ai trattamenti fitosanitari e la concimazione, i fabbisogni si concentrano sul profilo dell'addetto che sappia rispettare le prescrizioni previste per gli specifici fitofarmaci (dosi, distribuzione, ecc.). Riguardo alla raccolta, si richiede in particolare la figura dell'addetto con conoscenza delle tecniche di cernita nella fase di selezione a garanzia di una buona qualità commerciale, e quella del conduttore di macchinari che abbia conoscenza del funzionamento e l'uso dei mezzi meccanici. In merito all'irrigazione, viene espresso un maggiore fabbisogno di addetti/manutentori che conoscano le esigenze di manutenzione degli impianti irrigui anche automatizzati, le esigenze idriche delle colture e sia in grado di risolvere i problemi connessi ad una corretta manutenzione. In relazione al controllo di qualità, le figure ritenute importanti sono quelle del tecnico e dell'addetto in grado di monitorare i punti critici del processo produttivo e di verificare il rispetto degli standard qualitativi individuati dal responsabile d'azienda. Relativamente all'area marketing, i bisogni occupazionali concernono il quadro/tecnico che conosca, in misura particolare, le dinamiche produttive e agroalimentari, le caratteristiche del commercio e le tipologie di canali distributivi, gli standard commerciali delle produzioni fresche e trasformate, nonché i mercati italiani ed esteri. Infine, con riguardo alla produzione biologica, le richieste ricadono sull'operatore specializzato che abbia conoscenze dei metodi di lotta alternativi alla lotta chimica convenzionale.

In maggioranza, specialmente per le figure con competenze più specialistiche e con alcune differenze tra i profili, le aziende concordano sulla difficoltà di reperire le figure professionali ricercate (per mancanza sul mercato del lavoro), sul fatto che le figure necessarie abbiano già maturato esperienza nel settore agricolo e non nella mansione specifica (la formazione avverrebbe all'interno dell'azienda stessa) e siano in

<sup>29</sup> Sono state anche approfondite le esigenze dei comparti trasversali dei prodotti tipici dell'agricoltura biologica, dell'agriturismo e della certificazione.

possesto di profili formativi medio-alti (con diploma o laurea). Ritengono inoltre utile che la figura ricercata abbia frequentato dei corsi di formazione professionale, grazie alla preparazione specifica acquisita. Come già detto, queste conclusioni non valgono però per tutti i profili menzionati. Per esempio, nel caso di tecnici e addetti del controllo della qualità nonché di esperti del marketing (profili questi molto specialistici), la partecipazione ai corsi di formazione professionale non è ritenuta, dalla maggioranza delle aziende, garanzia di elevate competenze in quanto non offre una adeguata preparazione. Per l'addetto alla raccolta e il tecnico del marketing, è richiesta inoltre una specifica esperienza nella mansione.

### A.1.2 Settori vitivinicolo e olivicolo

Un secondo studio, realizzato nel 2003 da Agriform (2004), ha coinvolto sia il settore vitivinicolo che quello olivicolo. L'indagine sul settore vitivinicolo ha riguardato 175 aziende distribuite in diverse province italiane e ha coinvolto prevalentemente imprenditori, soci e dirigenti, ovvero soggetti con ruoli decisionali e di responsabilità all'interno delle aziende. Agli intervistati è stato chiesto di identificare quelli che sono i profili professionali maggiormente ricercati. Di tutte le figure professionali segnalate, nell'ambito del processo di produzione, lavorazione, vinificazione e commercializzazione dell'uva, circa il 42% sono figure attinenti a segmenti della filiera che riguardano la fase prettamente agricola, il 32% a segmenti delle fasi di cantina e circa il 25% a fasi orizzontali o post produttive. Relativamente alla fase agricola, i profili segnalati sono quelli che si occupano di preimpianto e gestione del vigneto che comprende le operazioni di potatura, controllo fitopatologico e misurazione del tenore zuccherino. Riguardo alla cantina, sono l'analisi delle uve, la pigiatura/pressatura, le operazioni di travaso, correzioni, stabilizzazioni e invecchiamento le fasi in cui si concentrano i profili segnalati. Infine, in merito alla fase orizzontale e post produzione, l'attività di competenza delle figure maggiormente richieste è quella della distribuzione, commercializzazione e marketing. In generale, le figure ricercate sono di profilo alto (laurea o diploma universitario) e con esperienza specifica nella mansione. Altro dato interessante è che metà del campione ritiene che le figure ricercate siano di difficile reperimento.

L'indagine nel settore olivicolo ha interessato 80 aziende anch'esse distribuite sul territorio nazionale. Delle diverse figure segnalate, il 61% fa capo a segmenti della filiera che riguardano la fase prettamente agricola, il 22% circa a segmenti delle fasi di cantina e circa il 16% a fasi orizzontali o post produttive. Rispetto al settore vitivinicolo, si nota una maggiore concentrazione dei profili segnalati nelle fasi prettamente agricole della filiera produttiva ed una minore presenza nelle fasi successive. Questa diversa distribuzione dei profili veniva attribuita al minor grado di evoluzione del settore olivicolo che, solo successivamente o con minore tempestività rispetto al settore vitivinicolo, ha colto le sfide relative alla qualità del prodotto, alla concorrenza commerciale e alla penetrazione sui mercati esteri. Le figure segnalate nell'ambito delle fasi agricole sono soprattutto quelle che si occupano di cure colturali e difesa. In merito alle fasi di frantoio, i profili più ricercati sono invece quelli incaricati di svolgere l'attività di imbottigliamento, estrazione, ricevimento olive e lavaggio. Infine con riferimento alle fasi orizzontali e post produzione, sono la commercializzazione e il marketing le mansioni svolte dai profili maggiormente ricercati. Come per il settore vitivinicolo, anche le figure segnalate per il settore olivicolo sono soprattutto di profilo medio alto e con competenze professionali elevate, ma con connotazioni specialistiche meno spiccate.

### A.1.3 Settori zootecnico e florovivaistico

Un terzo ed ultimo studio, realizzato nel 2004 da Agriform (2005), ha interessato il settore zootecnico e florovivaistico. L'indagine sul settore zootecnico ha coinvolto 196 aziende distribuite in diverse province



italiane e operanti in vari comparti (suini, bovini da carne, bovini da latte, bufalini, ovicaprini, avicoli, ittici). Agli intervistati è stato chiesto di specificare quali fossero le figure necessarie negli anni a venire. L'indagine ha messo in evidenza una maggiore necessità di figure da impiegare nelle attività relative alla stalla e alla cura degli animali, seguite dalle lavorazioni di campo, la commercializzazione, l'attività gestionale e amministrativa e la trasformazione dei prodotti. Nello specifico e in relazione alle fasi del processo produttivo, le figure professionali considerate da aggiornare e qualificare sono soprattutto quelle relative alla gestione e cura delle macchine e delle attrezzature (comparto suini, bovini da carne, equino, ittico), gestione degli animali e delle deiezioni (bovini da carne), percorsi di certificazione (bovini da carne e da latte), alimentazione degli animali, deposito e consegna latte (bovini da latte), coltivazioni per alimentazione animale e mungitura (bufalini), gestione degli animali, commercializzazione e vendita (ovicaprini), riproduzione e gestione degli animali e trasformazione (ittico).

Le aziende florovivaistiche intervistate sono state 27 localizzate in 8 province italiane. Data anche la natura dell'attività svolta, dall'indagine è emerso un fabbisogno professionale maggiormente legato alle lavorazioni di campo e alla commercializzazione. Più precisamente e con riguardo alle fasi del processo produttivo, le figure professionali che andrebbero aggiornate e meglio qualificate sono soprattutto quelle relative alla concimazione, irrigazione, prevenzione e lotta contro malattie e insetti, commercializzazione e gestione delle strutture.

## **A.2 Indagine della Rete Rurale Nazionale sui giovani imprenditori agricoli**

Uno studio realizzato dalla Rete Rurale Nazionale (RRN, 2013) ha indagato i fabbisogni formativi di un campione di 3 mila giovani imprenditori. L'analisi ha messo in evidenza come siano soprattutto carenti e, quindi, più importanti da migliorare, le competenze relative agli aspetti commerciali, normativi e all'innovazione, considerata quest'ultima molto rilevante tra i più giovani. Per fronteggiare queste carenze, dall'analisi dell'importanza attribuita alle conoscenze che l'imprenditore dovrebbe possedere, si evince una tendenza a ricorrere a consulenti esterni, il cui contributo si estenderebbe, specie nel caso di imprese condotte da giovani con titoli di studio ad indirizzo agrario, anche gli aspetti legati alle tecniche di gestione dei processi produttivi. In sostanza, i giovani agricoltori preferiscono affidarsi al consulente esterno anziché partecipare direttamente a corsi di aggiornamento professionale per colmare le proprie lacune. Diviene quindi importante che sia il consulente ad essere adeguatamente formato per trasferire successivamente la conoscenza acquisita agli agricoltori. Questo risultato offre quindi utili indicazioni sui destinatari della formazione e su come organizzare i corsi di formazione.

## A.3 Altre indagini locali

### A.3.1 Indagine nella provincia di Grosseto

Un'indagine risalente al 2008 (COAP, 2008) ha coinvolto un gruppo di 205 imprese agricole operanti nella provincia di Grosseto. Dai dati raccolti è emerso che la quasi totalità delle imprese ritiene che il proprio capitale umano abbia bisogno di una migliore qualificazione professionale e di un innalzamento del livello professionale dei soggetti già inseriti. Le maggiori carenze si riscontrano nella preparazione di base, quindi relativamente a tematiche o aspetti di carattere generale, rappresentate soprattutto dalla normativa di settore, dalla conoscenza delle lingue e dall'informatica, e nelle capacità tecnico-esecutive. Riguardo a quest'ultime, le competenze inerenti alle tecniche di produzione per il miglioramento della qualità dei prodotti e a quelle di trasformazione rappresentano le principali esigenze, coerentemente con dinamiche di mercato che impongono strategie aziendali volte ad accrescere il valore aggiunto dei prodotti agricoli. Sono il vitivinicolo e l'olivicolo i comparti in cui maggiormente si avverte l'esigenza di capacità e figure specialistiche. Alle competenze relative agli aspetti produttivi seguono quelle legate all'area commerciale, in particolare la conoscenza delle lingue (soprattutto inglese e tedesco), il cui scarso livello, nonostante la bassa propensione all'internazionalizzazione da parte delle imprese intervistate, è ritenuto essere una limitazione alle potenzialità di mercato. Oltre alle carenze linguistiche, un'ulteriore lacuna particolarmente sentita è rappresentata dal basso utilizzo di internet e della comunicazione *online* in generale, che ha come riflesso quello di ridurre la capacità di promuovere i propri prodotti sul mercato. Altri ambiti di intervento, in merito alle capacità tecniche, riguardano il controllo di qualità dei prodotti e dei processi produttivi (in relazione soprattutto alle certificazioni) e gli aspetti fiscali relativi, in particolare, al settore agrituristico. Nonostante i fabbisogni espressi, emerge una certa riluttanza nel favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione. Questo scarso interesse è giustificato dalla incompatibilità di orari e da un giudizio negativo sul livello di specializzazione dell'offerta formativa disponibile. Riguardo alle risorse professionali da reperire all'esterno, le imprese sono soprattutto alla ricerca di tecnici, agronomi e operai specializzati per soddisfare le esigenze nell'area produzione. Queste figure, alle quali si richiede serietà, professionalità, ma anche flessibilità lavorativa, sono però giudicate difficili da reperire sul mercato.

### A.3.2 Indagine nella provincia di Foggia

Crocetta (2009) ha analizzato i fabbisogni del comparto agroalimentare localizzato nella Capitanata, un'area territoriale della Puglia corrispondente all'incirca alla provincia di Foggia. In particolare, sia ai responsabili aziendali che ai lavoratori è stato chiesto di esprimere i propri fabbisogni formativi. Riguardo ai primi, dall'analisi è emerso che il tema dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro è quello ritenuto più rilevante per tutte le categorie di soggetti che operano all'interno dell'azienda (titolari, impiegati, operai). Seguono lo studio di nuove tecniche di produzione, che interessa maggiormente imprenditori ed operai, le normative per l'accesso ai finanziamenti pubblici e le tecniche di comunicazione e cura dell'immagine aziendale. Grande rilevanza viene attribuita ai fabbisogni per gli imprenditori riguardanti il controllo di gestione, la qualità dei prodotti, il risparmio energetico e il marketing dei prodotti agroalimentari. I fabbisogni formativi degli impiegati, sempre secondo gli imprenditori, sono più indirizzati alle questioni amministrative e, in particolare, alle modalità di accesso ai finanziamenti pubblici, alla gestione amministrativa, agli aspetti fiscali e finanziari. In relazione alle competenze che gli operai dovrebbero possedere, i responsabili aziendali ritengono necessario rafforzare la formazione in merito alle nuove tecniche produttive e di trasformazione di prodotti, al controllo di qualità, ai sistemi di produzione e di risparmio energetico e alla gestione di sistemi informativi. Dal punto di vista, invece, dei lavoratori, i fabbisogni formativi tendono a

differire, seppure non in modo sostanziale. Analogamente a quanto dichiarato dagli imprenditori, il tema dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro è quello più sentito. A questo seguono la gestione dei sistemi informativi, i sistemi di controllo della qualità, la comunicazione, le tecniche di produzione e i servizi ai clienti. Queste diverse priorità formative vengono giustificate con una visione più strategica e orientata alla pianificazione aziendale da parte degli imprenditori e alle carenze professionali che i lavoratori notano nello svolgimento della propria attività.

### A.3.3 Indagine nella provincia di Siena nel settore vitivinicolo

Un'indagine condotta nella provincia di Siena nel corso del 2013 (IRES Toscana, 2013) ha analizzato i fabbisogni professionali e formativi nel settore vitivinicolo, attraverso una serie di interviste a *stakeholders* e ad un gruppo selezionato di 22 imprese vitivinicole con più di 10 dipendenti in veste di testimoni privilegiati. I soggetti intervistati hanno identificato come critiche le attività di ricerca e programmazione produttiva, la fase dell'ideazione e lo sviluppo del prodotto, l'attività produttiva, il marketing e i servizi post-vendita. Riguardo alle attività di ricerca, programmazione, ideazione e sviluppo è stata segnalata, più che un problema di carenza di profili, un'esigenza di aggiornamento professionale continuo da parte di enologi ed agronomi (che si occuperebbero di trasferire internamente le competenze) in merito alla qualità, alla ottimizzazione della gestione del vigneto, della vinificazione e dell'imbottigliamento, alla progettazione dei vigneti, alla certificazione biologica e alla razionalizzazione dell'uso di fitofarmaci e antiparassitari, in accordo alle richieste del mercato e alle strategie delle imprese. Anche per l'attività produttiva (intendendo per essa la coltivazione del vigneto, la vendemmia e i processi di vinificazione, imbottigliamento ed etichettatura) si esprime un fabbisogno di aggiornamento delle competenze riguardanti, in questo caso, l'adozione di produzioni biologiche e di pratiche di ottimizzazione delle varie fasi produttive. Per questa attività, il trasferimento della conoscenza all'interno dell'impresa non avviene solo attraverso l'enologo o l'agronomo ma può avvenire anche mediante corsi di formazione realizzati da soggetti esterni. In merito invece al marketing e ai servizi post-vendita, si segnala l'esigenza di rafforzare un profilo professionale difficilmente reperibile ma molto importante da un punto di vista commerciale alla luce di un fenomeno in crescita, quello del "turismo del vino", che consiste nell'organizzare l'accoglienza nella cantina delle imprese a turisti e clienti. La figura ricercata è l'"addetto all'accoglienza", al quale sono richieste un'elevata professionalità e conoscenza della produzione vitivinicola, spiccate competenze relazionali e comunicative, una conoscenza approfondita delle lingue, delle tradizioni e della cultura del territorio, ma anche doti nell'anticipare tendenze future e fornire indicazioni strategiche per orientare i processi innovativi.

## Riferimenti

- Agriform (2002), *Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura. Prima annualità. Settore ortofrutticolo*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.  
<http://www.agriform.org/Fabbisogni.asp?pagina=1>
- Agriform (2004), *Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura. Seconda annualità. Settori vitivinicolo e olivicolo*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.  
<http://www.agriform.org/disco/index.htm>
- Agriform (2005), *Analisi dei fabbisogni formativi in agricoltura. Terza annualità. Settori zootecnico e florovivaistico*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.  
<http://www.agriform.org/disco2/index.htm>
- COAP (2008), *L'indagine sui fabbisogni formativi del settore dell'agricoltura nella provincia di Grosseto, Progetto EQUAL Fase II "La costa della conoscenza"*, Grosseto  
<http://www.coap.info/selfp/fckeditor/upload/Rapporto%20Progetto%20Equal.pdf>
- Commissione europea (2010), *EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Comunicazione della Commissione, COM(2010) 2020 definitivo, 3 Marzo 2010, Bruxelles.  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:IT:PDF>
- Crocetta (2009) (a cura), *Scenari occupazionali e fabbisogni formativi delle aziende del comparto agroalimentare della Capitanata*, Franco Angeli, Milano.
- Eurostat (2016a), *Agricultural training of farm managers: number of farms, agricultural area, labour force and standard output (SO) by age and sex*, Eurostat database.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/agriculture/data/database>
- Eurostat (2016b), *Agri-environmental indicator - farmers' training and environmental farm advisory services*, Eurostat Statistics Explained  
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Agri-environmental\\_indicator\\_-\\_farmers%E2%80%99\\_training\\_and\\_environmental\\_farm\\_advisory\\_services](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Agri-environmental_indicator_-_farmers%E2%80%99_training_and_environmental_farm_advisory_services)
- Eurostat (2016c), *Economic accounts for agriculture - values at current prices*, Eurostat database.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/agriculture/data/database>
- Eurostat (2016d), *Key variables: area, livestock (LSU), labour force and standard output (SO) by type of farming (2-digit) and agricultural size of farm*, Eurostat database  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/agriculture/data/database>
- ILO (2012), *International Standard Classification of Occupations ISCO-08*, Ginevra.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)
- IRES Toscana (2013), *Analisi dei fabbisogni professionali e formativi nella provincia di Siena nel settore vitivinicolo. Report conclusivo. Provincia di Siena – Osservatorio integrato sul mercato del lavoro*, Siena.  
<http://www.provincia.siena.it/var/prov/storage/original/application/6d78fb49f40be83e65b258e7b8ca412c.pdf>
- ISTAT (2012), *6° Censimento generale dell'agricoltura – Anno 2010*, Roma.
- ISTAT (2013), *La classificazione delle professioni*, Roma.  
[http://www.istat.it/it/files/2013/07/la\\_classificazione\\_delle\\_professioni.pdf](http://www.istat.it/it/files/2013/07/la_classificazione_delle_professioni.pdf)
- ISTAT (2014), *Conti nazionali – Conti e aggregati economici e territoriali*, Database ISTAT <http://dati.istat.it/>
- ISTAT (2015), *Indagine sulla struttura e sulle produzioni delle aziende agricole (SPA) – Anno 2013*, Roma
- RRN (2013), *I giovani imprenditori e la formazione: un'analisi delle esperienze e delle attese. Collana L'agricoltura a beneficio di tutti, Programma Rete Rurale Nazionale 2007-13*, Roma.  
<http://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/1%252F4%252F4%252FD.fd2d88dbe8d26ac6a94b/P/BLOB%3AID%3D10874/E/pdf>
- Unioncamere (2010), *I fabbisogni professionali e formativi delle imprese agricole per il 2010*, Roma.  
[http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2010/Excelsior\\_2010\\_Agricoltura.pdf](http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2010/Excelsior_2010_Agricoltura.pdf)
- Unioncamere (2015), *I fabbisogni professionali e formativi delle imprese agricole per il 2015*, Roma.  
[http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2015/excelsior\\_2015\\_agricoltura.pdf](http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2015/excelsior_2015_agricoltura.pdf)

**RETE RURALE NAZIONALE**

Autorità di gestione

Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

Via XX Settembre, 20 Roma

[www.reterurale.it](http://www.reterurale.it)

[reterurale@politicheagricole.it](mailto:reterurale@politicheagricole.it)

@reterurale

[www.facebook.com/reterurale](http://www.facebook.com/reterurale)