



MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI



LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DELLE BUONE PRASSI NEGLI INTERVENTI RIGUARDANTI I GIOVANI AGRICOLTORI



giugno 2011

L'AGRICOLTURA A BENEFICIO DI TUTTI





Documento prodotto nell'ambito della Rete Rurale Nazionale - Gruppi di Lavoro: Giovani e Task Force Buone Prassi e Innovazioni

Responsabile del documento: Camillo Zaccarini Bonelli

Coordinamento del Progetto: Elisabetta Savarese

Redazione del documento: Barbara Befani

Gruppo di Lavoro: Flaminia Ventura, Elisabetta Savarese, Barbara, Befani, Elena Angela Peta, Maria Rita Tarricone



Sommario

Introduzione	4
1. CRITERI e ATTIVITÀ PRINCIPALI.....	5
1.1. Valutare il successo dell'impresa sostenuta (efficacia).....	5
1.2 Individuare i FATTORI di SUCCESSO e i MECCANISMI di INNOVAZIONE	6
1.3 Valutare il ruolo delle politiche nel successo dell'impresa	10
1.4 Valutare le prassi rispetto a sostenibilità e trasferibilità: nuovi fattori e nuovi meccanismi	11
2. IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DELLE BUONE PRASSI PER I GIOVANI AGRICOLTORI.....	12
2.1 Iteratività del processo e tempistica.....	14
2.2 Responsabilità Istituzionali	14

Introduzione

Nell'ambito delle attività della Rete Rurale Nazionale esiste l'esigenza di documentare e diffondere le Buone Pratiche e le Innovazioni nello sviluppo rurale. Il gruppo di lavoro Giovani ha promosso lo sviluppo di una metodologia chiara e trasparente per l'identificazione, la raccolta e la diffusione delle buone prassi per le aziende agricole condotte da giovani agricoltori, allo scopo di ridurre il rischio di autoreferenzialità nel valutare e selezionare le pratiche. Tale metodologia specifica per i giovani deriva da una metodologia di carattere generale, che stabilisce una serie di criteri di merito, i quali possono essere articolati in sottocriteri e pesati. Alcuni di questi criteri permangono nelle metodologie specifiche (ad esempio sostenibilità e trasferibilità della pratica) mentre altri (in particolare l'efficacia rispetto al raggiungimento di un risultato) sono articolati in maniera diversa a seconda del tema (giovani agricoltori, ambiente, pari opportunità, cooperazione, etc.)

La metodologia generale si articola in quattro passi:

1. Definire l'efficacia (ovvero il raggiungimento di determinati livelli di performance)
2. Individuare i fattori di successo alla base del raggiungimento di livelli di efficacia; ovvero la combinazione che è risultata "sufficiente" per ottenerli.
3. Determinare il ruolo delle politiche pubbliche rispetto al raggiungimento dei livelli di efficacia: le politiche pubbliche sono una condizione necessaria all'interno della combinazione di fattori di successo? I risultati sarebbero stati ottenuti anche senza l'intervento pubblico?
4. Valutare la sostenibilità e la trasferibilità della pratica

Saltando il terzo passo si ottiene una metodologia che non tiene conto del ruolo delle politiche e quindi maggiormente orientata alla diffusione delle buone prassi presso gli operatori e la società civile; mentre l'inclusione del terzo passo fa sì che la metodologia si adegui alle esigenze specifiche delle amministrazioni, informando sulla capacità delle politiche di innescare processi di innovazione e di eccellenza sul territorio.

Il presente documento illustra la metodologia di individuazione buone prassi per le aziende condotte da giovani agricoltori, che è un caso particolare di quella generale.

La prima parte (criteri e attività principali) illustra i criteri utilizzati per individuare una buona pratica nelle attività gestite da giovani agricoltori; contiene approfondimenti metodologici specifici, come l'analisi dei casi in termini di meccanismi socio-economici e istituzionali responsabili dei risultati raggiunti, necessaria per l'individuazione dei fattori di successo. Il ruolo delle politiche pubbliche è analizzato in termini di legame tra meccanismi istituzionali e socio-economici.

La seconda parte, dedicata al processo di individuazione delle pratiche, riguarda gli attori coinvolti e specifica le rispettive attività e modalità di interazione, nonché la tempistica.

1. CRITERI e ATTIVITÀ PRINCIPALI

Nonostante l'analisi delle buone pratiche non si limiti all'analisi della performance e tenga conto anche del potenziale di sostenibilità e trasferibilità, essa deve tuttavia registrare quei casi in cui vengono raggiunti livelli di eccellenza sul territorio. Per questo motivo uno dei criteri di selezione delle buone pratiche è costituito dall'efficacia, in particolare dall'efficacia rispetto al raggiungimento di un certo obiettivo.

L'ipotesi di base è che l'obiettivo di un giovane agricoltore sia gestire un'impresa di successo, ove per impresa di successo intendiamo un'impresa che sia stabile, innovativa, che abbia un alto rendimento globale e che sia in grado di avere un certo impatto sul territorio in senso ampio, ad esempio aumentandone l'attrattività e/o creando partnership.

PRIMO PASSO (EFFICACIA): dare una definizione di successo delle imprese gestite da giovani agricoltori in termini di avvicinamento verso specifici obiettivi; determinare la misura in cui sono stati raggiunti gli obiettivi.

1.1. Valutare il successo dell'impresa sostenuta (efficacia)

I sottocriteri di riferimento dell'efficacia proposti per le aziende condotte da giovani agricoltori (a loro volta articolati in sottocriteri) sono i seguenti:

- a. Rendimento globale dell'impresa sostenuta.
 - i. Performance economico-finanziaria;
 - ii. Tutela e valorizzazione delle risorse umane impiegate;
 - iii. Performance ambientale (sensibilità mostrata nei confronti dell'ambiente);
 - iv. Internazionalizzazione dell'impresa
- b. Innovatività
 - i. Innovazione tecnologica
 - ii. Innovazione organizzativa, commerciale o comunicativa
- c. Impatto sul territorio
 - i. Coinvolgimento pro-attivo degli attori a livello locale
 - ii. Valorizzazione degli aspetti sociali e culturali di prodotti / servizi
 - iii. Qualità, tipicità e salubrità dei prodotti / servizi
- d. Stabilità dell'impresa (longevità oltre il periodo di sostegno)

Il punteggio complessivo di efficacia dell'impresa proposto è compreso tra 0 a 130 ed è calcolato in base ai criteri sopraelencati.

Una volta individuate le realtà di eccellenza sul territorio, si suggerisce di analizzare quali sono le condizioni e i fattori che ne hanno permesso il successo, anche in termini di meccanismi istituzionali e socio-economici attivati. Il prossimo paragrafo tratta delle modalità di individuazione dei fattori di successo.

SECONDO PASSO (FATTORI DI SUCCESSO): individuare i fattori alla base del successo delle imprese condotte da giovani agricoltori

1.2 Individuare i FATTORI di SUCCESSO e i MECCANISMI di INNOVAZIONE

Nell'ottica dell'individuazione delle buone pratiche, la valutazione delle candidature in termini di efficacia o performance dell'impresa è solo il primo passo da compiere. Non sappiamo ancora, infatti, quanto tale successo sia da mettere in relazione con le politiche pubbliche; inoltre, indipendentemente dall'apporto dell'azione pubblica, non sappiamo se quanto accaduto sia sostenibile o trasferibile. Per capire tutto ciò il passo successivo è l'individuazione dei fattori di successo.

A tal fine si propone di ricostruire la storia recente dell'impresa, esplicitando la catena causale che ha portato ad avviare l'attività considerata di successo; in modo tale da trovare risposte a domande del tipo "a cosa sono dovuti / riconducibili i risultati? Cosa ha messo il giovane nella condizione di raggiungerli"?

Poiché i fattori di successo possono trovarsi in molte fasi del processo, si consiglia di distinguere la catena causale in almeno due componenti (tra loro collegate): la parte socio-economica e la parte istituzionale / organizzativa. La prima illustra il/i meccanismo/i socio-economici alla base del successo dell'impresa, ovvero il comportamento / ragionamento effettuato dal giovane, in termini di decisioni, scelte o aspirazioni / preferenze – in breve i meccanismi socio-economici, e fornisce informazioni sulla presenza o meno di determinate risorse che avrebbero facilitato / reso possibile tale ragionamento / comportamento (ad esempio determinate conoscenze o esperienze, dette anche contesti socio-economici).

La seconda è simile alla prima, e si differenzia per il fatto che l'azione spiegata non è quella del giovane ma quella dei soggetti istituzionali / organizzativi eventualmente coinvolti (funzionari, manager, altri imprenditori, operatori, etc) che hanno fornito in qualche modo al giovane le risorse a cui egli ha attinto per raggiungere agli alti livelli di performance (ad esempio fondi pubblici, conoscenze tecnico-legali, opportunità di networking – in altre parole le risorse del contesto socio-economico). In questo caso a essere spiegata direttamente non è l'attività di eccellenza dell'azienda, ma l'erogazione / fornitura di determinati servizi / risorse da parte dei soggetti coinvolti; con riferimento ai comportamenti da essi adottati (meccanismi organizzativo-istituzionali) e alle risorse di cui essi hanno disposto e dispongono a livello normativo, finanziario, organizzativo, di risorse umane, etc. (contesti organizzativo-istituzionali).

Entrambe le catene possono essere espresse sotto forma di configurazione CMR (Contesto – Meccanismo – Risultato); quando parliamo di efficacia ci stiamo riferendo al risultato finale, ovvero alla componente "risultato socio-economico" (R^{se}), mentre le altre componenti ("meccanismo socio-economico" (M^{se}), "contesto socio-economico" (C^{se}), "risultato organizzativo-istituzionale" (R^{oi}), "meccanismo organizzativo-istituzionale", (M^{oi}) etc.) sono utili per individuare e "localizzare" nella catena causale i fattori di successo.

Una volta individuati i fattori che hanno determinato il successo dell'impresa (ad esempio una particolare combinazione di aspirazioni e risorse da parte dell'agricoltore e determinate scelte amministrative della Regione), ci si chiede se le politiche fanno parte di questi fattori: senza politiche, si sarebbe raggiunto lo stesso il risultato? L'intervento pubblico è stato necessario? (vedi paragrafo 1.3 per i dettagli).

BOX: le catene socio-economica e organizzativo-istituzionale : dove sono i fattori di successo?

La catena socio-economica specifica:

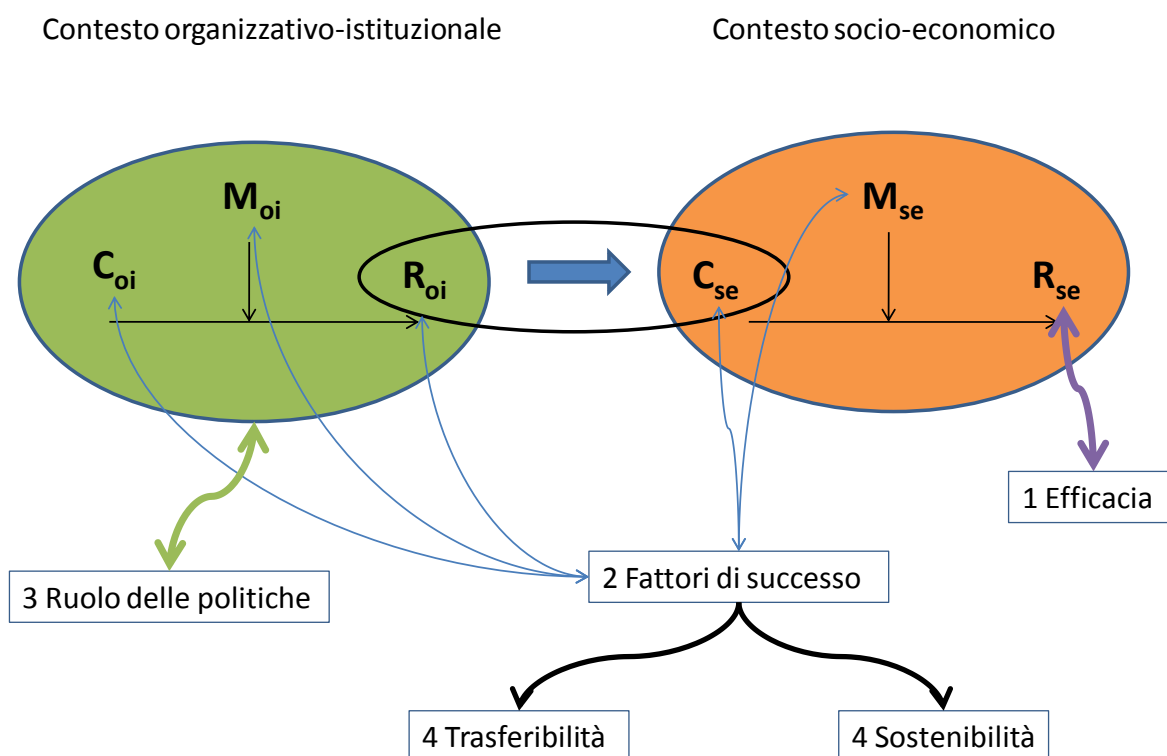
- quale tipo di reazione o comportamento è stato indotto nei giovani (**meccanismo socio-economico**) affinché riescano a gestire l'impresa di successo (**risultato socio-economico o efficacia**).
- Qual è il contesto di riferimento in cui il giovane assume il comportamento desiderato; ovvero in base a quale struttura di risorse (cognitive, culturali, valoriali, relazionali, economiche, sociali, finanziarie, normative, etc) egli effettua determinate scelte (**contesto socio-economico**).

La catena organizzativo-istituzionale specifica:

- Come è stato modificato / integrato il contesto di riferimento del giovane (**contesto socio-economico**) in modo tale da fargli assumere il comportamento desiderato; o, in altre parole, quali risorse (cognitive, informative, culturali, valoriali, relazionali, economiche, sociali, finanziarie, normative, etc) sono state aggiunte a quelle già esistenti (**risultato organizzativo-istituzionale**).
- Quali meccanismi istituzionali, amministrativi, di rete, di mercato, etc sono stati attivati, e a quali livelli, per fornire al giovane le risorse di cui sopra (**meccanismo organizzativo-istituzionale**).
- In quale contesto politico / amministrativo / istituzionale / di rete / di mercato hanno agito gli attori coinvolti nella fornitura delle risorse di cui sopra (**contesto organizzativo-istituzionale**). In particolare, il contesto organizzativo-istituzionale specifica la struttura di risorse (legali, normative, istituzionali, organizzative, cognitive, fisiche, etc) di cui a loro volta dispongono gli attori coinvolti nella fornitura di risorse al giovane imprenditore (decisori, funzionari, professionisti, operatori, altri imprenditori, etc) e che hanno influenzato il loro operato.

Sia la catena socio-economica che quella organizzativo-istituzionale sono espresse per mezzo di configurazioni CMR (contesto, meccanismo, risultato); tuttavia, mentre nella catena socio-economica si parla di contesti, meccanismi e risultati socio-economici ($C^{se}M^{se}R^{se}$), la catena organizzativo-istituzionale è espressa sotto forma di contesti, meccanismi e risultati organizzativo-istituzionali ($C^{oi}M^{oi}R^{oi}$). Le due catene (e le due configurazioni) sono legate alle estremità (destra per la catena organizzativo-istituzionale e sinistra per quella socio-economica), come mostra la figura 1. Il legame consiste nel fatto che il risultato organizzativo-istituzionale (R^{oi}) va a integrare la struttura pre-esistente di risorse a disposizione del giovane (contesto socio-economico-pre, o C^{sePre}), al fine di produrre un contesto socio-economico in grado di scatenare i comportamenti virtuosi (contesto socio-economico-post, o C^{sePost}).

Figura 1



I fattori che hanno determinato il successo dell'impresa possono trovarsi in diversi "anelli" della catena causale, dal meccanismo socio-economico, scorrendo indietro fino al contesto organizzativo-istituzionale. Ad esempio, possono essere:

- La "vocazione" (aspirazione) alla conduzione di un'attività imprenditoriale / autonoma (M^{se});
- Il possesso di adeguate conoscenze pratiche e/o tecniche (C^{se});
- Il possesso di / l'aver ereditato sufficienti capitali (C^{se});
- Il trasferimento informale di elementi cognitivi / culturali da parte di conoscenti / familiari (M^{oi} , R^{oi} , C^{se});
- l'assistenza ai beneficiari e i servizi loro offerti (ad esempio consulenza o formazione); (R^{oi})
- il metodo di calcolo del premio o il tipo di bando scelto; (R^{oi})
- il livello di capitale sociale presente in un certo contesto territoriale (C^{oi});
- la recettività o la reattività ai cambiamenti delle istituzioni rilevanti (in generale, la capacità di governance) (M^{oi});
- il tipo di pacchetto integrato; (R^{oi})
- le modalità di interazione tra l'amministrazione e i concorrenti (potenziali beneficiari) e il modo in cui si fa circolare l'informazione (ad esempio l'istituzione di un tutor); (M^{oi} e R^{oi})
- la fissazione di determinati requisiti e criteri di ammissibilità e di priorità / selezione; (R^{oi})

- la tempestività degli iter procedurali e della concretizzazione degli aiuti (ad esempio il tempo trascorso tra la domanda e l'assegnazione formale del finanziamento); (M^{oi} e R^{oi})
- altri tipi di interazione tra il beneficiario e l'amministrazione. (M^{oi} , R^{oi} , C^{se} e M^{se})
- altre procedure amministrative che hanno garantito tempestività procedurale; (M^{oi} e R^{oi})

Nel caso di intervento pubblico a sostegno dell'insediamento dei giovani imprenditori, si parte dal presupposto che sia possibile individuare quei giovani che hanno idee imprenditoriali e un progetto di sviluppo in mente ma incontrano difficoltà finanziarie nello start-up. Nella spiegazione del risultato raggiunto, ci si può chiedere, ad esempio:

- Si riesce a raggiungere questa tipologia di beneficiari oppure no? Come? (R^{oi} e C^{se})
- Se ne raggiungono altri? Perché? (R^{oi} e C^{se})
- Si riesce a raggiungere una massa critica di risorse disponibili per ogni giovane oppure si tende a disperdere il premio? (R^{oi} e C^{se})
- Si ottiene il giusto equilibrio tra finanziamento in conto interesse e in conto capitale? (R^{oi})
- Si premiano adeguatamente coloro che offrono maggiori chance di successo? (R^{oi} e C^{se})

Si possono eventualmente indicare particolari assetti organizzativi all'interno dell'amministrazione che permettono l'organizzazione e la realizzazione delle attività sopra citate (come avviene l'assegnazione delle responsabilità, chi decide cosa, le forme di partnership attivate, etc).

Per quanto riguarda la catena socio-economica, nel caso di interventi che sostengono il subentro, la politica deve operare un **trasferimento di responsabilità** nella conduzione e gestione dell'impresa agricola **dall'anziano al giovane**. Può accadere che il giovane sia interessato a gestire l'azienda agricola e abbia in mente, in maniera più o meno chiara – un progetto di sviluppo innovativo e redditizio, ma non riesca a realizzarlo perché subisce resistenza da parte dell'anziano e/o difficoltà finanziarie nello start-up. In questo caso l'intervento è efficace se viene invertito l'equilibrio di potere tra giovane e anziano a favore del giovane, il quale – in seguito all'intervento – non subisce più la resistenza da parte dell'anziano ed è libero di esplicitare e realizzare il suo progetto di sviluppo. Al contrario, l'intervento non funziona in quei casi in cui "il passaggio del testimone" è solo formale e il giovane non riesce a far prevalere le sue idee e il suo progetto (ammesso che ne abbia uno) su quello dell'anziano. In questi casi, indipendentemente dagli indicatori di performance, non avviene il ricambio generazionale e l'intervento fallisce. Per questo motivo è importante:

- indagare gli atteggiamenti di giovane e anziano, sia indipendentemente sia nella loro interazione, per valutare la presenza di un reale ricambio generazionale (M^{se})
- capire perché questo ricambio c'è stato o meno, cosa lo ha determinato o cosa lo ha impedito (la scarsità di risorse economiche a disposizione dei giovani? L'asimmetria di potere tra giovani e anziani? L'insufficienza delle risorse fornite? Il cambiamento che avviene è soltanto economico, oppure riguarda le convinzioni, la mentalità, le preferenze e le aspirazioni del giovane e dell'anziano?) (C^{se})
- qual è il contesto di relazioni in cui si muove il giovane; tale contesto è stato creato / attivato dall'intervento? Come ha influito l'intervento sul contesto di relazioni del beneficiario? (R^{oi} e C^{se})

Nel caso in cui non si tratti di subentro ma di creazione di una nuova impresa, l'intervento deve essere in grado di risolvere le difficoltà finanziarie e di altro tipo incontrate nello start-up. Quali sono queste

difficoltà? Sono sufficientemente risolte dallo stanziamento finanziario? Può ritenersi sufficiente? Sono necessari altri tipi di risorse, come assistenza o trasferimento di informazioni? L'analisi dovrà quindi precisare:

- le reali difficoltà incontrate dal giovane e le sue strategie di utilizzo delle risorse di cui dispone o di cui potrebbe disporre (M^{se})
- la composizione della struttura di risorse alla base delle diverse strategie di sviluppo che può potenzialmente adottare (C^{se})

Se al di là della performance dell'impresa interessa la capacità delle politiche di contribuire ai processi di innovazione del territorio, è necessario valutare il ruolo che le politiche (tutte, in generale, o il FEASR in particolare) hanno avuto nel raggiungimento dei risultati.

Il successo di un'impresa è valutato con un punteggio che va da 0 a 130.

TERZO PASSO (RUOLO DELLE POLITICHE): valutare il ruolo delle politiche nel successo dell'impresa

1.3 Valutare il ruolo delle politiche nel successo dell'impresa

I fattori di successo dell'impresa costituiscono un'informazione chiave per il prosieguo dell'analisi delle pratiche. A questo punto non sappiamo soltanto che sono stati raggiunti determinati risultati, ma sappiamo anche perché, quali azioni e quali condizioni sono state determinanti. L'informazione è cruciale perché ci permette di capire se l'intervento pubblico è stato uno di questi fattori, ovvero se, come e eventualmente quanto ha inciso sul risultato. Le domande rilevanti in questa fase sono le seguenti:

- Come ha contribuito l'intervento pubblico, insieme agli altri fattori, al raggiungimento del risultato?
- Con quali altri fattori si è combinato / dovuto combinare l'intervento pubblico per produrre il risultato?
- La combinazione di fattori di successo avrebbe prodotto il risultato anche in assenza di intervento pubblico?
- Come ha inciso l'intervento pubblico e cosa ha cambiato? Cosa invece non ha cambiato?

L'obiettivo di questa fase è capire se l'intervento pubblico è stato necessario oppure irrilevante per il raggiungimento del risultato; e eventualmente cercare di capire qual è stato il suo "valore aggiunto".

A tal fine si suggerisce di considerare la combinazione composta da tutti i fattori di successo tranne l'intervento pubblico (vedi figura 1), ricostruire un possibile esito ad essa corrispondente, e confrontarlo con l'esito effettivo / empirico.

Per capire se una prassi riguardante una certa impresa è una buona pratica, tuttavia, non basta sapere che le politiche sono risultate fondamentali nel determinare il successo di quella impresa. Ragionare in termini di meccanismi, contesti e fattori di successo è infatti essenziale anche per valutare in che misura la prassi sia sostenibile e trasferibile.

QUARTO PASSO: valutare la **SOSTENIBILITÀ** e la **TRASFERIBILITÀ** della prassi; ovvero individuare i fattori di sostenibilità e di trasferibilità

1.4 Valutare le prassi rispetto a sostenibilità e trasferibilità: nuovi fattori e nuovi meccanismi

La ricostruzione delle catene causali e l'individuazione dei fattori di successo permette di spiegare la nascita della pratica; ma non fornisce necessariamente informazioni sulle sue capacità di durare nel tempo e di essere trasferita. I meccanismi alla base dell'adozione iniziale o della creazione della pratica potrebbero essere diversi da quelli necessari per trasferirla o per assicurare la sua sopravvivenza durevole. Per trattare tali questioni si suggerisce quindi di prendere in considerazione l'elaborazione di nuove catene causali che identifichino fattori e meccanismi in grado di assicurare la sostenibilità della pratica e di permetterne il trasferimento in altri contesti.

FATTORI DI SOSTENIBILITÀ Nella metodologia Isfol la sostenibilità è definita come “la capacità del progetto di fondarsi, in una visione prospettica, sulle risorse esistenti o capacità di generare essa stessa nuove risorse”. Nel caso dei giovani agricoltori si suggerisce di individuare gli strumenti necessari a garantire la durata nel tempo dell'attività: ad esempio gli oneri / costi in termini di risorse economiche, sociali, e finanziarie (nonché la fonte di reperimento di tali risorse per il periodo di riferimento). Dovrebbe anche risultare chiaro perché (tramite quale meccanismo) la presenza di tali risorse è in grado di garantire la sopravvivenza della pratica nel tempo. In sintesi, è opportuno specificare:

1. la natura e l'entità delle risorse che si prevede siano disponibili in futuro;
2. la fonte di tali risorse;
3. il legame tra tali risorse e l'attività di eccellenza, ovvero il comportamento virtuoso dell'agricoltore: perché necessita di tali risorse e non altre, e quali sono le altre risorse in grado di determinare questo comportamento di cui si dà per scontata la disponibilità.

Ad esempio, se la pratica, al momento dell'adozione, richiede un impegno lavorativo intensivo di 10 ore al giorno, si deve specificare come sarà distribuito tale impegno nel tempo; e nel caso si suppone che possa essere svolto sempre dalla stessa persona (cosa non altamente credibile) si deve specificare quali sono le condizioni che lo permettono.

Il punteggio di sostenibilità viene assegnato in un intervallo che va da 0 a 85.

FATTORI DI TRASFERIBILITÀ Nella metodologia Isfol la trasferibilità è definita come “la capacità del progetto di essere utilizzato come modello per problemi o per contesti di ordine differente da quelli per i quali è stato realizzato”. Un fattore che riesce a determinare il successo di un'impresa in un certo contesto o territorio può infatti non funzionare allo stesso modo in un altro. La collocazione dei fattori di successo all'interno delle teorie del programma e dell'implementazione è utile per immaginare / prevedere il comportamento di tali fattori (che possono essere meccanismi attivabili in diversi contesti oppure legati a un contesto specifico) in situazioni diverse. La domanda a cui risponderci è la seguente: le condizioni che permettono il funzionamento della pratica sono presenti / ricostruibili / riproducibili altrove? Se sì, come?

In altre parole, si suggerisce di individuare i fattori di trasferibilità, ovvero i meccanismi che è necessario attivare affinché siano create altrove le condizioni necessarie per il funzionamento della pratica. E' possibile riprodurre l'attività di successo in altri settori o territori? In che misura si prevede che il livello di eccellenza rimanga invariato? Perché?

Ad esempio, se il fattore di successo è un particolare tipo di partnership o una forma di interazione tra il beneficiario e l'amministrazione, la prassi sarà trasferibile solo in contesti in cui quel tipo di interazione è possibile, fattibile, attivabile. Se l'elemento chiave riguarda invece il comportamento di determinate categorie di attori, prima di fare affermazioni sulla trasferibilità sarà necessario fare ipotesi innanzitutto sulla presenza e poi sul comportamento delle stesse categorie di attori in altri contesti.

Il punteggio di sostenibilità viene assegnato in un intervallo che va da 0 a 85.

2. IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE DELLE BUONE PRASSI PER I GIOVANI AGRICOLTORI

I casi candidati a essere riconosciuti come Buona Prassi nell'ambito del tema "giovani" possono essere suggeriti dai seguenti soggetti:

- Responsabili di misura dei PSR
- Associazioni di categoria
- Amministrazioni centrali
- Organizzazione agricole giovanili
- Altri membri RRN
- Il responsabile dell'impresa (autocandidatura)

La responsabilità finale della candidatura è in mano al titolare dell'impresa, che può decidere di candidarsi autonomamente o dietro suggerimento dei soggetti di cui sopra. La Task Force Buone Pratiche e Innovazioni e il Gruppo di Lavoro Giovani insieme a quello Pari Opportunità organizzano attività di animazione presso gli attori preposti alla presentazione e alla promozione di candidature. Il fine dell'animazione è motivare gli attori a partecipare al processo, in particolare a segnalare casi interessanti di potenziali buone pratiche; l'obiettivo è quindi illustrare i benefici derivanti dall'essere certificati / riconosciuti come buona pratica.

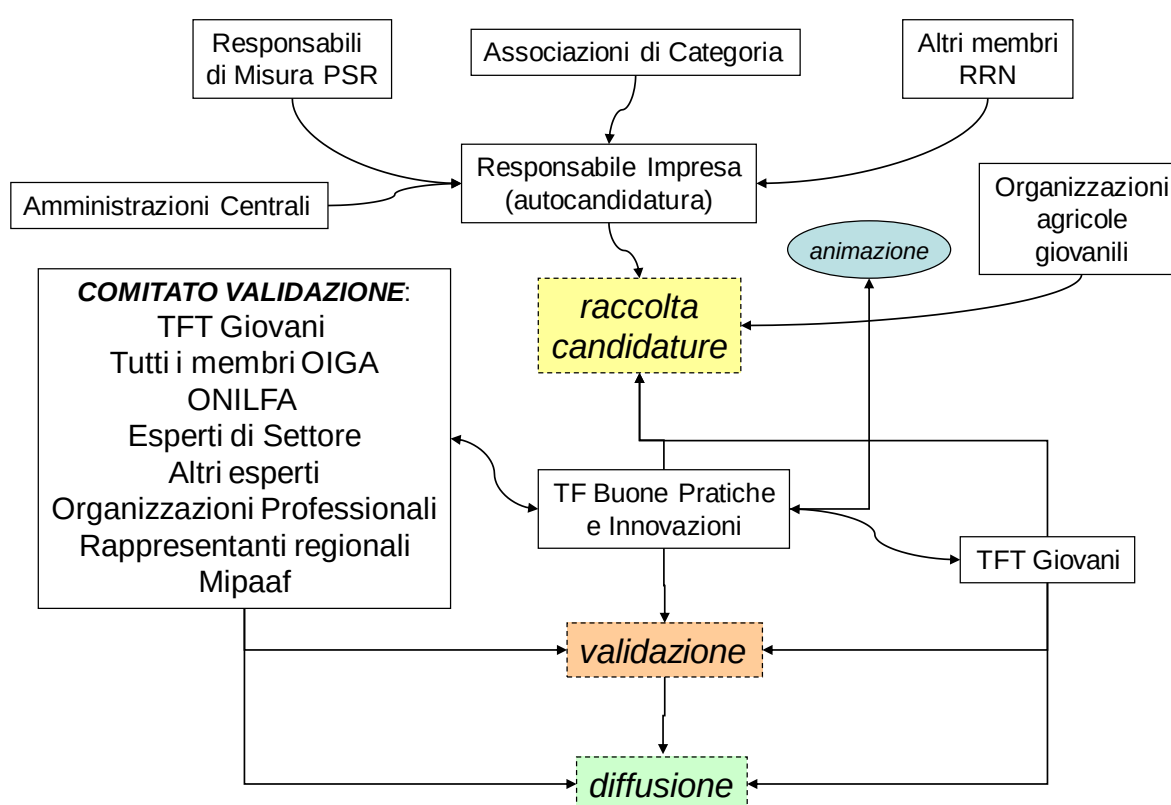
I promotori di candidature sono invitati ad indicare un numero limitato di casi, e a sceglierli confrontando i casi da essi conosciuti in base ai criteri illustrati nelle linee guida. Per i casi prescelti essi inviano le informazioni richieste in allegato ai documenti metodologici specifici per tema (documenti metodologici tematici), che saranno poi verificate e completate per mezzo di interviste e approfondimenti. La Task Force Buone Pratiche e Innovazioni raccoglie ed elabora i dati insieme al Gruppo di Lavoro Giovani.

Le informazioni necessarie alla validazione e alla classificazione delle candidature possono essere inviate tramite Internet attraverso uno strumento di raccolta messo in funzione sul portale della Rete Rurale Nazionale.

Insieme alle informazioni sulle candidature è possibile far pervenire alla Task Force Buone Pratiche e Innovazioni e al Gruppo di Lavoro Giovani anche materiale fisico o cartaceo che attesti l'esistenza del caso di successo e mostri le sue caratteristiche. Tale materiale potrà essere utilizzato nella costruzione di una "vetrina delle buone pratiche", che può essere sia fisica, da allestirsi ad esempio presso il Ministero delle politiche Agricole, Alimentari e Forestali (MiPAAF), che virtuale, e prendere posto nel portale della Rete Rurale Nazionale o all'interno di altri strumenti costruiti nell'ambito del programma.

A livello nazionale viene istituito un comitato di validazione che, di concerto con la Task Force Buone Pratiche e Innovazioni e il Gruppo di Lavoro Giovani, si occupa della validazione delle candidature. Il Comitato è composto da membri del Gruppo di Lavoro Giovani, di associazioni tematiche o di categoria, da rappresentanti regionali e del Ministero, da organizzazioni professionali, da esperti di settore e da altri esperti. Il Gruppo di lavoro Giovani, in collaborazione con il comitato e con la Task Force Buone Pratiche e Innovazioni, confronta le candidature pervenute e stila una classifica nazionale tematica in base ai criteri e i pesi stabiliti nelle linee guida (due classifiche se si utilizzano entrambe le procedure A e B).

Il materiale pervenuto al Gruppo di Lavoro Giovani viene condiviso con la Task Force Buone Pratiche e Innovazioni e con i membri del Comitato di Validazione, che sono coinvolti in ogni passo del processo di validazione.



2.1 Iteratività del processo e tempistica

Le fasi di individuazione, validazione e diffusione delle buone pratiche si susseguono una dopo l'altra; il processo nel suo insieme, tuttavia, è iterativo, ossia viene ripetuto nel tempo. Le buone pratiche quindi sono e rimangono tali in riferimento a un orizzonte temporale ben preciso; ovvero hanno una durata limitata nel tempo. Quando una buona pratica viene validata, essa viene confrontata con un numero limitato di candidature raccolte in un orizzonte temporale prefissato. Tuttavia, è possibile che una buona pratica non "scada" e continui a essere un esempio da diffondere per un periodo prolungato: ciò avviene quando una stessa candidatura viene ripresentata in cicli successivi e continua a risultare migliore rispetto alle candidate presentate nello stesso ciclo; in questi casi la candidatura viene "rivalidata".

La prima fase, quella di raccolta delle candidature, ha una durata indicativa di 6 trimestri (a parte il primo ciclo in cui ha una durata di 4), ed è seguita dalla fase di validazione che dura 2 trimestri. La fase successiva è la diffusione, che si attua nell'arco di 6 trimestri (vedi tabella 3). Ad eccezione del primo ciclo, la raccolta si sovrappone alla validazione delle candidature raccolte nel ciclo precedente e alla loro diffusione; in altre parole, mentre si inizia la validazione delle candidature raccolte in un ciclo, parte la raccolta delle candidature per il ciclo successivo, che continua anche durante la diffusione delle buone pratiche raccolte nel ciclo precedente.

Inoltre, le ultime fasi della diffusione coincidono con la validazione del ciclo successivo; ovvero, quando termina la raccolta e inizia la validazione di un ciclo, è ancora in corso la diffusione del ciclo precedente, che termina insieme alla validazione del ciclo successivo. Come si vede nella Tabella 3, le fasi finali della diffusione di un ciclo coincidono con la validazione del ciclo successivo, e con le fasi iniziali della raccolta del ciclo che segue quest'ultimo.

A differenza della fase di validazione, le fasi di raccolta e diffusione sono continue, ovvero sono sempre attive; tuttavia, sono limitate nel tempo, nel senso che sono divise in cicli. Tali cicli sono contigui e la chiusura di un ciclo di raccolta o validazione coincide con l'inizio del ciclo successivo (di raccolta o validazione). L'animazione e le attività di motivazione e sensibilizzazione degli attori affinché presentino e/o suggeriscano candidature sono invece continue e non divise in cicli; si sovrappongono così a tutte le altre fasi.

2.2 Responsabilità Istituzionali

Gli attori responsabili dell'esecuzione delle fasi riportate sopra sono i seguenti:

- Animazione: Task Force Buone Pratiche e Innovazioni e Gruppo di Lavoro Giovani e Pari Opportunità;
- Raccolta: Task Force Buone Pratiche e Innovazioni, Gruppo di Lavoro Giovani e Pari Opportunità, Promotori di Candidature;
- Validazione: Task Force Buone Pratiche e Innovazioni, Gruppo di Lavoro Giovani e Pari Opportunità, Comitato di Validazione;
- Diffusione: Task Force Buone Pratiche e Innovazioni, Gruppo di Lavoro Giovani e Pari Opportunità, e Promotori di Candidature.

Al fine di assicurare la qualità e la continuità del contributo, all'interno del Gruppo di Lavoro Giovani va nominato un coordinatore / responsabile del processo di individuazione delle Buone Pratiche. L'assegnazione delle responsabilità è anche riassunta nelle tabelle 2 e 4.

Tabella 2: Attori responsabili nelle diverse fasi di individuazione delle buone prassi

	Animazione	Raccolta	Validazione	Diffusione
TF Buone Pratiche e Innovazioni	X	X	X	X
Gruppo di Lavoro Giovani e Pari Opportunità	X	X	X	X
Promotori di Candidature		X		
Comitato di Validazione			X	X

2011 (trimestri)				2012 (trimestri)				2013 (trimestri)				2014 (trimestri)			
I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Animazione e sensibilizzazione (processo continuo)															
Raccolta I				Validazione I		Diffusione I									
				Raccolta II						Validazione II		Diffusione II			
										Raccolta III					

Responsabilità Animazione e Diffusione: Task Force Buone Prassi e Innovazioni e Gruppo di Lavoro Giovani e Pari Opportunità

Responsabilità Raccolta: Task Force Buone Prassi e Innovazioni, Gruppo di Lavoro Giovani, Pari Opportunità e Promotori di Candidature

Responsabilità Validazione: Task Force Buone Prassi e Innovazioni, Gruppo di Lavoro Giovani, Pari Opportunità e Comitato di Validazione

2011 (trimestri)				2012 (trimestri))				2013 (trimestri)				2014 (trimestri)			
I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Animazione e sensibilizzazione (processo continuo)															
TF BP, GL Giovani e Promotori Candidature				TF BP, GL Giovano e Com. Valid.		TF BP, GL Giovani									
				TF BP, GL Giovani e Promotori Candidature						TF BP, GL Giovano e Com. Valid.		TF BP, GL GIOVANI			
										TF BP, GL Giovani e Promotori Candidature					



**PIANO STRATEGICO DELLO SVILUPPO RURALE
L'AGRICOLTURA A BENEFICIO DI TUTTI**

RETE RURALE NAZIONALE 2007-2013
Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

Dipartimento delle politiche competitive del mondo rurale e della qualità
Direzione generale della competitività per lo sviluppo rurale

Via XX Settembre, 20 - 00187 Roma

reterurale@politicheagricole.gov.it
www.reterurale.it

