



IL CAPITALE UMANO IN AGRICOLTURA





Istituto Nazionale di Economia Agraria

Sede Centrale

Via Nomentana, 41 - 00161 Roma

Tel. 06478561 - Fax 0647856201

info@inea.it - www.inea.it

Il volume è frutto dell'operato di un gruppo di lavoro composto da:

Elisa Ascione, Concetta Cardillo, Valentina Cardinale, Domenico Casella, Manuela Cicerchia,
Francesca Giarè, Roberto Henke, Maria Carmela Macrì (coordinamento), Mafalda Monda,
Pierpaolo Pallara, Gaetana Petriccione, Francesca Pierri, Maria Rosaria Pupo D'Andrea, Roberta Sardone,
Manuela Scornaienghi, Serena Tarangioli, Anna Vagnozzi, Catia Zumpano

La cura del volume è di Maria Carmela Macrì

I diversi contributi rappresentano una sintesi di alcuni capitoli nonché
un approfondimento di alcune tematiche presentate nel corso degli ultimi anni
nell'Annuario dell'agricoltura italiana curato da INEA

I testi sono stati redatti da:

Capitolo 1: Maria Carmela Macrì

Capitolo 2: Francesca Pierri (2.1.1); Maria Carmela Macrì (2.1.2 e 2.2); Concetta Cardillo (2.3);
Mafalda Monda (2.4)

Capitolo 3: Francesca Giarè e Anna Vagnozzi (3.1 e 3.2); Catia Zumpano (3.3);
Manuela Scornaienghi (Box 3.2); Domenico Casella e Pierpaolo Pallara (3.4.1); Manuela Cicerchia (3.4.2);
Francesca Giarè (3.5)

Capitolo 4: Valentina Cardinale (4.1); Angelo Frascarelli, Roberto Henke, Maria Rosaria Pupo D'Andrea
(4.2.1); Serena Tarangioli (4.2.2); Anna Vagnozzi (4.2.3)

L'attività di segreteria è stata curata da Lara Abbondanza, Debora Pagani e Francesca Ribacchi

Supporto tecnico di Marco Amato e Fabio Iacobini

Revisione bozze a cura di Francesca Ribacchi

Supporto grafico di Laura Fafone

Si ringraziano Anna Carbone e Cristina Salvioni per la lettura critica dei testi

Il lavoro si è chiuso a Dicembre 2012.

La stampa del presente lavoro è stata finanziata dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali –
Dipartimento delle politiche europee ed internazionali e dello sviluppo rurale – con DM n. 6107 del 17 Dicembre 2012.

	Direttore responsabile Roberto Napoletano
Supplemento al n. 20 2013 di Agrisole del 17/05/2013	Registrazione: Tribunale di Milano n. 460 del 20/07/1996



IL CAPITALE UMANO IN AGRICOLTURA

D.M. MIPAAF N. 6107 DEL 17/12/2012

2013

Capitolo 1: Introduzione

Introduzione	pag.	5
--------------	------	---

Capitolo 2: L'impiego del fattore lavoro in agricoltura

2.1 La misura dell'occupazione in agricoltura	pag.	10
2.1.1 <i>Occupati, posizioni lavorative e unità di lavoro in agricoltura</i>	pag.	10
<i>Box 2.1: Il lavoro nelle misure di contabilità nazionale</i>	pag.	11
2.1.2 <i>La manodopera aziendale</i>	pag.	16
2.2 Gli infortuni sul lavoro	pag.	21
2.3 Tipologie aziendali e lavoro: un'analisi in base ai dati RICA	pag.	23
<i>Box 2.2: La Banca dati RICA</i>	pag.	24
2.4 Il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP)	pag.	30
2.4.1 <i>L'analisi del CLUP per posizione nella professione</i>	pag.	30
2.4.2 <i>L'analisi del CLUP per forme giuridiche di impresa</i>	pag.	32

Capitolo 3: Evoluzione del capitale umano e sociale in agricoltura

3.1 Introduzione	pag.	36
3.2 Elementi caratteristici del capitale umano e sociale dell'agricoltura italiana al 2010	pag.	37
3.2.1 <i>Il quadro complessivo fornito dai dati</i>	pag.	37
<i>Box 3.1: Macrocaratteristiche del capitale umano e sociale in agricoltura</i>	pag.	38
3.2.2 <i>Oltre le informazioni quantitative: ambiti innovativi con alcune difficoltà di sviluppo</i>	pag.	39
3.2.3 <i>Strumenti a supporto del capitale umano e sociale: conoscenza, innovazione, servizi</i>	pag.	40
3.3 La dimensione femminile dell'impiego agricolo italiano: percorsi differenziati	pag.	43
<i>Box 3.2: Una testimonianza di creatività e resilienza di una imprenditrice agricola</i>	pag.	50

Capitolo 3:

Segue

3.4 Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana	pag.	51
3.4.1 <i>L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana</i>	pag.	51
3.4.2 <i>Gli imprenditori agricoli stranieri</i>	pag.	57
<i>Box 3.3: Interventi di integrazione, il progetto Start it up - Nuove imprese di cittadini stranieri</i>	pag.	58
3.5 Le opportunità per l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati	pag.	60
<i>Box 3.4: La cooperativa sociale Agricoltura Capodarco</i>	pag.	63
<i>Box 3.5: L'azienda agricola BioColombini</i>	pag.	64
<i>Box 3.6: L'esperienza della Casa Circondariale di Modena</i>	pag.	65

Capitolo 4:

Politiche per il lavoro e l'occupazione

4.1 Normativa contrattuale e tutela dei lavoratori	pag.	68
4.1.1 <i>Tipologie contrattuali</i>	pag.	68
4.1.2 <i>Lo strumento dei voucher lavoro</i>	pag.	69
4.1.3 <i>La riforma del lavoro e il sistema dei voucher</i>	pag.	70
4.1.4 <i>Il contratto di apprendistato</i>	pag.	72
4.1.5 <i>Gli aspetti previdenziali</i>	pag.	73
4.2 La riforma della PAC e il lavoro in agricoltura	pag.	74
4.2.1 <i>Le proposte relative al primo pilastro della PAC</i>	pag.	74
4.2.2 <i>Il lavoro nella politica per lo sviluppo rurale</i>	pag.	79
4.2.3 <i>Il capitale umano e sociale nelle politiche di sviluppo rurale</i>	pag.	81

Capitolo 5:

Riferimenti Bibliografici

Riferimenti bibliografici	pag.	83
---------------------------	------	----



1. INTRODUZIONE

Le richieste che la società esprime nei confronti dell'agricoltura crescono a dispetto della diminuzione del suo peso relativo sull'economia complessiva. Oltre alla tradizionale funzione di sicurezza alimentare, si attribuisce al settore un ruolo strategico nella tutela e valorizzazione delle risorse ambientali, nel garantire continuità culturale e identità sociale a vantaggio in primo luogo della vitalità delle aree rurali, e a favore di tutta la collettività che sempre di più guarda all'agricoltura come fonte di benessere fisico e psicologico per l'offerta di cibi di qualità, di opportunità di svago e ricreative – se non addirittura terapeutiche – e di bellezza del paesaggio. Le sollecitazioni arrivano prima di tutto sotto forma di una domanda che si fa sempre più articolata nelle caratteristiche desiderate nei prodotti agricoli, che sono percepibili (sapori, profumi, sembianze) o meno (salubrità, assenza di residui, caratteristiche di processo come l'equità nei rapporti di lavoro o il benessere degli animali), nonché culturali ed evocative (provenienza, tipicità, tradizione). Accanto alla domanda espressa implicitamente nelle scelte di consumo, la società sollecita una serie di richieste all'agricoltura relativamente ad aspetti sanitari, di protezione dell'ambiente e di tutela del mercato veicolata esplicitamente per tramite della regolamentazione, che può apparire a volte molto pervasiva.

Altri stimoli provengono dalla Politica Agricola Comune (PAC), che ha da tempo avviato una revisione dei propri strumenti di intervento in base ai nuovi obiettivi di una società che, grazie ai risultati ottenuti, può ormai spostare l'attenzione dalla produttività alla sostenibilità sociale, ambientale ed economica, legittimando il sostegno in quanto contropartita di beni pubblici associati all'attività agricola. Questa prospettiva si concretizza nell'imposizione di ulteriori obblighi che, sebbene siano il frutto di un processo graduale condiviso a livello istituzionale, dopo cinquant'anni di consolidate politiche di sostegno pressoché incondizionato, appaiono agli operatori come un inspiegabile gravame a carico di un settore già compresso entro margini ristretti dall'aumento dei costi di produzione e dalla concorrenza internazionale.

Di volta in volta l'agricoltura deve rispondere a una serie di cambiamenti e lo fa impiegando le risorse disponibili, in primis quelle umane. Su di queste si è deciso di focalizzare l'attenzione, nell'intento di contribuire alla comprensione dei mutamenti in atto. È sembrato particolarmente opportuno approfondire questo tema anche sull'onda del potenziale informativo derivante dalla fonte censuaria, che permette di inserire la riflessione sul lavoro nell'ambito di un'immagine completa dell'agricoltura italiana.

A partire da una selezione di dati che ha pre-

so in considerazione varie fonti¹, si è ricostruito un quadro della quantità e delle caratteristiche del lavoro impiegato, del suo costo oltre che dell'incidenza sulla redditività aziendale. Ne emerge un processo di ridimensionamento del settore in termini sia assoluti che relativi non ancora compiuto, tant'è che l'occupazione, pur a ritmi molto lenti e con qualche episodica eccezione, è ancora in flessione. Al contempo, la famiglia continua ancora a rivestire centralità nella vita dell'azienda agricola in termini di numero di persone coinvolte, di giornate di lavoro prestate e di ruolo nelle responsabilità aziendali.

Ovviamente permangono differenze territoriali, come nella partecipazione familiare non professionale o nell'incidenza del lavoro salariato a tempo indeterminato, a testimoniare il perdurare di una distanza tra un'agricoltura più produttiva localizzata soprattutto al Nord, e una meno capitalizzata che offre minori opportunità professionali remunerative, che interessa in particolare il Mezzogiorno.

Al di là della tradizione, invece, emerge il ruolo svolto dagli stranieri, la cui presenza nella società italiana è sempre più rilevante. I dati mostrano senza equivoci che il lavoro prestato dagli stranieri è una risorsa decisiva per il settore, fatto che compare già nelle statistiche dell'Istat e si rafforza poi nell'indagine specifica condotta dall'Inea. Gli stranieri rappresentano una quota importante degli occupati totali e sono coinvolti in tutte le fasi aziendali e nelle attività connesse, e non solo in quelle stagionali e meno strutturate. A fronte di ciò, sebbene le posizioni contrattuali degli immigrati stiano migliorando, perdurano gravi forme di sfruttamento che, oltre a rappresen-

tare un aspetto deplorabile in sé, realizzano un'competizione sleale nei confronti delle imprese che si propongono di adempiere puntualmente agli obblighi di legge, a danno della qualità complessiva dell'intero settore.

Parallelamente al contributo prestato come dipendenti, comincia ad affacciarsi nella realtà agricola del Paese pure un'imprenditorialità straniera che, superando difficoltà che per chi manca di una rete familiare possono risultare più gravose, crea valore e occupazione andando a potenziare le opportunità di un settore che necessita di ricambio generazionale.

Criticità nell'adeguamento del capitale umano si evincono chiaramente dall'età media elevata e dallo scarso livello di istruzione dei capi azienda che rallentano la reattività alle sollecitazioni esterne a danno della dinamicità del settore, così strettamente connessa alle qualità di chi assume le decisioni aziendali. Sono fattori che, almeno in parte, spiegano la bassa informatizzazione delle imprese, la scarsa adesione alle produzioni a denominazione d'origine, malgrado il primato italiano nel numero di certificazioni Dop e Igp. Le opportunità di diversificazione necessitano infatti sia del continuo aggiornamento in merito agli strumenti – normativi, finanziari, tecnici – sia di versatilità nel ricoprire mansioni diverse. In altre parole oggi agli imprenditori agricoli si richiede di investire tanto in tecnologia quanto in formazione e aggiornamento, per consolidare e, dove praticabile, incrementare la redditività.

La consapevolezza del ruolo del capitale umano ha dato origine alle politiche per il sostegno ai giovani agricoltori, per la formazione e la consulenza, per la ricerca e la diffusione dell'innovazione, proprio allo scopo di innescare un circolo virtuoso che mediante l'aumento della redditività incrementi l'attrattività del settore.

Le caratteristiche dei singoli, le loro competenze e determinazione non sono però sufficienti a innescare processi positivi in termini di creazione di benessere sociale. Questi dipen-

¹ Oltre alle fonti prettamente statistiche dell'Istat – Censimento Generale dell'Agricoltura, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, Contabilità nazionale – sono state considerate anche quelle amministrative – INPS e INAIL – fonti di altri istituti di ricerca privati, nonché alcune proprie dell'INEA, ovvero l'indagine sull'impiego di lavoratori stranieri in agricoltura, la banca dati RICA.

dono anche dalla fertilità dei contesti. Contano molto la disponibilità di risorse finanziarie, le relazioni presenti sul territorio, cioè il grado di fiducia con cui gli operatori si avvicinano gli uni agli altri e con le istituzioni di riferimento, il tessuto economico locale che deve fornire mezzi tecnici adeguati e una rete per distribuire i prodotti finiti. Pertanto, se la capacità di cogliere gli stimoli che provengono dai consumatori e dalla società nella sua interezza dipende dal capitale umano, la velocità con cui essi si trasferiscono in comportamenti economici è vincolata al tessuto in cui l'azienda è inserita e opera, alla volontà che le istituzioni e la società civile hanno di sostenere i cambiamenti. Non a caso il capitale sociale è considerato da molti uno degli elementi centrali nello sviluppo delle imprese e dei territori.

In questa prospettiva, al di là dei dati volti a fornire un quadro piuttosto statico per senilizzazione, competenze scolastiche, apertura al mercato, si rileva l'infittirsi di una rete di relazioni formali e informali che mette al centro dei propri obiettivi il miglioramento della qualità della vita e si riflette anche nella condivisione di forme e modi di coltivazione più attenti al benessere collettivo. Tali relazioni, pur non traducendosi integralmente in incrementi di reddito, costituiscono una fonte di ricchezza sociale e, si auspica, un presupposto per l'affermazione di un'agricoltura dove la qualità sia evidente in tutte le dimensioni, tanto nella salubrità e gradevolezza dei suoi prodotti, quanto nel rispetto dell'ambiente, del paesaggio e, soprattutto, della dignità umana.



Capitolo 2: L'impiego del fattore lavoro in agricoltura

2. L'IMPIEGO DEL FATTORE LAVORO IN AGRICOLTURA

2.1 La misura dell'occupazione in agricoltura

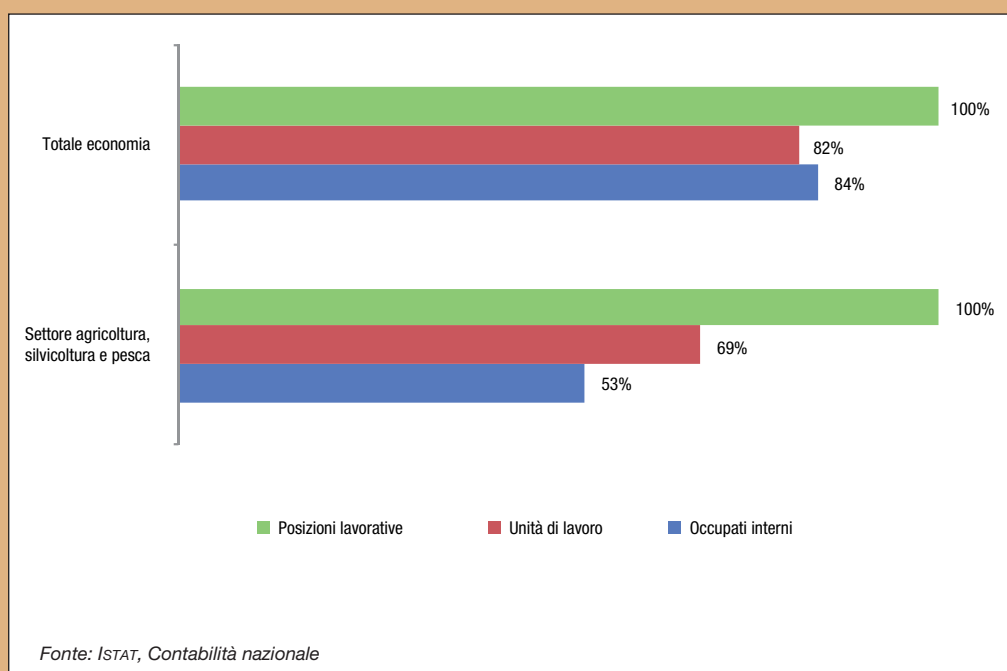
2.1.1 Occupati, posizioni lavorative e unità di lavoro in agricoltura

L'impiego del fattore lavoro nella produzione può essere espresso attraverso il calcolo del numero di occupati o mediante misure standard finalizzate a cogliere il volume di lavoro impiegato nel processo produttivo. Si tratta di ottiche differenti, la prima delle quali punta sulla quanti-

tà di persone coinvolte, la seconda sull'input di lavoro utilizzato (box 2.1).

La differenza tra le due grandezze è particolarmente evidente in agricoltura che, com'è noto, si presenta come un settore caratterizzato da attività altamente differenziate, oltre che per tipologia di produzioni, anche per la struttura delle aziende agricole. In esso coesistono vere e proprie imprese con una produzione totalmente commercializzata e piccole aziende di autoconsumo in cui prevale la componente di lavoro familiare a carattere "informale" (fig. 2.1).

Figura 2.1: Occupati interni, posizioni lavorative e unità di lavoro nel settore agricoltura, silvicoltura e pesca e nel totale economia. Anno 2011, valori percentuali.



BOX 2.1 - Il lavoro nelle misure di contabilità nazionale

Le definizioni di occupazione utilizzate dall'ISTAT nell'ambito della contabilità nazionale corrispondono a quelle adottate a livello internazionale e riportate in ambito europeo nel Sistema dei conti economici (SEC95). In base al SEC95, i risultati delle attività produttive devono essere comparati con un concetto di occupazione che comprende le persone occupate, residenti e non, che prestano la propria attività lavorativa presso unità produttive residenti sul territorio economico del Paese. Il concetto di occupazione sottostante le stime di contabilità nazionale, quindi, è quello di occupazione interna; quest'ultimo differisce da quello utilizzato dalle indagini sulle forze di lavoro rivolte alle famiglie perché si fa riferimento alla residenza dell'unità di produzione e non alla residenza della persona occupata. Per misurare, quindi, il lavoro come fattore di produzione il SEC95 suggerisce di fare riferimento all'unità di lavoro equivalente a tempo pieno (ULA) che si determina riducendo a unità omogenee, in proporzione al numero di ore lavorate, le diverse posizioni lavorative* per tener conto del fatto che una loro parte non corrisponde a un impiego full time.

L'approccio metodologico per la stima dell'input di lavoro per il settore agricolo non si discosta da quello utilizzato per gli altri settori di attività economica e prevede l'armonizzazione e l'integrazione delle diverse fonti di informazione sulle posizioni lavorative, il confronto delle fonti informative integrate dal lato della domanda di lavoro (le imprese e le istituzioni) con quelle dal lato dell'offerta (le famiglie), la stima di categorie di occupazione non direttamente osservabili dalle fonti di informazione (stranieri non residenti e non regolari), approfondimenti su settori economici specifici e trasformazione delle posizioni lavorative in unità di lavoro a tempo pieno (ULA).

** La posizione di lavoro è definita come un contratto di lavoro esplicito o implicito, tra una persona e una unità produttiva residente, finalizzato allo svolgimento di una attività produttiva retribuita. Le posizioni di lavoro rappresentano dunque il numero di posti di lavoro, compresi quelli corrispondenti alle seconde attività.*

L'analisi dei dati di contabilità nazionale (fig. 2.2) evidenzia in primo luogo che la dinamica occupazionale in agricoltura è caratterizzata da un consolidato trend decrescente di lungo periodo, determinatosi in parallelo con la perdita di peso del settore nel complesso dell'economia italia-

na. In quarant'anni (1970-2010) il peso sull'occupazione del settore agricoltura, silvicoltura e pesca si è ridotto di circa il 16% e nel 2011 ha rappresentato il 3,9% del totale degli occupati impiegati nelle attività di produzione all'interno del territorio economico italiano.

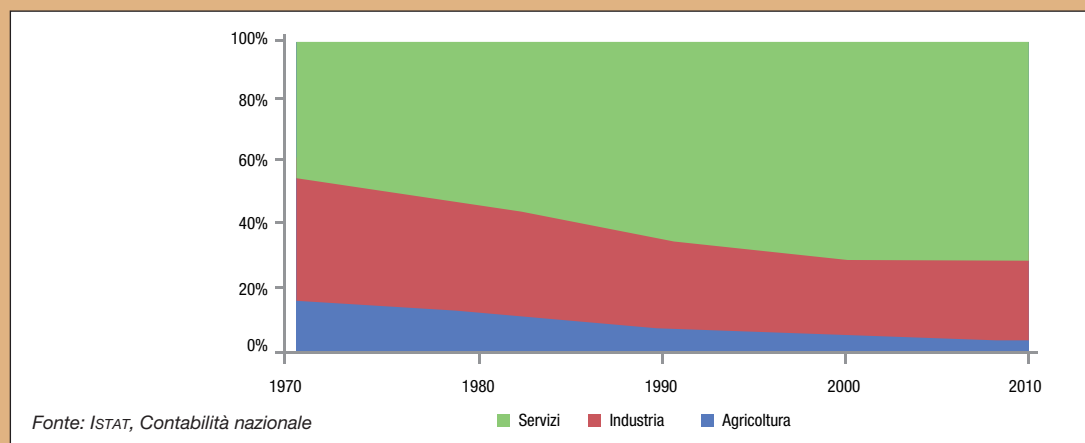


Figura 2.2:
Occupati,
composizione
percentuale
dei diversi
settori di attività
economica

Tabella 2.1: Occupati per posizione professionale

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
TOTALE ATTIVITÀ PRODUTTIVE							
Dipendenti (%)	73,6	74,5	74,3	75,6	76,4	76,6	76,8
Indipendenti (%)	26,4	25,5	25,7	24,4	23,6	23,4	23,2
Totale (migliaia)	22.930	23.794	24.256	24.875	25.256	24.661	24.743
AGRICOLTURA							
Dipendenti (%)	48,4	49,5	48	52,6	53,5	53,2	54,3
Indipendenti (%)	51,6	50,5	52	47,4	46,5	46,8	45,7
Totale (migliaia)	1.096	1.072	1.016	1.032	986	975	955

Fonte: ISTAT, Contabilità nazionale

In secondo luogo, analizzando gli stessi dati relativi all'input di lavoro ma per posizione nella professione emerge che, rispetto agli altri settori produttivi, storicamente l'incidenza degli indipendenti è molto elevata, coerentemente con la dimensione familiare dell'agricoltura italiana, sebbene questa forbice sia andata riducendosi nel tempo (tab. 2.1).

Un altro fattore specifico da sottolineare è l'ampiezza della forbice tra occupati interni indipendenti, numero delle posizioni lavorative registrate presso le unità produttive residenti nel nostro Paese e unità lavorative calcolate pro-

prio a partire dalle posizioni lavorative (fig. 2.3).

In tutti i settori le posizioni lavorative sono più numerose degli occupati in quanto ogni occupato può ricoprire più di una posizione lavorativa. Per il settore agricolo, però, tale divario è molto elevato per la presenza della pluri-attività legata soprattutto all'apporto del lavoro familiare. Inoltre, diversamente dagli altri settori, le unità di lavoro superano di gran lunga gli occupati sia per l'apporto del lavoro familiare prestato a livello informale sia per l'elevata incidenza del lavoro non regolare che purtroppo caratterizza il settore (tab. 2.2).

Tabella 2.2: Occupati, unità di lavoro, posizioni lavorative e relativi tassi di irregolarità per settori di attività economica. Anno 2011

	Valori in migliaia			Tasso di irregolarità (%)		
	occupati	unità di lavoro	posizioni lavorative	occupati	unità di lavoro	posizioni lavorative
Totale attività economiche	24.742,7	24.036,2	29.448,6	10,5	12,2	17,3
Agricoltura, silvicoltura e pesca	955,1	1.228,3	1.787,8	37,1	24,8	19,8
Attività estrattiva; attività manifatturiere; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	4.798,2	4.401,4	4.882,1	4,3	4,5	4,3
Costruzioni	1.849,6	1.873,4	2.108,5	9,8	12,0	14,0
Servizi	17.139,8	16.533,1	20.670,2	10,8	13,4	20,2

Fonte: ISTAT, Contabilità nazionale

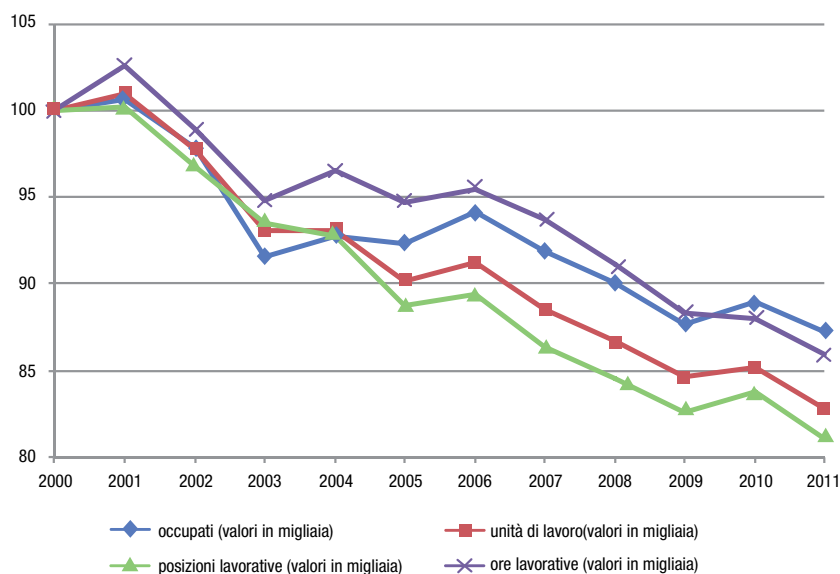


Figura 2.3:
Andamento
dell'input di
lavoro per la
contabilità
nazionale
(2000=100)

Fonte: ISTAT, Contabilità nazionale

Come accennato in precedenza con l'avanzare dello sviluppo economico l'importanza relativa del settore agricolo è diminuita sia in termini di reddito nazionale che di occupazione.

Infatti l'arretratezza dell'agricoltura italiana fu superata, nel secondo dopoguerra, soprattutto grazie all'adozione dei principi della produzione industriale (modernizzazione agricola). In quegli anni è stato avviato un processo di meccanizzazione che ha consentito di rispondere ai bisogni alimentari delle popolazioni determinando, però, una consistente fuoriuscita di risorse umane dal settore agricolo. Un ruolo importante in tale processo di trasformazione è stato giocato dalle politiche agricole (dei mercati e delle strutture) che a partire dagli anni cinquanta hanno favorito questa traiettoria evolutiva.

Venendo a un'epoca più recente, e comparando l'andamento delle diverse variabili riguardanti l'impiego di lavoro per il settore agricolo a partire dall'anno 2000, si possono distinguere tre periodi: fino al 2003 si osserva un andamento decrescente del numero degli occupati con tassi di variazione pressoché identici a quelli calcolati per le posizioni lavorative e le unità di lavoro con un minimo nel 2003 di occupati in agricol-

tura pari a circa un milione di persone. Segue, tra il 2003 e il 2006, prima una risalita poi una fase di stabilità in termini di occupati quindi nuovamente, dal 2007, il trend diventa decrescente (fig. 2.3). Senza la pretesa di stabilire delle relazioni univoche, è riconosciuto che alcuni fattori politico-istituzionali potrebbero aver avuto un impatto non trascurabile. In primo luogo l'introduzione, a partire dal primo gennaio del 1998, dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)¹. Tale imposta regionale sui valori reali e non catastali ha determinato l'abbandono della posizione da parte di alcuni imprenditori agricoli che si dichiaravano tali per approfittare dei vantaggi previdenziali, incidendo negativamente sulla dinamica dell'occupazione e delle ULA indipendenti. In secondo luogo, il processo di riforma della PAC avviato con Agenda 2000 (Riforma Fischer del 2003, Health check del 2008) ha smantellato gradualmente il sistema degli aiuti direttamente correlati alla produzione per arrivare a un aiuto da essa "disaccoppiato" (Frascarelli (2005); Lobianco, Esposti (2006); Montresor et al. (2007)).

¹ D.lgs. n. 446 del 15 dicembre 1997.

Tuttavia, l'impatto delle riforme sull'occupazione agricola e sulla stessa sopravvivenza di alcune realtà produttive non è stato univoco; è comunque possibile ritenere che l'erogazione dei premi legata allo status di produttore agricolo e, quindi, alla prosecuzione dell'attività produttiva, potrebbe aver spinto le aziende a rimanere sul mercato anche in condizioni di inefficienza. Dal lato dell'impiego di lavoro, l'erogazione di sussidi disaccoppiati potrebbe aver ridotto l'intensità di utilizzo del fattore lavoro familiare o, in alternativa, grazie alla riduzione dei rischi, limitato la prestazione di lavoro extra-aziendale considerata tradizionalmente una fonte di diversificazione dei redditi della famiglia rurale. In questo quadro, si spiegherebbe allora la stabilità del numero degli occupati interni registrata dal 2004 al 2006, a fronte di una riduzione delle posizioni lavorative e delle unità di lavoro.

Infine, un elemento che potrebbe avere inciso a favore della crescita delle unità di lavoro dipendenti è l'applicazione della legge n. 189 del 30 luglio 2002, conosciuta come legge Bossi-Fini. Tale legge, nata con l'intento di rafforzare le misure di contrasto all'immigrazione illegale e al traffico di esseri umani, ha condotto a un rapido

processo di regolarizzazione che, aggiunto a un buon andamento del settore registrato in quegli anni, può spiegare la forte variazione positiva delle unità di lavoro dipendenti proprio a cavallo degli anni 2003-2005 (fig. 2.4).

Dal 2007 invece è evidente il segno della crisi che ancora oggi stringe l'intero sistema economico e che nel settore agricolo si manifesta con andamenti in controtendenza. Se guardiamo il fenomeno in termini di persone occupate, sembra che la crisi in sostanza abbia rallentato la fuoriuscita di manodopera dal settore agricolo rispetto agli anni '90 e ai primi anni del 2000. Tra il 2009 e il 2010 si registra addirittura un aumento dell'occupazione, sebbene risulti diminuito il monte ore lavorato.

Inoltre, data l'importanza del lavoro familiare in azienda, non sorprende che l'andamento delle unità di lavoro indipendenti sia più stabile (fig. 2.4): in particolare, dal 2007 al 2010 le unità di lavoro indipendenti hanno registrato variazioni negative molto ridotte.

Riguardo alle caratteristiche degli occupati è necessario utilizzare la rilevazione sulle forze di lavoro che, com'è noto, rappresenta la principale fonte d'informazione statistica sul mercato

Figura 2.4:
Variazione annua
(%) delle unità
di lavoro per
posizione nella
professione

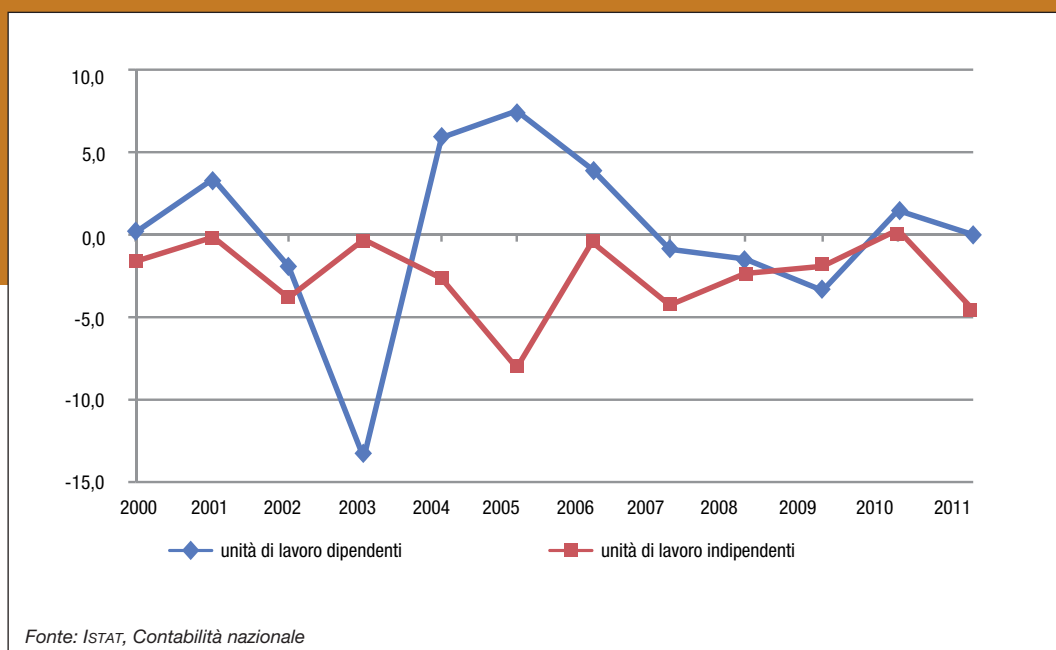


Tabella 2.3: Occupati residenti, occupati interni e ULA nel settore agricoltura, silvicoltura e pesca e nel totale economia per posizione nella professione. Anno 2011, valori in migliaia

	TOTALE ECONOMIA			SETTORE AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA		
	dipendenti	indipendenti	Totale	dipendenti	indipendenti	Totale
Occupati residenti Forze di Lavoro	17.240	5.727	22.967	413	438	850
Occupati residenti Contabilità Nazionale	19.006	5.737	24.743	519	436	955
Unità di lavoro	17.259	6.777	24.036	473	755	1.228

Fonte: ISTAT, Contabilità nazionale, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

del lavoro italiano. Si tratta di un'indagine campionaria che coinvolge ogni anno oltre 300.000 famiglie residenti in Italia. La stima riguarda gli occupati residenti indipendentemente dal fatto che il valore aggiunto sia prodotto o meno sul territorio nazionale.

Nel confronto tra le tre stime (occupati residenti, occupati interni e unità di lavoro) emerge chiaramente la differenza numerica coerentemente con

la differenza di fondo nelle definizioni (tab. 2.3).

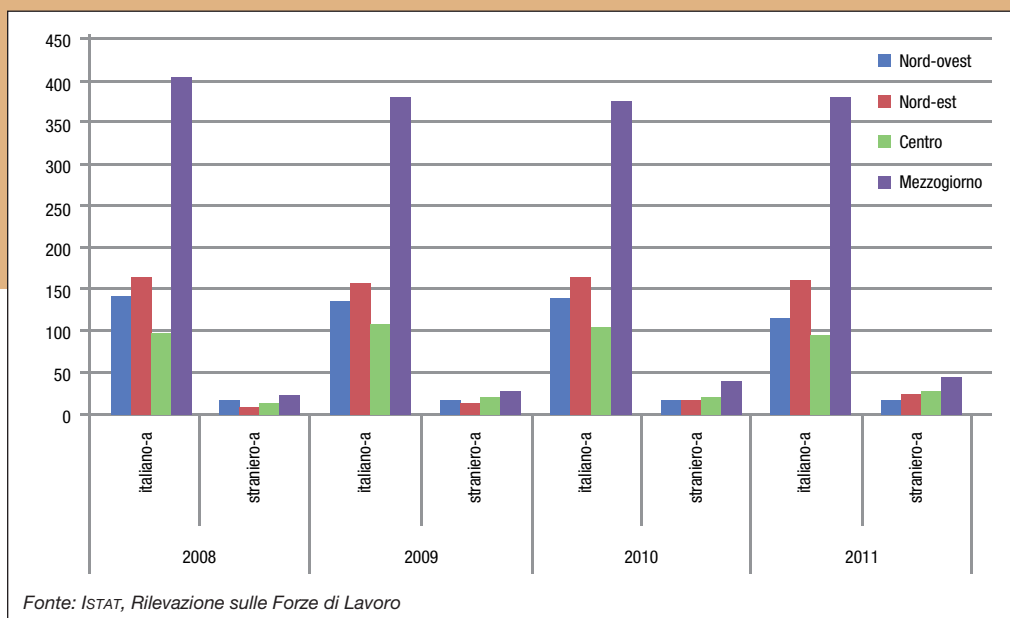
La rilevazione sulle forze di lavoro ci consente ulteriori riflessioni sulle caratteristiche personali dei soggetti occupati in agricoltura. In particolare, rispetto agli altri settori di attività economica, si nota il persistere di un sostanziale invecchiamento in quello agricolo che registra, in tutte le circoscrizioni italiane, un elevato peso percentuale degli occupati ultra sessantacinquenni (tab. 2.4).

Tabella 2.4: Occupati per classi di età e ripartizione in agricoltura e nel totale economia (%), 2011

	15-34 anni	35-64 anni	15-64 anni	65 anni e più	Totale	Totale occupati (000)
NORD						
Agricoltura, silvicoltura e pesca	18,7	72,4	91,1	8,9	100	310
Totale economia	26,6	71,7	98,3	1,7	100	11.925
CENTRO						
Agricoltura, silvicoltura e pesca	21,1	68,4	89,6	10,4	100	117
Totale economia	25,4	72,6	98,0	2,0	100	4.826
MEZZOGIORNO						
Agricoltura, silvicoltura e pesca	21,0	76,3	97,3	2,7	100	423
Totale economia	26,7	72,0	98,7	1,3	100	6.216
ITALIA						
Agricoltura, silvicoltura e pesca	20,2	73,8	94,0	6,0	100	850
Totale economia	26,4	72,0	98,3	1,7	100	22.967

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Figura 2.5:
Occupazione straniera
in agricoltura



La rilevazione sulle forze di lavoro ci permette, infine, di rendere conto di un fenomeno che sarà approfondito nel seguito della trattazione (cfr. paragrafo 3.4), quello cioè della presenza degli occupati stranieri la cui incidenza sull'occupazione totale in agricoltura è pari al 12% e in crescita (tra il 2011 e il 2010 gli occupati stranieri in agricoltura sono aumentati del 22,6%, mentre quelli italiani sono diminuiti del 4,5%, fig 2.5).

2.1.2 La manodopera aziendale

Guardando ai dati sulla manodopera aziendale, l'immagine che emerge dall'ultimo Censimento generale (2010) è in continuità con l'assetto tradizionale dell'agricoltura italiana che vede la famiglia al centro dell'organizzazione produttiva. Infatti, a fronte di evidenti dinamiche riorganizzative tra i due censimenti – come la riduzione del numero delle aziende agricole (-32,4%), l'aumento della media della superficie agricola utilizzata (+44,2%), la maggiore flessibilità nella gestione fondiaria (con l'aumento di terreni in affitto o a titolo gratuito) – la conduzione diretta² da parte del capo azien-

da³ e dei suoi familiari si conferma prevalente. Addirittura, la sua incidenza è leggermente aumentata sia in rapporto al numero di aziende che alla superficie agricola utilizzata (tab. 2.5).

Dal punto di vista delle unità aziendali, il settore risulta dunque ridimensionato e la ristrutturazione appare accompagnata da una diminuzione nel numero di persone coinvolte nelle attività (-50,9%) che ha interessato soprattutto la componente familiare. La riduzione in termini di quantità di lavoro è stata però inferiore (-23,4% giornate di lavoro)⁴ e ha riguardato so-

cioè il responsabile giuridico ed economico, presta lavoro manuale nell'azienda, da solo o con l'aiuto di familiari e parenti, indipendentemente dalla presenza di lavoro fornito da altra manodopera aziendale.

³ Si definisce "capo azienda" la persona fisica che assicura la gestione corrente e quotidiana dell'azienda. Per ciascuna azienda si considera capo azienda esclusivamente una persona. Nel caso di azienda familiare, il capo azienda è in genere il conduttore stesso.

⁴ Sono le giornate di lavoro svolte in azienda, per l'esercizio delle attività agricole o delle attività connesse, nel corso dell'annata agraria 2009-2010, con riguardo a:

- numero di giorni;
- media ore giornaliera;
- percentuale del tempo aziendale dedicato ad attività connesse.

Per numero di giorni si intendono tutte le giornate effetti-

² Si è in presenza di conduzione diretta quando il conduttore,

Tabella 2.5: Aziende e relativa SAU per forma di conduzione. Anni 2010 e 2000 (composizione percentuale)

	2010			2000		
	Conduzione diretta	Conduzione con salariati	Altra forma di conduzione	Conduzione diretta	Conduzione con salariati	Altra forma di conduzione
AZIENDE						
Italia	95,4	4,1	0,5	94,7	5,2	0,1
Nord-Ovest	96	3,4	0,6	95,1	4,8	0,1
Nord-Est	90	9,2	0,8	89,3	10,7	0,1
Centro	96,4	3,1	0,5	96	3,9	0,1
Sud	97	2,6	0,4	96,1	3,8	0,1
Isole	95,1	4,6	0,3	94,8	5,1	0,1
SAU						
Italia	82,8	11,6	5,6	81,2	18,7	0,1
Nord-Ovest	86	9,1	4,9	82,1	17,8	0,1
Nord-Est	77,7	15	7,3	79,1	20,7	0,2
Centro	77,9	17,1	5	75,1	24,7	0,1
Sud	84,4	9,3	6,3	82,1	17,8	0,1
Isole	87	9	4	87,6	12,2	0,2

Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

lamente la manodopera familiare (-28%), mentre la quantità di lavoro prestata dalla componente salariata è, sebbene di poco, aumentata (+3,6%). La notevole differenza nella portata della riduzione della quantità di lavoro prestato rispetto a quella che ha interessato il numero di persone coinvolte depone a favore di una maggiore professionalizzazione, che vede rimanere in vita le imprese più produttive, dove la manodopera coinvolta, anche quella familiare, è impiegata in modo sempre meno residuale e collaterale alle altre attività svolte all'esterno dell'azienda.

Complessivamente nell'annata 2009/2010 sono state coinvolte nell'attività delle aziende agricole italiane poco meno di 3,9 milioni di persone, di cui circa tre milioni appartenenti alla famiglia del conduttore (tab. 2.6).

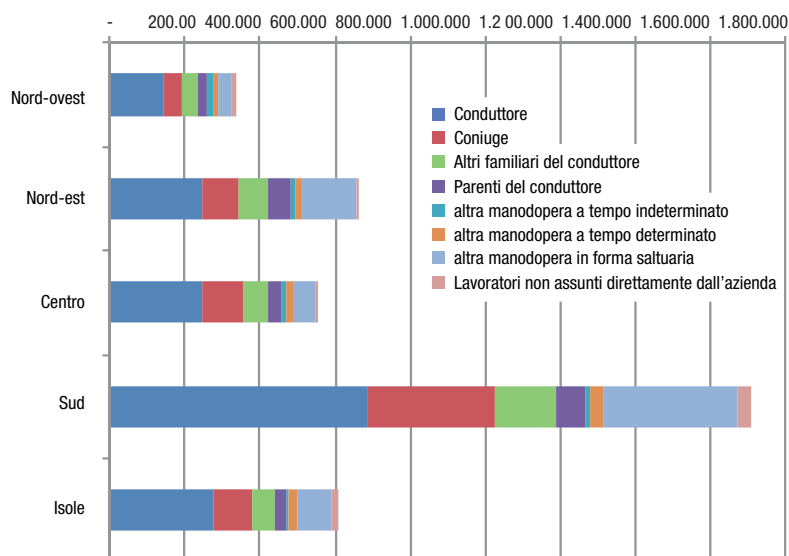
vamente lavorate presso l'azienda nell'annata agraria, indipendentemente dalle ore giornaliere prestate; la media ore giornaliere è il numero delle ore mediamente lavorate nelle giornate. Se il numero di ore giornaliere lavorate non è costante nel tempo il calcolo della media dovrà essere stimato.

La partecipazione alle attività agricole risulta geograficamente disomogenea, con il Sud che detiene la quota di manodopera maggiore rispetto alle altre ripartizioni geografiche (44%), tra le quali qualche differenza si riscontra anche nella composizione tra le diverse categorie di manodopera; per esempio: mentre l'incidenza del conduttore sulla manodopera totale nel Nord-Est è pari al 37%, nelle Isole è il 45,5%; la manodopera extra-familiare assunta a tempo indeterminato nella media italiana incide per il 4%, ma nel Nord-Ovest questo valore raddoppia (8,5%) e nel Sud quasi si dimezza (2,6%) (fig. 2.6). Infine, guardando alla condizione professionale dichiarata dalla manodopera familiare, nel Nord-Ovest la condizione "occupato" ha una percentuale più alta delle diverse ripartizioni (tab. 2.7). Tali differenze sono coerenti con il perdurare della divergenza tra un'agricoltura più produttiva localizzata soprattutto al Nord, e una meno capitalizzata che offre dunque minori opportunità professionali appetibili e che interessa per lo più il Mezzogiorno italiano.

Tabella 2.6: Numero di persone appartenenti alla manodopera aziendale familiare e non familiare

Territorio	TUTTE LE VOCI RELATIVE ALLA MANODOPERA FAMILIARE					MANODOPERA NON FAMILIARE			
	totale manodopera familiare	conduttore	altri familiari del conduttore	parenti del conduttore	coniuge	altra manodopera aziendale in forma continuativa	altra manodopera aziendale in forma saltuaria	lavoratori non assunti direttamente dall'azienda	totale manodopera non familiare
Piemonte	114.899	66.347	15.835	8.558	24.159	7.961	20.058	5.010	33.029
Valle d'Aosta	7.499	3.536	1.267	973	1.723	197	648	41	886
Liguria	36.710	20.055	4.807	3.336	8.512	2.047	2.517	250	4.814
Lombardia	98.157	53.083	17.442	11.325	16.307	18.353	16.494	4.443	39.290
Bolzano	54.172	19.613	15.831	6.263	12.465	2.418	25.510	1.049	28.977
Trento	40.810	16.111	7.914	8.338	8.447	1.428	20.772	1.497	23.697
Veneto	209.889	118.128	29.561	23.633	38.567	10.514	36.776	1.913	49.203
Friuli V G	40.038	22.029	5.893	3.812	8.304	3.371	8.473	393	12.237
Emilia R	134.672	72.025	21.652	16.133	24.862	14.754	53.933	2.362	71.049
Toscana	132.954	70.842	19.300	14.211	28.601	13.943	24.025	2.520	40.488
Umbria	68.723	35.470	11.008	5.223	17.022	4.018	7.428	962	12.408
Marche	76.962	44.246	9.106	6.504	17.106	3.440	7.646	308	11.394
Lazio	179.327	97.017	23.282	11.854	47.174	7.330	20.730	2.138	30.198
Abruzzo	140.666	66.334	23.043	10.159	41.130	2.242	12.892	1.241	16.375
Molise	46.885	26.114	5.047	2.848	12.876	711	4.607	271	5.589
Campania	253.366	135.814	33.054	12.743	71.755	14.701	56.677	3.378	74.756
Puglia	480.170	270.280	57.753	39.385	112.752	9.258	203.091	5.381	217.730
Basilicata	89.213	51.428	7.461	5.110	25.214	2.451	19.974	1.628	24.053
Calabria	259.488	137.141	33.540	12.927	75.880	14.530	62.142	22.655	99.327
Sicilia	363.693	217.779	41.696	22.691	81.527	24.746	80.502	21.171	126.419
Sardegna	104.358	60.317	14.784	7.556	21.701	4.732	10.662	790	16.184
Nord-Ovest	257.265	143.021	39.351	24.192	50.701	28.558	39.717	9.744	78.019
Nord-Est	479.581	247.906	80.851	58.179	92.645	32.485	145.464	7.214	185.163
Centro	457.966	247.575	62.696	37.792	109.903	28.731	59.829	5.928	94.488
Sud	1.269.788	687.111	159.898	83.172	339.607	43.893	359.383	34.554	437.830
Isole	468.051	278.096	56.480	30.247	103.228	29.478	91.164	21.961	142.603
Italia	2.932.651	1.603.709	399.276	233.582	696.084	163.145	695.557	79.401	938.103

Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010



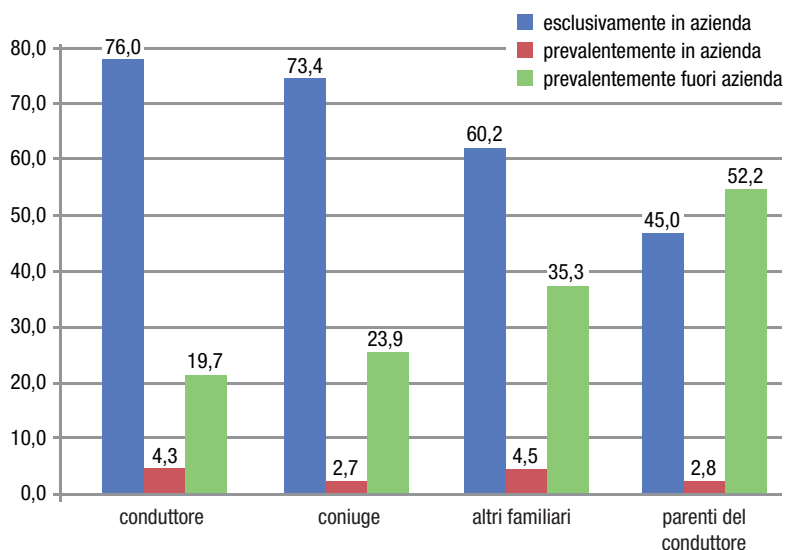
Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

Figura 2.6:
Numero di
persone per
categoria di
manodopera
aziendale

La manodopera familiare continua ad avere un ruolo prevalente per l'azienda e allo stesso tempo l'attività in azienda costituisce un impegno prevalente per la maggior parte dei componenti familiari (fig. 2.7).

La rilevazione censuaria ci consente qualche

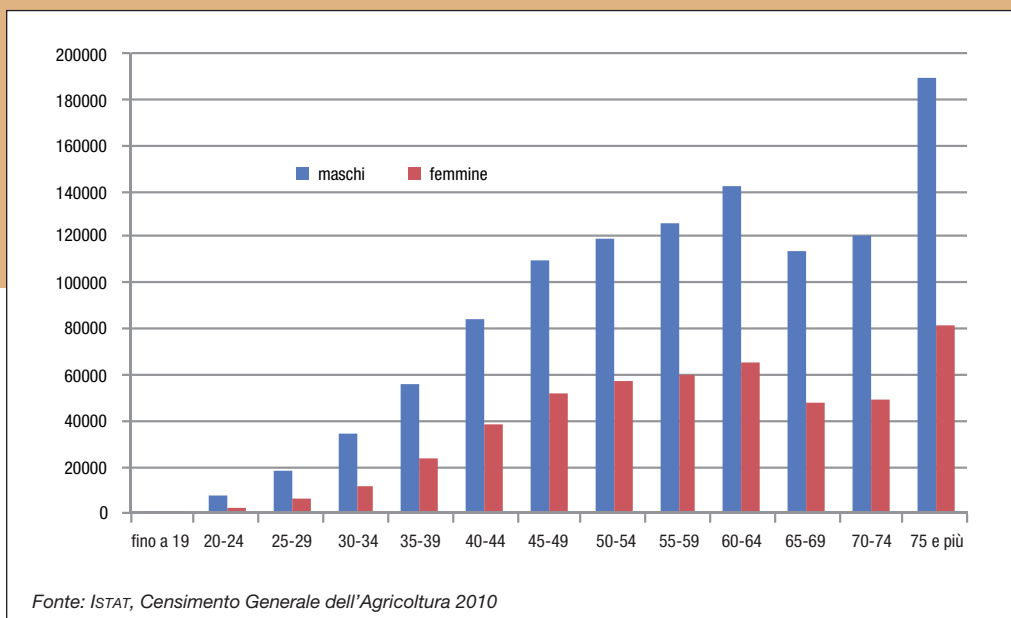
riflessione anche sulle caratteristiche della manodopera. In particolare, è possibile constatare che più del 60% dei capi azienda ha almeno 55 anni (fig. 2.8) e più del 70% ha raggiunto solo il titolo di studio elementare o di terza media (fig. 2.9).



Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

Figura 2.7:
Attività esclusiva
e prevalente della
manodopera
familiare

Figura 2.8: Capi azienda per classi di età e sesso



Il dato sull'età, però, può essere valutato anche in una chiave positiva, cioè come specificità dell'agricoltura di offrire l'opportunità di conservare la condizione attiva più a lungo che in altri settori e quindi di evitare i fenomeni di esclusione sociale che possono conseguire al ritiro dal lavoro. Questa interpretazione vale soprattutto quando l'invecchiamento non riguarda i capi

azienda, per i quali l'età avanzata risulta disincentivante rispetto a strategie di aggiornamento e investimento necessarie alla vitalità dell'impresa (fig. 2.8).

Passando dal numero di persone alla quantità di lavoro prestata, su un totale di 250,8 milioni di giornate di lavoro (il 28% in meno rispetto al 2000 quando erano circa 280 milioni) 200,9

Figura 2.9: Capi azienda per titolo di studio e sesso

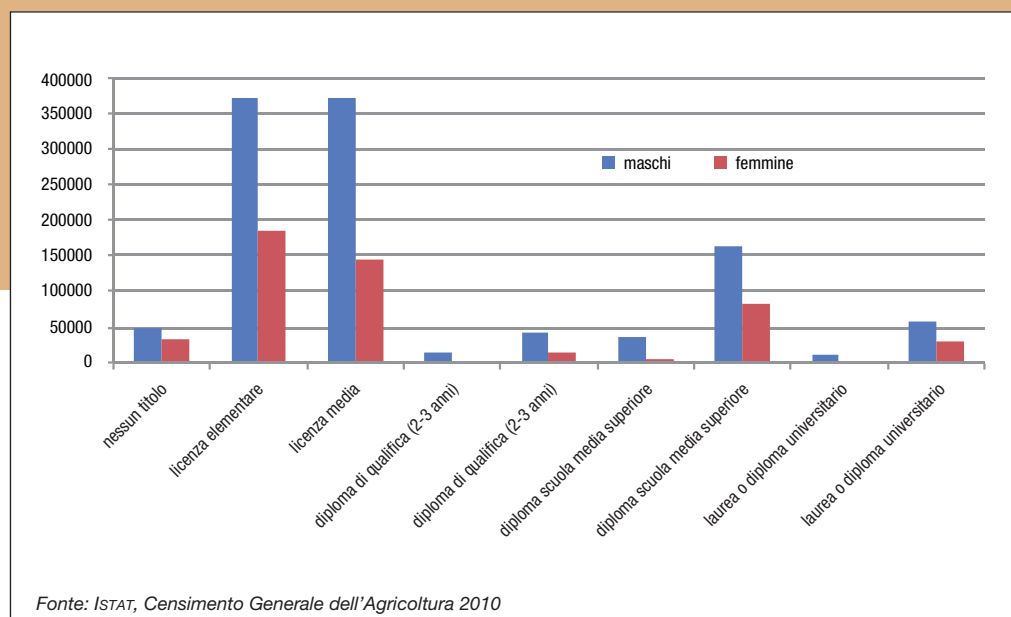


Tabella 2.7: Manodopera familiare per condizione professionale dichiarata

	occupato	disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	in cerca di prima occupazione	casalinga-o	studente	ritirato-a dal lavoro	in altra condizione	totale valori assoluti
valori percentuali su totale di ripartizione								
Italia	43,6	3,7	0,7	9,8	1,9	35,1	5,2	2.932.651
Nord-Ovest	55,2	0,8	0,2	4,9	1,1	34,3	3,4	257.265
Nord-Est	47,5	0,9	0,2	6,9	2,1	40,0	2,3	479.581
Centro	41,9	2,1	0,4	9,7	1,5	40,1	4,3	457.966
Sud	41,3	5,5	1,0	10,8	2,1	32,9	6,4	1.269.788
Isole	40,9	4,9	1,0	12,9	1,9	31,4	6,8	468.051

Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

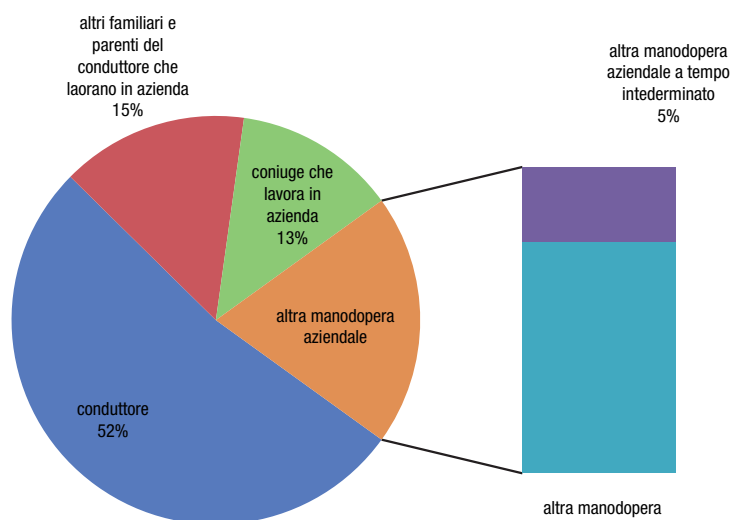
milioni sono prestate da manodopera familiare con un'incidenza (80%) di poco inferiore a quella registrata nel 2000 (85%); in questa dimensione la prevalenza del contributo del conduttore diventa ancora più evidente in quanto più della metà dell'apporto di lavoro è a lui riconducibile, mentre solo il 20% delle giornate di lavoro riguarda manodopera non familiare, di cui solo una piccola parte relativa a contratti a tempo indeterminato (fig. 2.10).

Infine, dai dati del censimento risulta che gli stra-

nieri incidono complessivamente per il 6,2% sulla manodopera aziendale per un totale superiore a 241.000 persone – di cui il 60% di provenienza comunitaria – con un peso irrisorio sulla componente familiare ma piuttosto consistente su quella salariata soprattutto nel Nord del Paese (tab. 2.8).

2.2 Gli infortuni sul lavoro

Un dato sicuramente positivo riguardo alla qualità del lavoro emerge dalle statistiche dell'INAIL.



Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

Figura 2.10:
Giornate di lavoro per categoria di manodopera aziendale

Tabella 2.8: Percentuale stranieri su manodopera aziendale

	stranieri su manodopera familiare		stranieri su altra manodopera in forma continuativa		stranieri su altra manodopera aziendale in forma saltuaria		stranieri su lavoratori non assunti direttamente dall'azienda	
	di paese dell'UE-27	di paese extra UE-27	di paese dell'UE-27	di paese extra UE-27	di paese dell'UE-27	di paese extra UE-27	di paese dell'UE-27	di paese extra UE-27
Italia	0,2	0,1	8,6	12,4	15,6	10,0	15,5	10,7
Nord-Ovest	0,3	0,2	9,1	22,5	24,5	26,2	33,6	42,6
Nord-Est	0,2	0,1	11,2	16,5	36,6	13,6	24,4	13,9
Centro	0,4	0,2	9,9	14,1	16,5	17,6	20,9	22,1
Sud	0,1	0,1	6,0	5,7	8,4	6,5	16,5	5,1
Isole	0,1	0,0	7,6	6,5	5,5	6,3	1,7	1,2

Fonte: ISTAT, Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

Esse indicano una riduzione degli infortuni sul lavoro denunciati in agricoltura tra il 2000 e il 2010 del 41%, con una diminuzione del 52% di quelli in cui sono coinvolte donne. Considerando l'elevato tasso di riduzione annuale,

la diminuzione degli infortuni è solo in parte riconducibile al ridimensionamento del numero di occupati e ciò permette di concludere che il trend positivo dipende anche dalle migliori condizioni di lavoro, sebbene rimangano ancora troppo numerose le denunce per infortuni mortali (tab. 2.9).

Tabella 2.9: Agricoltura, infortuni sul lavoro denunciati per ripartizione geografica

	2007	2008	2009	2010	2011
Nord-Ovest	10.856	10.176	10.324	9.736	9.019
Nord-Est	18.104	16.234	16.030	15.540	14.696
Centro	11.446	10.801	10.495	9.964	9.344
Sud	11.525	10.977	10.575	9.845	9.200
Isole	5.321	5.200	5.263	5.130	4.704
TOTALE	57.252	53.388	52.687	50.215	46.963
di cui mortali					
	2007	2008	2009	2010	2011
Nord-Ovest	19	25	26	15	20
Nord-Est	28	40	34	35	31
Centro	9	19	16	17	24
Sud	31	29	36	34	21
Isole	17	13	16	11	11
TOTALE	104	126	128	112	107

Fonte: INAIL, Banca dati statistica

A fronte di un'agricoltura via via più diversificata, i maggiori rischi infortunistici sembrerebbero rimanere legati alle attività più strettamente connesse alle produzioni agricole, con quelle legate alla preparazione del terreno e all'allevamento ai primi posti (tab. 2.10).

Sempre dai dati INAIL emerge che l'incidenza degli infortuni è maggiore per la componente autonoma (il 76% delle denunce) rispetto a quella dipendente; tra i dipendenti, sono più numerosi gli infortuni denunciati da personale a tempo determinato (tab. 2.11). Infine, la percentuale degli infortuni denunciati dai nati all'estero è pari al 12%, in linea con il peso dell'occupazione straniera stimata nella rilevazione sulle forze di lavoro che, com'è noto, rileva l'occupazione principale di un campione di residenti, quindi non coglie le occupazioni secondarie né tanto meno quelle non regolari (cfr. paragrafo 2.1.1).

Tabella 2.10: Infortuni sul lavoro denunciati per tipo di lavorazioni e ripartizione geografica. Anno 2010

Tipo di lavorazione	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud	Isole	Italia
Preparazione terreno	2.668	1.906	2.623	2.805	1.083	11.085
Allevamento animali	2.501	2.984	1.697	1.227	1.060	9.469
Lavorazioni ausiliarie	1.190	2.384	900	1.340	419	6.233
Propagazione piante	896	1.197	799	744	236	3.872
Coltivazioni speciali	333	1.548	645	484	183	3.193
Lavorazione dopo la semina	358	750	786	750	567	3.211
Raccolta, trasformazione prodotti	243	728	558	772	426	2.727
Silvicoltura	362	461	826	399	671	2.719
Altre	1.180	3.571	1.120	1.318	482	7.671
TOTALE	9.731	15.529	9.954	9.839	5.127	50.180

Fonte: INAIL, Andamento degli infortuni sul lavoro, n.1/2012

2.3 Tipologie aziendali e lavoro: un'analisi in base ai dati RICA

Nella banca dati RICA (Rete di Informazione Contabile Agricola, box 2.2) relativa all'anno contabile 2010 sono presenti diverse informazioni relative all'occupazione in agricoltura, alcune di queste sono state incrociate a livello territoriale e per tipologia aziendale al fine di ottenere un'analisi più dettagliata del settore.

Un primo esame dei dati ha preso in conside-

razione la ripartizione territoriale per circoscrizione geografica e il primo aspetto osservato è stato quello della composizione del lavoro, in particolare si è analizzata l'incidenza in percentuale del lavoro familiare su quello totale, misurata in termini di unità di lavoro. Come si può osservare dai dati riportati in tabella 2.12 e, come era lecito aspettarsi, alla luce dell'analisi svolta in precedenza, emerge una forte componente familiare nel lavoro in azienda agricola. A livello nazionale, infatti, il peso percentuale del lavoro familiare supera il 65%, con punte di

Tabella 2.11: Infortuni denunciati per Paese di nascita e posizione nella professione. Anno 2011

	AUTONOMI			DIPENDENTI						TOTALE LAVORATORI		
	Italiani	Stranieri	Totale	a tempo determinato			a tempo indeterminato			Italiani	Stranieri	Totale
				Italiani	Stranieri	Totale	Italiani	Stranieri	Totale			
Nord-Ovest	7.209	544	7.753	215	381	596	372	298	670	7.796	1.223	9.019
Nord-Est	11.368	730	12.098	955	865	1820	487	291	778	12.810	1.886	14.696
Centro	6.728	615	7.343	620	606	1226	533	242	775	7.881	1.463	9.344
Sud	5.717	255	5.972	2.260	583	2843	335	50	385	8.312	888	9.200
Isole	2.531	102	2.633	1.254	238	1492	555	24	579	4.340	364	4.704
TOTALE	33.553	2.246	35.799	5.304	2.673	7977	2.282	905	3.187	41.139	5.824	46.963

Fonte: INAIL, Banca dati statistica

Box 2.2 - La Banca dati RICA

La RICA è una indagine campionaria istituita con Regolamento (CEE) n. 79/65 e realizzata annualmente dagli Stati membri dell'UE al fine di fornire uno strumento informativo di fondamentale importanza a supporto della Commissione europea per la gestione e lo sviluppo della Politica Agricola Comune.

A livello nazionale la gestione della RICA è affidata all'INEA, che dal 1965 (DPR n. 1708/65) è responsabile della selezione delle aziende e della raccolta dei dati. Fino al 2002 le aziende appartenenti al campione RICA - Italia partecipavano all'indagine in maniera volontaria, dal 2003, invece, la rilevazione RICA è realizzata in maniera coordinata con l'indagine sui Risultati Economici delle Aziende agricole (REA), gestita dall'ISTAT, ed è basata su un campione casuale stratificato. Le aziende sono scelte in base a un piano di selezione e devono essere rappresentative dell'universo delle aziende agricole appartenenti a un definito campo di osservazione secondo tre dimensioni: regione, dimensione economica e ordinamento produttivo, e un peso individuale è applicato a ogni azienda del campione. Il campo di osservazione dell'indagine è attualmente basato sul V Censimento generale dell'agricoltura aggiornato con le indagini sulla Struttura e Produzione delle Aziende agricole (SPA) realizzate dall'ISTAT con cadenza biennale, con la RICA-REA e con altre indagini specifiche realizzate da Istat. Le aziende agricole che partecipano all'indagine RICA vengono selezionate sulla base di un piano di campionamento redatto in ciascun Paese membro, in ottemperanza al Reg. (CEE) n. 1859/82 e s.m.i., in modo da garantire la rappresentatività dell'insieme delle aziende contabili appartenenti al campo di osservazione. Fino al 2009 la soglia di riferimento di ingresso nel campione RICA era rappresentata da 4 UDE, mentre dal 2010 il campione RICA comprende tutte le aziende dell'universo UE* con una produzione standard pari ad almeno 4.000 euro. Per quanto concerne le modalità di rilevazione delle informazioni, le aziende del campione al di sopra della soglia di dimensione economica di 4.000 euro vengono rilevate ai fini RICA e REA attraverso un apposito software di rilevazione (Continea fino al 2007 e Gaia dal 2008), mentre le aziende al di sotto di questa soglia vengono rilevate ai soli fini REA tramite un questionario cartaceo. La banca dati comprende una molteplicità di informazioni che possono essere collegate a diversi aspetti, esse possono infatti essere di natura finanziaria ed economica, fisica e strutturale e anche di carattere sociale.

**Il campo di osservazione UE è costituito da tutte le aziende operanti nel settore agricolo con almeno un ettaro di superficie agricola utilizzata (SAU) o la cui produzione presenta un valore di almeno 2.500 euro; non rientrano nel campo di osservazione UE le aziende esclusivamente forestali.*

oltre l'80% nelle regioni del Nord-Ovest. In relazione ai diversi ordinamenti produttivi si nota una fortissima presenza di lavoro familiare per quanto riguarda le aziende con poliallevamento del Centro-Sud. Una elevata incidenza dei familiari si riscontra anche nelle aziende miste e in quelle specializzate in allevamenti erbivori, con una distribuzione abbastanza uniforme su tutto il territorio nazionale. Gli altri ordinamenti si attestano in linea di massima sui valori medi nazionali, fatta eccezione per le aziende specializzate in ortofloricoltura che in tutte le circoscrizioni, eccetto il Nord-Ovest, mostrano invece valori al di sotto della media, segno di

una forte presenza di lavoro extra-familiare in questo settore.

L'aspetto relativo alla produttività del lavoro è stato analizzato considerando come indicatore la produzione lorda vendibile (PLV) dall'azienda per unità di lavoro impiegate (tab. 2.13).

Dalle analisi emerge innanzitutto una netta separazione a livello territoriale, il Nord infatti fa registrare valori più alti della media nazionale e molto più elevati delle regioni del Centro-Sud e tali differenze risultano ancora più marcate in alcuni ordinamenti produttivi, come ad esempio nelle aziende miste e negli allevamenti erbivori. Le aziende specializzate in granivori sono quel-

Tabella 2.12: Incidenza percentuale del lavoro familiare sul lavoro totale per circoscrizione geografica

Ripartizione Geografica	Aziende specializzate nei seminativi	Aziende specializzate in ortofloricoltura	Aziende specializzate nelle coltivazioni permanenti	Aziende specializzate in erbivori	Aziende specializzate in granivori	Aziende con policoltura	Aziende con poliallevamento	Aziende miste coltivazioni ed allevamenti	Totale
Nord-Ovest	81,0	83,6	80,9	82,7	79,4	66,3	70,0	83,6	81,2
Nord-Est	72,4	48,4	69,1	75,5	54,7	63,4	33,5	80,4	67,8
Centro	76,9	53,7	52,6	76,1	61,8	61,6	99,9	82,9	65,8
Sud	65,7	35,7	47,9	69,0	58,4	58,9	92,6	83,0	57,3
Isole	66,3	37,3	51,7	81,6	35,4	36,4	80,4	78,3	59,8
TOTALE	73,1	56,2	58,8	76,6	60,5	58,5	62,5	82,1	66,5

Fonte: Banca dati RICA 2010

le che mostrano una produttività più alta, con punte di oltre 280.000 euro nella circoscrizione Nord occidentale, seguite dalle aziende miste con coltivazioni e allevamenti, mentre le aziende con policoltura e quelle specializzate nelle coltivazioni permanenti fanno registrare una produttività più ridotta e distribuita in maniera abbastanza equa a livello territoriale.

Anche in termini di redditività, misurata come valore aggiunto (al netto degli ammortamenti) per unità di lavoro, emerge una migliore situazione delle regioni del Settentrione a discapito di quelle del Centro-Sud, che fanno registrare valori più bassi della media nazionale pari a circa 40.000 euro (tab. 2.14). Le aziende con allevamenti granivori e quelle miste presentano valori globali più elevati con una netta distinzione

tra Nord e Sud, soprattutto nel caso delle aziende miste. Le aziende con poliallevamento e policoltura sono quelle che fanno registrare i valori più bassi e nel primo caso le aziende del Centro mostrano una redditività media molto meno consistente delle altre circoscrizioni, mentre nel caso della policoltura è l'Italia meridionale che fa registrare i valori meno elevati.

Lo stesso tipo di analisi è stato poi affrontato in maniera più dettagliata a livello regionale, dove in relazione alla composizione del lavoro emerge una prevalenza di quello familiare nelle regioni del Nord, in particolare Piemonte, Lombardia, Liguria e Marche. Al Sud fanno eccezione Abruzzo e Molise, dove si registrano valori più alti di presenza familiare rispetto alle regioni limitrofe (tab. 2.15).

Tabella 2.13: Produzione lorda vendibile per unità di lavoro per circoscrizione geografica

Ripartizione geografica	Aziende specializzate nei seminativi	Aziende specializzate in ortofloricoltura	Aziende specializzate nelle coltivazioni permanenti	Aziende specializzate in erbivori	Aziende specializzate in granivori	Aziende con policoltura	Aziende con poliallevamento	Aziende miste coltivazioni ed allevamenti	Totale
Nord-Ovest	86.947	56.429	55.255	90.842	280.801	55.518	95.369	131.109	93.046
Nord-Est	78.428	80.030	76.040	105.452	198.821	60.558	76.506	264.639	106.291
Centro	67.676	66.379	57.032	66.405	138.266	44.869	40.710	50.956	63.513
Sud	45.222	47.262	36.467	61.576	108.343	36.649	40.135	42.518	45.595
Isole	53.122	59.593	45.981	54.027	111.178	75.281	48.379	46.813	55.742
TOTALE	67.275	62.663	53.527	79.659	192.222	51.703	66.587	121.299	74.846

Fonte: Banca dati RICA 2010

Tabella 2.14: Valore aggiunto per unità di lavoro per circoscrizione geografica

Ripartizione geografica	Aziende specializzate nei seminativi	Aziende specializzate in ortofloricoltura	Aziende specializzate nelle coltivazioni permanenti	Aziende specializzate in erbivori	Aziende specializzate in granivori	Aziende con policoltura	Aziende con poliallevamento	Aziende miste coltivazioni ed allevamenti	Totale
Nord-Ovest	44.221	40.300	37.352	46.550	102.342	38.918	41.662	54.274	47.363
Nord-Est	46.351	38.929	49.498	44.051	81.158	35.102	35.979	92.372	52.083
Centro	37.639	36.568	30.218	34.387	65.364	22.848	8.659	25.768	33.693
Sud	26.485	28.473	25.244	29.667	44.582	19.936	18.370	23.408	26.521
Isole	32.494	33.869	32.497	27.214	49.285	45.588	24.976	23.133	32.370
TOTALE	37.718	36.510	34.752	37.756	77.036	29.869	29.246	48.614	39.086

Fonte: Banca dati RICA 2010

Tabella 2.15: Incidenza percentuale del lavoro familiare sul lavoro totale per regione

REGIONE	Aziende specializzate nei seminativi	Aziende specializzate in ortofloricoltura	Aziende specializzate nelle coltivazioni permanenti	Aziende specializzate in erbivori	Aziende specializzate in granivori	Aziende con policoltura	Aziende con poliallevamento	Aziende miste coltivazioni ed allevamenti	Totale
Valle D'Aosta	100,0	-	48,2	75,3	-	100,0	-	86,7	73,1
Piemonte	78,0	91,3	81,0	94,9	90,8	62,2	66,4	81,4	82,1
Lombardia	84,5	70,5	87,7	79,1	71,6	44,0	71,3	86,8	79,0
Trentino	73,1	45,2	78,3	91,0	100,0	69,2	-	95,4	79,0
Alto Adige	100,0	25,0	70,8	95,5	84,7	100,0	-	93,0	76,0
Veneto	70,0	45,5	64,8	86,2	59,0	50,1	100,0	72,8	65,4
Friuli Venezia Giulia	97,3	53,8	61,2	92,0	74,3	96,5	100,0	90,2	71,8
Liguria	81,0	84,0	90,1	100,0	100,0	98,6	100,0	100,0	86,6
Emilia - Romagna	67,9	75,7	76,7	62,4	40,1	61,8	20,5	85,9	64,3
Toscana	79,7	54,3	34,2	86,4	74,2	68,1	99,7	97,0	59,7
Marche	89,9	64,5	89,3	94,9	65,3	76,3	100,0	88,8	86,3
Umbria	73,9	69,2	69,5	97,4	52,5	58,2	100,0	74,0	71,9
Lazio	62,4	48,2	66,7	59,3	57,7	51,5	100,0	73,4	59,7
Abruzzo	81,4	75,2	83,4	84,3	56,8	91,6	100,0	87,4	82,4
Molise	95,3	100,0	59,1	87,0	91,3	71,9	100,0	91,3	81,5
Campania	48,7	34,2	52,0	45,1	32,7	44,1	86,1	89,0	46,8
Calabria	53,7	50,7	46,7	75,9	-	62,9	-	66,9	50,4
Puglia	58,1	33,2	33,3	81,2	100,0	52,7	-	92,5	47,2
Basilicata	83,9	9,2	49,6	80,1	85,5	51,6	78,7	69,9	63,7
Sicilia	61,7	32,8	46,6	77,9	20,1	25,8	72,3	84,2	49,1
Sardegna	70,7	72,7	70,6	83,0	46,5	77,3	95,0	69,8	76,0
TOTALE	73,1	56,2	58,8	76,6	60,5	58,5	62,5	82,1	66,5

Fonte: Banca dati RICA 2010

Con riferimento alla specializzazione produttiva si rileva che le aziende con allevamenti fanno registrare, mediamente, una maggiore presenza di lavoro familiare mentre, come precedentemente riscontrato, le aziende specializzate in ortofloricoltura fanno un maggior ricorso alla manodopera extrafamiliare.

L'aspetto della produttività del lavoro fa emergere a livello regionale (tab. 2.16) una situazione di forte disparità tra le regioni del Nord e quelle del Centro-Sud. Le prime infatti, soprattutto Veneto, Lombardia e Friuli Venezia Giulia, fanno registrare valori molto elevati di PLV per unità di

lavoro impiegate in azienda, le regioni meridionali invece si attestano su valori più modesti e in alcuni casi, come il Molise, la Calabria e la Basilicata, molto al di sotto della media nazionale. Per quanto concerne gli ordinamenti produttivi, come emerso nell'analisi a livello di circoscrizione geografica, le aziende specializzate in granivori e quelle miste mostrano i valori più alti e, nell'ambito di queste, le regioni che fanno registrare quotazioni più elevate sono soprattutto il Veneto e la Lombardia, che in generale presentano un livello di produttività più alto in quasi tutti i settori, il Piemonte e il Friuli Vene-

Tabella 2.16: Produzione lorda vendibile per unità di lavoro per regione

	Aziende specializzate nei seminativi	Aziende specializzate in ortofloricoltura	Aziende specializzate nelle coltivazioni permanenti	Aziende specializzate in erbivori	Aziende specializzate in granivori	Aziende con policoltura	Aziende con poliallevamento	Aziende miste coltivazioni ed allevamenti	Totale
Valle D'Aosta	26.949	-	47.801	30.815	-	34.766	-	32.469	32.684
Piemonte	88.827	40.056	56.729	85.598	208.698	42.783	87.884	131.707	89.950
Lombardia	88.571	131.238	50.906	149.885	331.057	98.459	110.711	184.768	144.171
Trentino	62.389	34.298	49.542	46.852	82.297	56.866	-	40.546	48.753
Alto Adige	46.279	89.816	52.116	50.758	60.150	71.598	-	50.837	56.442
Veneto	104.580	87.183	102.552	110.267	197.393	82.705	31.454	449.426	157.770
Friuli Venezia Giulia	74.203	89.442	98.326	95.282	207.176	52.280	70.552	85.761	101.033
Liguria	30.525	51.743	51.720	50.807	60.238	27.295	21.611	68.486	50.370
Emilia - Romagna	64.956	45.182	49.852	125.676	200.163	54.476	81.968	68.494	90.172
Toscana	65.656	71.989	66.857	48.975	120.021	46.510	47.443	43.260	64.820
Marche	58.626	65.931	31.158	40.389	164.572	48.361	43.388	59.472	54.816
Umbria	83.841	48.659	54.560	60.647	161.376	53.610	13.537	63.874	73.081
Lazio	61.914	49.619	49.605	84.664	85.752	31.875	34.682	43.360	59.685
Abruzzo	53.014	32.556	30.068	54.090	105.521	30.160	40.931	49.831	45.269
Molise	41.359	28.380	35.540	45.194	97.289	29.931	23.043	34.955	44.717
Campania	39.354	50.842	40.540	89.571	115.137	43.255	44.462	41.221	57.332
Calabria	33.541	19.317	31.517	36.649	-	26.365	-	39.754	31.806
Puglia	55.059	54.812	41.676	48.471	449.006	41.991	-	37.013	45.726
Basilicata	49.759	41.517	33.633	40.557	58.546	39.243	49.438	48.182	40.985
Sicilia	55.230	62.645	47.625	50.588	144.180	85.155	62.727	36.871	58.089
Sardegna	51.131	35.499	39.860	55.409	87.321	37.358	22.740	61.226	52.221
TOTALE	67.275	62.663	53.527	79.659	192.222	51.703	66.587	121.299	74.846

Fonte: Banca dati RICA 2010

zia Giulia. Dal lato opposto troviamo invece le aziende con policoltura e quelle specializzate nelle coltivazioni permanenti, che mostrano valori della produttività molto bassi rispetto alla media soprattutto in Calabria, Abruzzo e Molise; fa tuttavia eccezione il Veneto che, anche in questo caso, presenta livelli di produttività più alti della media.

Relativamente alla redditività misurata come valore aggiunto su unità di lavoro (tab. 2.17) quanto emerso a livello di circoscrizione viene confermato anche dall'analisi regionale: il Centro-Nord infatti mostra valori più elevati rispetto

alla media, in particolare le regioni Veneto e Lombardia, mentre quelli meno consistenti si registrano in Molise, Calabria, Puglia e Basilicata. Anche per quanto concerne la redditività, come per la produttività del lavoro, gli ordinamenti produttivi per i quali si riscontrano i valori più elevati sono quelli degli allevamenti granivori e delle aziende miste, con una netta prevalenza nelle regioni del Nord. Tra le aziende con policoltura e poliallevamento, che in generale mostrano valori di redditività più bassi rispetto alla media, quelle delle regioni meridionali e insulari fanno registrare quotazioni ancora più

Tabella 2.17: Valore aggiunto per unità di lavoro per regione

REGIONE	Aziende specializzate nei seminativi	Aziende specializzate in ortofloricoltura	Aziende specializzate nelle coltivazioni permanenti	Aziende specializzate in erbivori	Aziende specializzate in granivori	Aziende con policoltura	Aziende con poliallevamento	Aziende miste coltivazioni ed allevamenti	Totale
Valle D'Aosta	13.636	-	22.708	11.448	-	17.235	-	11.828	12.743
Piemonte	39.759	21.060	37.562	40.901	77.600	28.263	36.743	50.014	42.260
Lombardia	50.967	83.507	35.435	82.095	119.493	70.378	49.457	88.520	72.457
Trentino	41.132	21.016	33.551	16.959	39.416	32.348	-	12.423	29.740
Alto Adige	31.511	46.533	36.967	18.506	29.787	55.591	-	23.607	30.567
Veneto	64.394	39.349	76.648	50.033	90.457	49.212	22.238	150.202	75.860
Friuli Venezia Giulia	36.296	42.857	57.358	39.478	67.416	27.377	32.690	33.230	50.569
Liguria	22.919	38.376	44.719	37.257	41.072	21.600	18.056	55.819	38.345
Emilia - Romagna	38.460	30.875	31.459	52.165	75.581	31.555	37.773	33.868	43.168
Toscana	31.489	40.936	31.748	16.986	44.580	20.283	9.040	15.052	31.464
Marche	32.480	30.429	17.168	20.302	71.001	26.072	9.619	27.938	28.226
Umbria	49.822	19.633	35.231	44.094	78.967	31.293	4.356	37.463	43.415
Lazio	37.164	25.052	33.646	46.128	62.919	14.333	17.185	25.440	33.985
Abruzzo	29.333	22.414	18.269	30.028	51.050	16.901	15.743	27.738	25.394
Molise	22.315	7.256	23.153	21.802	54.364	14.703	9.223	17.127	24.496
Campania	25.600	33.570	29.497	46.081	40.452	23.647	17.733	24.326	32.992
Calabria	24.833	16.322	25.642	19.318	-	19.528	-	25.946	24.876
Puglia	27.752	17.784	26.647	17.301	39.978	20.591	-	18.612	24.540
Basilicata	27.401	23.368	21.163	18.672	13.176	18.954	30.344	26.116	22.009
Sicilia	37.677	36.305	33.352	30.437	90.912	52.945	34.203	21.578	36.997
Sardegna	27.602	14.636	29.312	25.919	19.192	17.334	8.489	25.387	25.428
TOTALE	37.718	36.510	34.752	37.756	77.036	29.869	29.246	48.614	39.086

Fonte: Banca dati RICA 2010

modeste. Per le aziende specializzate in coltivazioni permanenti le regioni del Nord, soprattutto Veneto, Friuli e Liguria, denotano valori più elevati delle altre, e per il Veneto e il Friuli ciò si verifica anche nel caso delle aziende specializzate in ortofloricoltura. Per il settore dei seminativi invece sono Veneto, Lombardia e Umbria a mostrare livelli di redditività più alti mentre Molise, Calabria e Campania sembrano rappresentare le situazioni meno significative.

L'ultimo aspetto preso in esame in questo ambito riguarda, in termini di presenza percentuale, la composizione del lavoro nelle tipologie avventizio, a tempo determinato o indeterminato (tab. 2.18). Valutando il peso di queste diverse categorie sul lavoro totale, è emerso che gli

avventizi rappresentano in media circa il 23% della manodopera impiegata in agricoltura, ma tale percentuale aumenta notevolmente nelle regioni meridionali, soprattutto Puglia, Calabria e Campania, mentre al Nord è solo in Emilia Romagna che si registrano valori superiori alla media. La percentuale di lavoro a tempo determinato risulta essere molto modesta, con meno del 3%, così come il lavoro a tempo indeterminato, che rappresenta solo il 7% del totale. A livello regionale quest'ultimo valore risulta più elevato soprattutto in Toscana, Veneto e Lombardia; tuttavia, anche nel caso più consistente, quello della Toscana, esso supera di poco il 20%, a dimostrazione di una scarsa presenza di lavoro salariato e a tempo indeterminato.

Tabella 2.18: Distribuzione in termini percentuali delle diverse tipologie di lavoro a livello regionale

REGIONE	UL avventizi	UL familiare	UL tempo determinato	UL tempo indeterminato	UL totale
Valle D'Aosta	10,6	75,2	10,7	3,6	100,0
Piemonte	7,5	83,1	3,3	6,2	100,0
Lombardia	4,6	81,0	2,3	12,0	100,0
Trentino	18,6	79,2	0,8	1,3	100,0
Alto Adige	21,2	76,5	0,2	2,1	100,0
Veneto	16,8	67,1	1,7	14,3	100,0
Friuli Venezia Giulia	14,1	73,3	3,6	9,0	100,0
Liguria	10,5	87,1	1,6	0,9	100,0
Emilia - Romagna	27,3	65,0	0,0	7,6	100,0
Toscana	15,9	61,7	1,8	20,6	100,0
Marche	8,8	86,8	2,5	1,9	100,0
Umbria	12,0	73,6	3,0	11,4	100,0
Lazio	22,6	61,3	6,0	10,0	100,0
Abruzzo	8,3	83,6	4,5	3,6	100,0
Molise	16,0	81,8	1,0	1,2	100,0
Campania	45,7	47,4	2,3	4,6	100,0
Calabria	49,1	50,5	0,5	-	100,0
Puglia	50,7	47,3	0,8	1,2	100,0
Basilicata	34,8	63,9	1,2	0,1	100,0
Sicilia	41,7	49,6	4,5	4,2	100,0
Sardegna	10,1	77,8	7,5	4,5	100,0
TOTALE	22,7	67,6	2,6	7,1	100,0

Fonte: Banca dati RICA 2010

2.4. Il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP)

Il mercato del lavoro agricolo è stato interessato, negli ultimi anni, da importanti cambiamenti provocati, da un lato, dall'afflusso di manodopera straniera che ne ha modificato notevolmente la struttura e, dall'altro, dalle novità di carattere normativo che sono state introdotte (cfr. paragrafo 4.1). In particolare, gli interventi di natura previdenziale e assistenziale attuati, ma anche le decisioni prese in sede di contrattazione collettiva, hanno avuto delle ripercussioni dirette sui costi sostenuti dalle imprese.

Per analizzare l'andamento del costo del lavoro in agricoltura, può essere utile considerare l'indicatore "costo del lavoro per unità di prodotto" (CLUP) che rappresenta un indice di competitività delle imprese, poiché ne misura la capacità di reagire a una variazione positiva dei costi della manodopera con una maggiore intensità di utilizzo della stessa o con un aumento degli investimenti per occupato⁵. Esso, infatti, è definito dal rapporto tra i costi di impiego del lavoro per unità di lavoro, quali retribuzioni e oneri sociali, e il valore aggiunto per unità di lavoro realizzato. In sostanza esso indica il costo medio di ciascuna unità prodotta imputabile al fattore lavoro, pertanto, aumenta all'aumentare dei costi di impiego della manodopera e al ridursi del valore aggiunto, al contrario si riduce quando i costi derivanti dall'impiego di lavoro si abbassano o aumenta la produttività del lavoro.

2.4.1 L'analisi del CLUP per posizione nella professione

Il CLUP, calcolato in modo tradizionale, non tiene conto delle differenze esistenti nei costi d'impiego delle due componenti del lavoro, dipendente e indipendente che, nel settore agricolo,

assumono caratteristiche e dinamiche molto diverse.

In primo luogo, infatti, va considerato che il lavoro indipendente risulta, parzialmente, sostituibile a quello dipendente giacché, come spesso avviene, i titolari d'impresa prestano il proprio lavoro nell'attività agricola, svolgendo anche mansioni operative. Al riguardo le informazioni fornite dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) indicano che nel 2010 circa il 69% delle imprese individuali, i cui titolari risultano essere coltivatori diretti (72% del totale), si avvalgono esclusivamente del lavoro del titolare. Inoltre dai dati del censimento emerge che gran parte delle imprese impiegano esclusivamente manodopera familiare, rientrando nella categoria del lavoro indipendente. Per il lavoro dipendente, al contrario, risulta esclusa questa duplicità di mansioni, ma va considerato che le imprese che impiegano manodopera salariata costituiscono una minoranza tra gli operatori del settore.

In secondo luogo va tenuto in conto che, nelle analisi sul costo del lavoro agricolo, viene per lo più trascurata la componente relativa alla remunerazione del lavoro indipendente. Essa esprime il costo opportunità per i lavoratori indipendenti di dedicarsi all'agricoltura piuttosto che ad altre attività produttive ed è un elemento fondamentale per la misurazione dei costi sostenuti dalle imprese per l'impiego di lavoro.

Quanto detto comporta la necessità di definire il costo del lavoro dipendente separatamente rispetto a quello indipendente, calcolando il CLUP per le due categorie.

La tabella 2.19 riporta il CLUP relativo al lavoro dipendente (CLUPD)⁶, evidenziandone l'evoluzione limitatamente al periodo 2005-2010. L'analisi dei dati mostra che tale variabile subisce un incremento tra il 2005 e il 2006 (3,4%) e una ridu-

⁵ Per un approfondimento si rimanda a Banca d'Italia, *Relazione annuale 2011*. In generale il CLUP assume importanza non tanto per il valore assunto in sé per sé quanto per le sue variazioni annue che riflettono le dinamiche del costo del lavoro e della produttività.

⁶ Il costo del lavoro dipendente per unità di prodotto è dato dal rapporto tra i redditi da lavoro dipendente per unità di lavoro dipendente ed il valore aggiunto a prezzi base a valori concatenati per unità di lavoro (totale).

Tabella 2.19: Costo del lavoro dipendente per unità di prodotto (CLUPD), Agricoltura, silvicoltura e pesca (2005-2010)

Costo del lavoro dipendente	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CLUPD	0,84	0,87	0,86	0,83	0,86	0,88
Componenti del CLUPD:						
- Contributi sociali a carico dei datori di lavoro	0,17	0,17	0,16	0,15	0,16	0,16
- Retribuzioni del lavoro dipendente	0,67	0,7	0,7	0,68	0,7	0,72

Fonte: Elaborazioni INEA su dati INPS, ISTAT (Contabilità nazionale 2011)

zione nei due anni successivi, riprendendo poi a crescere tra il 2009 e il 2010.

La dinamica del CLUPD va imputata, in primo luogo, alle variazioni registrate dalle unità di lavoro dipendente nell'arco temporale considerato, ma anche alle modificazioni subite dal valore aggiunto per unità di lavoro nel periodo. Come già visto, tra il 2005 e il 2006, si registra un aumento dell'occupazione agricola dipendente (+4,5%) che non è accompagnato da un aumento della produttività del lavoro. Ciò determina un incremento del costo del lavoro per unità di prodotto, che risulta compensato, nei due anni successivi (2007-2008), da un aumento del valore aggiunto per unità di lavoro.

Nell'ultimo periodo (2009-2010), invece, sono le due componenti del costo del lavoro rappresentate dai contributi sociali pagati dalle imprese e dalle retribuzioni da lavoro dipendente a essere le principali responsabili delle modificazioni del CLUPD. Infatti, tra il 2008 e il 2010, i contributi sociali subiscono una variazione positiva pari mediamente al 3,3% del costo del lavoro misurato dal CLUPD, mentre le retribuzioni

registrano un incremento pari al 2,6% in media, da riportare all'aumento retributivo stabilito in sede di contrattazione collettiva nazionale (cfr. paragrafo 4.1).

Tuttavia, mentre le retribuzioni rappresentano, mediamente, l'81% del CLUPD nel periodo 2005-2010, i contributi sociali costituiscono appena il 19%, che sale al 23% se si considerano tutti i contributi sociali pagati dall'impresa, a prescindere dal soggetto a cui sono legalmente imputabili⁷. In quest'ultimo caso anche il CLUPD complessivo si modifica, assumendo i valori riportati nella tabella 2.20 (Costo del lavoro "rettificato").

⁷ Al riguardo la teoria economica ha elaborato due tesi contrapposte: la prima che considera, come componente del costo del lavoro a carico dell'impresa, solo i contributi legalmente imputabili alla stessa (contributi sociali a carico dei datori di lavoro). La seconda, invece, che considera gravante sugli operatori economici agricoli anche la componente contributiva legalmente imputabile ai lavoratori dipendenti. L'ipotesi di base, in tale ambito, è che l'impresa potrebbe non riuscire concretamente a trasferire sui lavoratori i contributi legalmente a loro carico, con la conseguenza che essi si incorporano nei costi sostenuti dall'impresa.

Tabella 2.20: Costo del lavoro dipendente "rettificato" per unità di prodotto (CLUPD), Agricoltura, silvicoltura e pesca (2005-2010)

Costo del lavoro dipendente	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CLUPD	0,87	0,9	0,89	0,87	0,9	0,92
Componenti del CLUPD:						
- Contributi sociali carico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti	0,2	0,2	0,2	0,19	0,19	0,2
- Retribuzioni del lavoro dipendente	0,67	0,7	0,7	0,68	0,7	0,72

Fonte: Elaborazioni INEA su dati INPS, ISTAT (Contabilità nazionale 2011)

Per quanto riguarda il lavoro indipendente, i valori assunti dal CLUP a esso relativo (CLUPI)⁸, evidenziano un incremento progressivo a partire dal 2005, con una riduzione negli ultimi tre anni considerati, per effetto delle variazioni registrate dalle unità di lavoro e delle modificazioni subite dai costi di impiego connessi (tab. 2.21).

In particolare, tra il 2008 e il 2009, l'aumento delle aliquote contributive, prevista dalla normativa di settore, risulta, in parte, compensata dalla riduzione del lavoro indipendente mentre, tra il 2009 e il 2010, da un aumento della produttività del lavoro.

Infine, nello stesso periodo, la diminuzione delle ore lavorate (cfr. paragrafo 2.1) dalle unità di lavoro indipendente comporta una contrazione della componente del CLUPI rappresentata dalle retribuzioni⁹, pari all'87% circa del costo del lavoro misurato dal CLUPI, contro il 13% attribuibile ai contributi sociali.

2.4.2 L'analisi del CLUP per forme giuridiche di impresa

I costi connessi al lavoro dipendente e indipen-

dente, misurati dagli indicatori appena esaminati (CLUPD e CLUPI), si riflettono in modo diverso sulle imprese del settore, a seconda della forma giuridica da esse assunte. In particolare, l'indagine sui risultati economici delle imprese agricole indica che i contributi sociali indipendenti sono pagati per l'88% circa dalle imprese agricole costituite in forma individuale, pari al 97% delle imprese totali, e per il rimanente 12% dalle società. Queste ultime, inoltre, assorbono il 33% del costo del lavoro dipendente complessivo, contro il 67% di quello a carico delle imprese individuali (tab. 2.22).

A ciò si aggiunge che le informazioni fornite dall'ISTAT sull'incidenza del costo del lavoro dipendente, per classi di fatturato, indicano che esso assorbe il 12,2% del valore aggiunto nelle imprese con meno di 10.000 euro di fatturato e il 12,4% in quelle con fatturato compreso tra 10.000 e 500.000 euro, infine il 19,1% nelle imprese con fatturato superiore ai 500.000 euro. Inoltre, l'incidenza dei contributi sociali indipendenti sul valore aggiunto mostra che tale variabile assume il valore più elevato nelle piccole imprese (18,8%), rispetto a quelle grandi (0,9%) (tab. 2.23).

Quanto appena detto va riportato al diverso impiego di lavoro, nelle tipologie giuridiche di imprese, ricadenti nelle classi di fatturato considerate, oltre che alla diversa efficienza che le caratterizza.

Un'analisi più approfondita, infine, dovrebbe tener conto anche dell'eventuale contributo del lavoro irregolare alla definizione dei costi di produzione e dei risultati economici conseguiti dalle imprese.

⁸ Il costo del lavoro indipendente per unità di prodotto è dato dal rapporto tra la remunerazione da lavoro indipendente per unità di lavoro indipendente ed il valore aggiunto a prezzi base a valori concatenati per unità di lavoro (totale).

⁹ La remunerazione del lavoro indipendente è calcolata dall'ISTAT imputando al lavoro indipendente la stessa remunerazione oraria del lavoro dipendente. Di conseguenza la distanza tra le remunerazioni da lavoro dipendente e indipendente dipende soltanto dal numero di ore lavorate dalle due tipologie di lavoratori. Per un approfondimento si rimanda a ISTAT, *Misure di produttività 1980-2009*, http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100803_00/testointegrale20100803.pdf

Tabella 2.21: Costo del lavoro indipendente per unità di prodotto (CLUPI), Agricoltura, silvicoltura e pesca (2005-2010)

Costo del lavoro indipendente	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CLUPI	0,52	0,54	0,57	0,56	0,49	0,49
Componenti del CLUPI:						
- Contributi sociali indipendenti	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
- Retribuzioni del lavoro indipendente	0,45	0,47	0,5	0,49	0,42	0,42

Fonte: Elaborazioni INEA su dati INAIL, INPS, ISTAT (*Misure di produttività, 1980-2009*)

Tabella 2.22: Costo del lavoro e risultati economici delle aziende agricole (media 2005-2009), valori espressi in %

Variabili economiche	Aziende individuali	Società	Totale
Aziende agricole	97,26	2,74	100
ULA	89,78	10,22	100
- di cui ULA dipendenti	72,78	27,22	100
Produzione	71,76	28,24	100
Costi intermedi	65,78	34,22	100
Valore aggiunto	76,02	23,98	100
Costo del lavoro dipendente	66,96	33,04	100
Margine operativo lordo (MoL)	77,46	22,54	100
Altri proventi netti	76,46	23,54	100
Contributi sociali a carico di conduttore e familiari	88,16	11,84	100
Risultato lordo di gestione (RLG)	76,56	23,44	100

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT (Risultati economici delle imprese agricole 2005-2009)

Tabella 2.23: Incidenza del costo del lavoro dipendente e indipendente* per classi di fatturato (2005-2009), valori espressi in %

Indicatori di incidenza di costo del lavoro	Meno di 10.000 euro	Da 10.000 a meno di 500.000 euro	500.000 euro ed oltre	Totale
Costo del lavoro /VA	12,2	12,4	19,1	13,8
Contributi sociali a carico di conduttore e familiari/VA	18,8	7,2	0,9	6,6

* Gli indicatori relativi all'incidenza del costo del lavoro sono stati costruiti tenendo conto, per il lavoro dipendente, sia delle retribuzioni che dei contributi sociali, per il lavoro indipendente solo dei contributi sociali. Ciò perché nell'indagine ISTAT relativa ai risultati economici delle imprese agricole non viene calcolato un costo complessivo del lavoro indipendente comprensivo delle remunerazioni indipendenti.

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT (Risultati economici delle imprese agricole 2005-2009)

Infatti, maggiore è l'impiego di lavoro irregolare, minore appare l'incidenza del costo del lavoro e più elevate sono le ripercussioni sui risultati economici dell'impresa, in termini sia di valore aggiunto prodotto che di reddito ottenuto.

Tuttavia, le informazioni disponibili al riguardo non consentono di raggiungere questo livello di dettaglio, ma alcune indicazioni sull'andamento generale del fenomeno possono essere desunte dalla parte prima di questo lavoro.



Capitolo 3: Evoluzione del capitale umano e sociale in agricoltura

3. EVOLUZIONE DEL CAPITALE UMANO E SOCIALE IN AGRICOLTURA

3.1 Introduzione

Il capitale sociale, concetto che si è affermato nella letteratura, soprattutto sociologica, a partire dagli anni '80 del secolo scorso, è oggi considerato da molti uno degli elementi centrali nello sviluppo delle imprese e dei territori. In quest'ottica la riflessione di esperti di diverse discipline si è soffermata negli ultimi anni, allo scopo di evidenziare gli aspetti che lo caratterizzano e le modalità per incrementarlo.

Pierre Bourdieu, tra i primi a sistematizzare il concetto, definisce il capitale sociale come «*la somma delle risorse reali o virtuali che possono pervenire a un individuo o a un gruppo attraverso il possesso di network durevoli di relazioni più o meno istituzionalizzate di reciproca conoscenza*» (1980). Egli individua tre dimensioni del capitale sociale: economica, culturale e sociale.

Successivamente, Coleman (1988, 1990) definisce il capitale sociale come la capacità degli individui di realizzare i propri obiettivi all'interno di un contesto sociale; esso è costituito dalle aspettative, dai canali informativi e dalle norme sociali; fanno parte del capitale sociale anche le reti di relazioni nell'ambito delle quali una risorsa prodotta all'interno di una determinata relazione può essere trasferita e usata in un'altra. L'ottica di Coleman, dunque, è orientata al singolo individuo e alle capacità relazionali e competenze che possiede.

Al contrario, Putnam definisce il capitale so-

ciale come «*l'insieme delle caratteristiche dell'organizzazione sociale, quali reti, norme e fiducia sociale che facilitano il coordinamento e la cooperazione per reciproci vantaggi*» (1993). Il capitale sociale è costituito da *bonding* (legame), riferibile sostanzialmente alla cultura familiare, necessario al consolidamento delle identità individuali, e *bridging* (connessione), riferibile alla cultura sociale, che favorisce l'incontro con l'estraneo, il diverso, e quindi un'apertura verso le nuove idee e le innovazioni. Secondo questa prospettiva "collettivistica", il capitale sociale è un fattore che opera a livello di comunità.

Le due prospettive di analisi sopra descritte, quella individualistica di Coleman e quella collettivistica di Putnam, costituiscono i due riferimenti principali della maggior parte delle ricerche condotte sul capitale sociale. Gli studi di Granovetter (1973, 1983, 2005) e Burt (1992), tuttavia, rappresentano un fondamentale riferimento per quanto riguarda lo studio delle reti di relazione e il vantaggio competitivo che queste possono produrre. Per Granovetter (2005), ad esempio, nei gruppi il cui social network è denso e coeso, gli attori tendono a interiorizzare le norme che scoraggiano il *free riding*¹ e ad accentuare i legami di fiducia. Più in generale, in questo tipo di analisi risulta centrale non la qualità di ogni singolo legame, ma il modo in cui le

¹ Comportamento di un individuo che, pur godendo del beneficio di un bene o di un servizio, non ne paga il prezzo.

differenti parti della rete sono tra loro collegate (Burt, 1992). In questo senso, individui con legami in più reti separate le une dalle altre si trovano in una situazione di vantaggio strategico rispetto a individui con reti ricche di legami significativi e forti, ma di entità minore.

Se il capitale sociale focalizza principalmente l'attenzione sulla dimensione sociale degli individui e delle collettività, il capitale umano si concentra invece sulle capacità e le competenze delle persone e riguarda la combinazione di risorse individuali, tangibili e intangibili, tacite e codificate basate sulla conoscenza (Bramanti, Odifreddi 2006), rappresentando in qualche modo una dimensione di quello sociale. Esso costituisce un fattore importante di sviluppo economico, soprattutto se caratterizzato da dinamicità e supportato da processi di formazione e aggiornamento continui, orientati a fornire agli individui un sistema utile a trovare, analizzare ed elaborare autonomamente informazioni e conoscenze. Il capitale umano, pertanto, non è dato solamente dai livelli di istruzione della popolazione o degli occupati, ma è costituito dall'insieme dei "saperi" che gli individui acquisiscono nel corso della loro vita e usano per elaborare e implementare idee, teorie, concetti e iniziative di vario genere, incluse le attività produttive di beni e servizi. Non si tratta quindi solo di capacità tecniche acquisite attraverso percorsi formativi codificati e non coincide con le attestazioni formali di studio. Al contrario, il capitale umano comprende spesso aree di esperienza concreta non formalizzate e non formalizzabili.

3.2 Elementi caratteristici del capitale umano e sociale dell'agricoltura italiana al 2010

3.2.1 Il quadro complessivo fornito dai dati

Facendo riferimento ai dati del Censimento

dell'agricoltura 2010 (box 3.1), il primo aspetto da evidenziare è la sensazione di una sostanziale staticità del quadro caratteristico del capitale umano agricolo; esso permane ancorato alla dimensione familiare, è sostanzialmente anziano, riduce la propria componente femminile (confermando l'andamento del 2000), usufruisce di competenze scolastiche di livello medio basso (anche se c'è un incremento di capoazienda con titolo di studio medio-alto). Un elemento che colpisce riguarda la scarsa importanza della formazione scolastica specialistica, quasi che non venga percepita, da chi decide di lavorare in agricoltura, come capace di fornire adeguate abilità e competenze.

Riguardo, invece, alle caratteristiche che potrebbero in qualche maniera fornire una misura del capitale sociale, il dato di maggior peso riguarda l'importante entità di imprese che non vende i propri prodotti (circa il 36%) e che quindi non ha relazioni strutturate classiche legate a motivazioni economiche e di reddito. Altri indicatori quali la presenza di stranieri fra i capoazienda, lo svolgimento di attività remunerate connesse ad altre funzioni assegnabili all'agricoltura, la scelta di produrre secondo processi che salvaguardino qualità e tipicità e l'utilizzo degli strumenti informatici sono caratterizzati da una frequenza molto ridotta che indurrebbe a concludere di essere in presenza di una scarsa dinamicità di relazione e una difficoltà delle imprese di crearsi attorno reti diverse e interrelate.

Il dato sulla tipologia dei canali di commercializzazione è l'unico che mostra una certa vivacità in quanto, oltre al classico conferimento a imprese commerciali (43%), tra le tipologie di vendita sono, con un peso discreto, presenti la vendita diretta, il conferimento a organismi associativi e quello all'industria.

In materia di capitale sociale un altro ambito di notevole rilevanza cui far riferimento è quello dell'organizzazione economica dei produttori agricoli. Da questo punto di osservazione la dinamicità relazionale delle imprese agricole

BOX 3.1 - Macrocaratteristiche del capitale umano e sociale in agricoltura

- è un insieme pari a poco meno di 3,9 milioni di lavoratori di cui il 68% provenienti dal nucleo familiare del conduttore e il 32% di altra provenienza; questi ultimi solo per il 17% sono impiegati con modalità continuativa;
- la forza lavoro femminile è pari al 29% degli addetti;
- i capoazienda con età inferiore ai 40 anni sono il 10% e quelli con età inferiore ai 30 il 2%;
- il 16% dei lavoratori afferenti alla manodopera familiare ha un'età inferiore ai 40 anni e solo il 3% inferiore ai 30 anni;
- il titolo di studio più frequente fra i capoazienda è quello elementare (34%) seguito da quello di scuola media inferiore (32%);
- sempre con riferimento ai titoli di studio dei capoazienda, i diploma di scuola media superiore e di laurea di tipo agrario hanno una frequenza inferiore (2,4% e 0,8%) a quella dei diplomi di scuola media superiore e di laurea non agrari (15,4% e 5,4%);
- i capoazienda stranieri sono lo 0,3% del totale (cioè poco meno di 4.000) e di questi lo 0,1% sono originari di Paesi extra-UE; nell'ambito della manodopera aziendale non familiare impiegata continuativamente gli stranieri UE sono l'8,5% mentre gli extra UE sono il 12%, fra quella impiegata saltuariamente i primi sono il 15% e i secondi il 10%;
- il 4,7% delle imprese svolge altre attività remunerative connesse all'azienda;
- il 5% delle imprese è impegnato in attività produttive DOP e IGP;
- il 3,8 % delle imprese è informatizzato;
- il 64% delle imprese vende i propri prodotti e fra i canali di commercializzazione utilizzati la vendita diretta è utilizzata dal 26% delle aziende, il conferimento a organismi associativi dal 31%, il conferimento all'industria dal 12%.

Fonte: Censimento Generale dell'Agricoltura 2010, Annuario dell'Agricoltura 2011

italiane acquisisce un segno tendenzialmente positivo. L'Osservatorio nazionale sulla cooperazione ha evidenziato² che la realtà produttiva cooperativa rappresenta il 36% della produzione agricola nel suo complesso e il 24% del fatturato alimentare italiano. Inoltre ha sottolineato che ben l'86% degli approvvigionamenti delle cooperative è costituito dal conferimento dei soci testimoniando un legame importante fra produttori e organizzazione economica di riferimento. Un elemento di interesse circa l'evoluzione nel tempo di questo settore è la riduzione del numero di cooperative e di soci rispetto al 2000 e il contemporaneo aumento del fatturato complessivo che porta con sé un incremento del fatturato medio per cooperati-

va. Anche le Organizzazioni dei produttori (OP) sono cresciute negli ultimi anni con un ritmo interessante, quelle legate alla produzione ortofrutticola risultano le più attive con, al 2011, 291 strutture e un incremento rispetto al 2000 del 151%. Le restanti 163 OP riguardano soprattutto il settore olivicolo, quello lattiero-caseario, il tabacchicolo e il pataticolo. Lo sviluppo di questo ambito consente di sottolineare come il sistema delle imprese agricole abbia investito sulle reti di relazione che gli consentono di affrontare a costi più bassi e con il supporto di servizi sia la fase della prima trasformazione dei prodotti sia quella della commercializzazione; i risultati che si raggiungono, inoltre, sembrano stimolare l'utilizzo sempre più diffuso di questi strumenti.

² INEA, Annuario dell'agricoltura italiana, 2011

3.2.2 Oltre le informazioni quantitative: ambiti innovativi con alcune difficoltà di sviluppo

Le diverse definizioni di capitale umano e sociale citate sinteticamente in premessa spingono chiaramente a non fermare l'attenzione soltanto sugli indicatori quantitativi e tanto meno su dati di livello complessivo nazionale in quanto entrambe contemperano elementi economici, dimensioni sociali e personali nonché vincoli e opportunità di contesto.

Con riferimento al gran numero di imprese che non vendono i propri prodotti, accanto alla classica lettura economica con accezione negativa (imprese con scarsa ricaduta economica e a rischio di estinzione) si sta sviluppando una lettura più attenta che, proprio con riferimento alla persistenza di tali imprese, ne recupera sia un valore economico – l'autoconsumo riduce comunque i costi della famiglia e può essere considerato una forma di integrazione al reddito – sia un valore ambientale legato al presidio del territorio, alla conservazione della biodiversità, ecc. Inoltre, la numerosità delle persone coinvolte (si stimano 1,2 milioni di hobbysti (Giarè, 2012) e 2,7 milioni di coltivatori di orti) e l'entità di terreno coltivato consentono di dedurre che l'hobbystica muova un'intensa rete di relazioni legata ai fornitori di mezzi tecnici, ai rapporti fra agricoltori amatoriali per condividere forme e modi di coltivazione, a scelte istituzionali locali che tendono a rendere disponibile terreno con finalità sociali (orti urbani) e a sponsorizzare alcune forme di utilizzo di terreni abbandonati.

Non solo la presenza di lavoratori, ma anche quella di imprenditori stranieri nel settore agricolo è aumentata negli ultimi anni. Il Censimento ha sicuramente sottostimato il fenomeno che secondo fonti diverse (Fondazione Leone Morressa, 2012) conta la presenza di 13.634 imprenditori agricoli pari a circa l'1,7% del totale (cfr. paragrafo 3.4.2). Tale presenza può essere considerata, in generale, un elemento interessante per il cambiamento di un settore, anche alla luce di quanto affermano i teorici del capitale crea-

tivo (Florida, 2003), secondo i quali l'integrazione di personale straniero rinnova e migliora l'economia di un paese. Il settore agricolo, tuttavia, caratterizzato da bassi livelli di istruzione e livelli contenuti di reddito, non sembra essere nelle condizioni migliori per valorizzare il capitale umano straniero. Il lavoro degli immigrati è caratterizzato, infatti, da stagionalità, impiego prevalente nei comparti ad agricoltura intensiva (frutticolo, viti-vinicolo, orticolo, tabacchicolo), concentrazione dell'attività in periodi temporali ristretti (raccolta), ritmi di lavoro sostenuti e pesanti (INEA, 2012). Gli immigrati si avvicinano al settore agricolo soprattutto all'inizio del loro percorso migratorio, generalmente non hanno competenze specifiche nel settore e frequentemente si trovano in posizione debole, di sfruttati rispetto ai datori di lavoro; va infatti ricordato che nel settore esiste ancora una buona percentuale di irregolarità, soprattutto nel Sud del Paese. A volte gli immigrati, soprattutto nord-africani, polacchi e dell'area balcanica, alternano il lavoro in Italia a quello, sempre agricolo, nei loro paesi di origine.

Indizi di maggiore stabilizzazione si rinvencono in particolare:

- nel settore zootecnico (Centro-Nord), dove gli immigrati indiani e slavi sono molto apprezzati dagli allevatori italiani e sono impiegati nella cura e gestione degli animali in stalla nella pastorizia semi-libera dell'Appennino centrale;
- nelle aziende vitivinicole (Piemonte) dove gli immigrati sono impiegati nella raccolta, nelle operazioni colturali e nella lavorazione del vino;
- nelle aziende florovivaiste e in quelle orticole protette, dove gli immigrati gestiscono di fatto le coltivazioni di serra (ad esempio nel ragusano).

L'impegno degli imprenditori agricoli in attività limitrofe all'agricoltura (agriturismo) o connesse a essa (trasformazione prodotti) o in cui l'agricoltura diventa un contesto di attuazione, ma gli obiettivi sono altri (presidio ambientale, supporto sociale) è strettamente correlato con la capacità e la possibilità di ampliare le proprie

reti di relazione (capitale sociale) e di valorizzare o sviluppare le proprie capacità e competenze (capitale umano). Su questi temi c'è un intenso dibattito, sia nei territori rurali fra le rappresentanze delle imprese e gli *stakeholders*, sia presso le istituzioni deputate a realizzare approfondimenti, a verificare effetti e individuare soluzioni. In molti sono pronti a scommettere su questa opportunità che l'agricoltura più marginale potrebbe cogliere e c'è un fiorire di iniziative di informazione e di sostegno economico alle imprese per consentire loro di orientarsi su questi nuovi percorsi. Tuttavia, più di un autore (Henke e Salvioni, 2011) ha evidenziato che le imprese che in questi anni hanno intrapreso percorsi di diversificazione sono quelle già competitive e con buoni risultati reddituali, sottolineando come le carenze strutturali delle imprese marginali sono un vincolo a qualunque tipo di evoluzione, anche se il contesto territoriale sembra essere il più idoneo a favorire lo sviluppo di attività complementari e collaterali.

Anche le strategie di produzione legate alla qualità e alla tipicità sono un'importante causa di infittimento e ispessimento della rete di relazione delle imprese. Spesso nascono proprio dall'esperienza tangibile che gli imprenditori fanno delle esigenze dei consumatori in termini di salubrità e di recupero della cultura locale. Questo tipo di orientamento nella gestione aziendale comporta il collegamento con le strutture di ricerca e di servizio per verificare i processi tecnologici più adeguati a salvaguardare componenti nutritive e di gusto nonché il rapporto con gli altri soggetti del territorio che promuovono tradizioni e conoscenza tacita. Pertanto, il 5% dei produttori di DOP e IGP "movimentano" sicuramente una numerosità più alta di soggetti economici e sociali che non sempre sono rilevati dalle indagini statistiche. Tuttavia, queste scelte produttive possono comportare una serie di azioni specifiche da parte del capoazienda anche ad alto costo, fra cui: la riorganizzazione complessiva dell'impresa, l'acquisto di macchinari specifici, la rinuncia

a processi produttivi che premiano la maggiore quantità di prodotto, la necessità di dedicare parte del tempo dell'imprenditore o di un'altra risorsa umana alla gestione della comunicazione e delle relazioni, l'attivazione di processi di certificazione. Probabilmente il mancato decollo di questa tipologia di prodotti è legata alla difficoltà di rendere economicamente sostenibili queste strategie produttive, soprattutto in un periodo di crisi, in cui il consumatore ha difficoltà a pagare un prezzo più alto anche se in cambio di una maggiore qualità.

3.2.3 Strumenti a supporto del capitale umano e sociale: conoscenza, innovazione, servizi

L'unico dato censuario che consente di avere una stima del collegamento tra il mondo delle imprese e quello della conoscenza e dell'informazione è l'informatizzazione delle aziende. Si tratta di un dato enormemente basso che, se dovesse essere considerato come unica misura, rifirebbe di un settore agricolo isolato e lontano da ogni contesto di elaborazione, di conoscenza e sviluppo. Naturalmente non è così, il variegato mondo della ricerca, dell'innovazione e dell'informazione raggiunge e si connette all'impresa secondo numerose modalità: mass-media, eventi pubblici (fiere, mercati), attraverso il contributo di tecnici, consulenti, associazionismo, e così via. È ormai convinzione comune che le produzioni e i messaggi di tale mondo siano un potente fattore di crescita, sviluppo e competitività proprio perché interagiscono con i due capitali d'impresa, umano e sociale, che hanno a che fare con le risorse umane e il loro potenziale di competenze e capacità. La disponibilità per le imprese di accedere a un sistema della conoscenza e innovazione flessibile e aggiornato è considerato lo strumento più adeguato a colmare le carenze legate alla cultura scolastica, a promuovere l'integrazione dei saperi, a individuare le soluzioni per rimuovere alcuni vincoli strutturali e per rendere più efficienti i

processi produttivi. Tuttavia, alcune caratteristiche dell'attuale sistema della conoscenza per l'agricoltura rendono particolarmente complesso alle imprese l'accesso alle informazioni e alle innovazioni, sia per la ridondanza (è difficile scegliere fra tante proposte la risposta giusta alle necessità di ciascuno), sia per la frammentarietà del sistema che è costituito da numerose tipologie di soggetti (istituzioni di ricerca, strutture formative, riviste, reti televisive e web, società di consulenza, strutture di divulgazione, produttori e venditori di mezzi tecnici, ecc.), con obiettivi istituzionali ed economici diversi, spesso con poche relazioni fra loro e con il sistema delle imprese agricole.

In ambito OCSE si è cercato da tempo (Prima conferenza dei Direttori e dei Rappresentanti del sistema della conoscenza in agricoltura, Parigi 1995) di sistematizzare in un insieme organico i contenuti, le istituzioni e le strutture pubbliche e private che operano nel campo della conoscenza e dell'innovazione individuando tre ambiti generali di confluenza: la ricerca, la formazione e la divulgazione/consulenza. Alcuni autori hanno successivamente aggiunto un quarto ambito denominato "sistemi di supporto" (Swanson et al. 2005) relativo agli input finanziari, tecnici e di mercato di cui le imprese possono usufruire quando adottano un'innovazione o incrementano il proprio capitale di conoscenza.

Ricerca - A livello nazionale una prima grande distinzione tipologica va effettuata tra soggetti privati e soggetti pubblici che realizzano ricerca. I primi hanno un ruolo minoritario in termini di investimento finanziario rispetto ai secondi e sono rappresentati soprattutto dalle imprese agroalimentari e afferenti ad altri settori economici collegati ai processi produttivi agricoli, avendo le imprese del settore una evidente difficoltà strutturale a realizzare ricerca. I soggetti pubblici si distinguono a loro volta in due gruppi di attori istituzionali, il primo dei quali finanzia e programma la ricerca mentre il secondo la realizza concretamente.

Le principali istituzioni italiane che promuovo-

no ricerca in agricoltura sono: il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (MIPAAF) e il Ministero dell'istruzione, università e ricerca (MIUR)³.

Gli enti pubblici di ricerca con competenze agricole sono invece i seguenti:

- a) Università - Sono finanziate e vigilate dal MIUR; si contano attualmente 14 Facoltà di Medicina veterinaria e 24 Facoltà di Agraria;
- b) Consiglio nazionale delle ricerche (CNR) - È finanziato e vigilato dal MIUR; realizza ricerca in tutti i campi del sapere, compresa l'agricoltura di cui è competente soprattutto il Dipartimento Agroalimentare del CNR attraverso 20 istituti presenti sull'intero territorio nazionale;
- c) Enti pubblici di ricerca (EPR) - Sono finanziati e vigilati dal MIPAAF (in virtù del d.lgs. n. 454 del 1999); le strutture principali sono: l'Istituto nazionale di economia agraria (INEA); l'Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (ISMEA); il Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura (CRA); l'INEA e il CRA hanno strutture di ricerca distribuite sull'intero territorio nazionale.

Oltre ai Ministeri, il sistema di ricerca agricola pubblica si avvale del supporto delle Regioni, il cui ruolo nel settore è aumentato a partire dalla modifica del Titolo V della Costituzione (2001) e in conseguenza di importanti stimoli di contesto (decentramento amministrativo, riduzione generalizzata delle risorse finanziarie, norme comunitarie sugli aiuti di stato)⁴. Le amministrazioni regionali finanziano la ricerca di loro interesse agli enti suddetti attraverso i propri bilanci e in alcuni casi gestiscono propri enti di ricerca.

³ Alcune attività di ricerca agricola sono finanziate e gestite anche da altri Ministeri, quali il Ministero dello Sviluppo economico, il Ministero della Salute e il Ministero dell'Ambiente, che supportano studi su tematiche strettamente connesse alla loro missione: salute umana, sicurezza alimentare, lavoro ecc.; tuttavia, si tratta di un impegno relativamente residuale.

⁴ Per approfondire ruolo e impegno delle Regioni si veda l'Annuario INEA volume LXII (2009).

Formazione e istruzione - Dal punto di vista dell'offerta, il nostro sistema di formazione e istruzione appare in continuo cambiamento. L'istruzione superiore professionalizzante per il conseguimento dell'obbligo scolastico, l'istruzione post-diploma e post-università sono gestite dalle Regioni, mentre l'istruzione tecnica e la formazione universitaria afferiscono direttamente al Ministero dell'istruzione e della ricerca. Esistono inoltre attività organizzate nell'ambito dei fondi interprofessionali per la formazione continua che interessano anche il settore agricolo.

La formazione, tuttavia, trova spazio in molti altri ambiti ed è gestita da diversi soggetti, come associazioni di categoria, organizzazioni no profit, Gruppi di Azione Locale (GAL), ecc. che forniscono agli operatori agricoli e dello sviluppo rurale competenze su aspetti specifici. La frammentazione del settore è considerato uno dei problemi strutturali più significativi del nostro sistema, in quanto comporta spesso inefficienze e sprechi di risorse. Secondo diversi autori, inoltre, il sistema di formazione e istruzione italiano soffre ancora molto di un approccio eccessivamente centrato sui contenuti più che sulle persone, che porta a un'offerta formativa che "rincorre" le novità e le professionalità emergenti senza garantire al tessuto produttivo la rispondenza alle reali esigenze. Manca spesso, in sintesi, un'analisi dei bisogni di formazione dell'utenza che faccia emergere le reali esigenze e i bisogni inespresi degli utenti trasformandoli in domande esplicite. Inoltre, ancora troppo spesso le proposte formative risultano poco flessibili e aperte alle esigenze dell'utenza e, quindi, alle integrazioni e modifiche che si possono e si debbono apportare, anche in corso d'opera, secondo la logica del "patto/contratto formativo".

Infine, soprattutto per quanto riguarda la formazione post-diploma e post-laurea, si avverte la mancanza di curricula basati sul principio del *learning by doing*, che implica, fra l'altro, il superamento dell'ottica tradizionale del trasferimento di conoscenze da chi sa a chi non sa, e crea, invece, ambienti collaborativi di apprendi-

mento favorevoli all'acquisizione di competenze.

Servizi di consulenza e supporto - In Italia, l'ambito della consulenza e del supporto alle imprese è sempre stato caratterizzato da una duplice realtà. Da un lato, quella privata, nella quale gli interlocutori degli agricoltori sono i liberi professionisti e le industrie private produttrici di input per l'agricoltura (fertilizzanti, fitofarmaci, ecc.) e di alimenti, e che si rivolge a un target di imprese dal reddito medio-alto. Dall'altro lato, quella pubblica, promossa dalle istituzioni italiane, motivata da obiettivi di politica economica e messa in atto da soggetti pubblici e privati.

Il dibattito sulla efficacia dei servizi erogati dai diversi soggetti competenti è sempre stato vivace (Volpi, 1994; Santucci, 1994; Vagnozzi, 2003). Alcuni affermano che il sentiero di sviluppo dell'agricoltura italiana dal dopoguerra agli anni settanta/ottanta (o anche fino a oggi) sia stato determinato essenzialmente dalla produzione dei mezzi tecnici dell'industria privata che ha diffuso presso le imprese i presidi di nuova generazione e la meccanizzazione. Altri sostengono che, al di là di un apporto indiscusso verso la modernizzazione, dato dai privati e dalle loro produzioni innovative, i servizi messi a disposizione degli agricoltori da parte delle istituzioni pubbliche direttamente, o per il tramite di soggetti finanziati (consorzi di bonifica, agenzie di sviluppo, comunità montane, organizzazioni professionali, associazioni dei produttori ecc.), hanno promosso lo sviluppo della cultura tecnica ed economica delle imprese agricole piccole e medio piccole.

In Italia i soggetti istituzionali che programmano e gestiscono gli interventi di politica rivolti alla promozione di servizi per le imprese agricole sono le Regioni. Ognuna di esse svolge tale compito nel quadro di una specifica legge che individua ambiti di competenza, ruoli, soggetti coinvolti e modalità procedurali per l'assegnazione di eventuali finanziamenti.

È possibile evidenziare alcuni aspetti comuni fra le diverse realtà regionali:

- i servizi sono regolamentati nell'ambito di un

sistema più ampio che comprende anche ricerca e formazione e secondo un modello organizzativo decentrato cioè realizzando gli interventi per il tramite di soggetti terzi.

- i soggetti pubblici normalmente coinvolti sono le agenzie dei servizi, che derivano dalla trasformazione dei vecchi enti di sviluppo, le quali si occupano di gestire le attività relative ai cosiddetti “servizi tecnici ad alto valore aggiunto”, quali: le reti agrometeorologiche, i laboratori di analisi, le iniziative multimediali e gli altri servizi specialistici.
- i soggetti privati di norma realizzano la consulenza di base alle imprese; i più comunemente coinvolti sono le organizzazioni di categoria e le associazioni dei produttori, ma è in crescita il coinvolgimento di vere e proprie strutture di consulenza promosse dagli albi professionali dei dottori agronomi, dei veterinari e degli agrotecnici.

Il coinvolgimento dei diversi soggetti avviene mediante la presentazione di progetti all'Assessorato agricoltura regionale a seguito della pubblicazione di specifici bandi o dell'apertura di sportelli di finanziamento dedicati; nel primo caso si privilegia l'elemento della concorrenza fra soggetti esperti nei medesimi servizi, nel secondo caso si cerca di far emergere le diverse competenze necessarie a coprire il variegato fabbisogno regionale. La quota di finanziamento assegnata dalle istituzioni pubbliche nel primo quinquennio del 2000 alle diverse tipologie di servizio è stata la seguente: 33% ai servizi tecnici ad alto valore aggiunto, 32% ai servizi di base alle imprese, 14% ai servizi specialistici per le imprese e 6% alle attività di informazione.

3.3 La dimensione femminile dell'impiego agricolo italiano: percorsi differenziati

Pur permanendo ancora oggi un divario si-

gnificativo fra i tassi di occupazione maschili e femminili, nel corso degli ultimi decenni, l'occupazione femminile ha rappresentato una delle maggiori trasformazioni del mercato del lavoro italiano, compreso quello agricolo e rurale. Nelle aree rurali, le donne hanno assunto un diverso posizionamento, sia in termini di tassi di attività che di dinamiche occupazionali. Ad esempio, nel settore agricolo, da mansioni prevalentemente non specializzate e poco o affatto formalizzate, le donne hanno progressivamente assunto posizioni di primo piano, svolgendo attività di imprenditrici. Nonostante si siano registrati enormi passi avanti, va però sottolineato come ancora oggi le donne incontrino molte difficoltà nel loro percorso lavorativo e professionale, il cui superamento è spesso ostacolato dalla scarsa conoscenza che le stesse donne hanno dei loro diritti di cittadine e lavoratrici⁵.

Relativamente alla presenza delle donne nelle aree rurali italiane, con riferimento ai dati ISTAT (Censimento Popolazione, 2011), di circa 11 milioni di persone che vi abitano (19% della popolazione nazionale) poco più della metà è rappresentato da donne (51%). Con riferimento ai dati relativi alle “province rurali italiane”⁶, a fronte di una ripartizione equilibrata della popolazione fra i due sessi, nel 2011 le donne rappresentavano il 40% degli occupati, valore che si discosta di due punti da quello registrato nel 2005 (38%); dati non molto difforni da quelli

⁵ Nel 2010 è stato riportato che, in materia di uguaglianza di genere, l'Italia si posizionava 74ma su 128 Paesi presi in esame (Cfr. World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2010*, Geneva 2010. Il rapporto integrale può essere consultato sul sito <http://www.weforum.org/women-leaders-and-gender-parity>)

⁶ Le rilevazioni ISTAT sulle condizioni professionali, a partire dal censimento 2001, sono aggiornate soltanto a livello provinciale. La definizione adottata di “provincia rurale” è data dalla somma dei valori compresi nelle cosiddette “province essenzialmente rurali” (per l'Ocse sono tali quelle dove più del 50% della popolazione vive in comuni che hanno meno di 150 abitanti per km²) e “province relativamente rurali” (per l'Ocse sono tali quelle dove la popolazione che vive nei comuni con meno di 150 abitanti per km² è compresa fra il 15 ed il 50%).

Tabella 3.1: Popolazione di 15 anni e oltre per sesso e condizione professionale (migliaia; media annua)

		2005				2011			
		Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Province Rurali	Maschi	5.707	404	4.194	11.048	5.620	485	4.526	10.631
	Femmine	3.526	448	7.075	10.306	3.793	425	7.201	11.419
	Totale	9.233	852	11.269	21.354	9.413	911	11.727	22.051
Altre province	Maschi	8.030	498	5.164	14.815	7.999	629	5.671	14.299
	Femmine	5.299	539	8.978	13.693	5.556	568	9.347	15.470
	Totale	13.330	1.037	14.141	28.508	13.554	1.197	15.018	29.769
Totale	Maschi	13.738	902	9.358	25.864	13.619	1.114	10.197	24.930
	Femmine	8.825	986	16.052	23.999	9.349	993	16.548	26.890
	Totale	22.563	1.889	25.411	49.862	22.967	2.108	26.745	51.820

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT- Serie Storiche – Mercato del Lavoro - Rilevazione sulle Forze di Lavoro

rilevati nelle “province italiane non rurali” dove si registrano percentuali pari rispettivamente al 41% e al 39% (tab. 3.1). Rispetto alla popolazione femminile in condizione professionale, il tasso di occupazione delle donne è nelle “province rurali italiane” pari al 33% (contro il 36% delle province non rurali). Si tratta, in ambedue i casi, di valori che risultano essere ancora lontani da quelli fissati dall’UE a Lisbona per il 2010 (60%) e ancora più distanti dal nuovo obiettivo per il 2020 che fissa, a livello comunitario, un tasso di occupazione sia maschile che femminile del 75%. Nelle aree rurali, di circa 3,7 milioni di donne occupate 1/3 vive nel Sud d’Italia dove continuano a pesare fattori culturali orientati a perpetuare una divisione dei ruoli di genere ancora rigida e dove è più presente il ricorso a forme irregolari di lavoro.

Per quanto concerne l’agricoltura, l’occupazione femminile al 2010 risulta essere composta da circa 256.000 unità, circa il 29% del totale degli addetti (tab. 3.2). Uno sguardo ai dati dell’ultimo ventennio evidenzia come il calo occupazionale progressivo che sta interessando il settore agricolo italiano abbia interessato maggiormente le donne. Infatti, la

componente femminile del settore ha registrato, in questo periodo, una riduzione costante del proprio peso, passando dal 36% del 1990 al 29% del 2010, contro quella maschile che, pur perdendo numerosi addetti, ha aumentato il proprio peso percentuale nel settore di circa sette punti (passando dal 64% del 1990 al 71% del 2010).

In realtà, al pari di quella maschile, la riduzione dell’occupazione femminile è un fenomeno rilevabile a partire dagli inizi degli anni ‘50, con l’esodo della forza lavoro dalle campagne alle città. Quello che però aveva caratterizzato il fenomeno dal punto di vista femminile fu la lentezza con cui si svolse: le donne, cioè, abbandonarono la campagna più lentamente degli uomini. Come ricordato da Perry Wilson nel suo saggio sulle italiane, la prima metà degli anni ‘50 vide, per un breve periodo, le donne protagoniste del lavoro agricolo. Di fatto, mentre i contadini partivano da soli per l’estero o per le città del Nord, le donne restavano a lavorare i campi per garantire la sopravvivenza della famiglia. *«La loro dura fatica nei campi e il pragmatismo con cui erano disposte ad assumere i ruoli maschili nell’attività agricola furono fondamentali in un periodo in cui i sala-*

Tabella 3.2: Occupati per settore di attività economica e sesso. Anni 1977-2010 (in migliaia)

Anni	Settori	M	F	MF	% M su MF settore	% F su MF settore	% M su MF Totale	% F su MF Totale	% F su F Totale
1980	Agricoltura	1.870	1.055	2.925	64	36	9	5	16
	Industria	5.949	1824	7.773	77	23	29	9	28
	Servizi	6.367	3.613	9.980	64	36	31	17	56
	Totale	14.186	6.492	20.678	69	31	69	31	100
1990	Agricoltura	1.215	679	1.894	64	36	6	3	9
	Industria	5164	1681	6.845	75	25	24	8	23
	Servizi	7.571	4.993	12.564	60	40	36	23	54
	Totale	13.950	7.353	21.303	65	35	65	35	100
2000	Agricoltura	697	316	1.013	69	31	3	1	4
	Industria	5.095	1619	6.714	76	24	24	7	20
	Servizi	7553	6314	13.867	54	46	35	29	77
	Totale	13.345	8249	21.594	62	38	62	38	100
2010	Agricoltura	635	256	891	71	29	3	1	3
	Industria	5188	1322	6.510	80	20	23	6	14
	Servizi	7810	7660	15.470	50	50	34	33	83
	Totale	13.633	9.238	22.871	60	40	60	40	100

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT- Serie Storiche – Mercato del Lavoro - Rilevazione sulle Forze di Lavoro

ri maschili nell'industria erano piuttosto bassi» (Wilson (2011) pag. 208).

A partire, però, dagli anni '90 – in un contesto generalizzato di crisi economica – la riduzione dell'occupazione nel settore agricolo assume valori più alti per la componente femminile e ciò a riprova del fatto che, quando in una società le opportunità occupazionali vanno restringendosi, le conseguenze più gravi sono a carico delle donne.

Un confronto dei dati di genere con gli altri due settori produttivi (industria e servizi) evidenzia che il peso delle donne occupate in agricoltura, al 2010, è pari al 3% del totale delle donne occupate, contro il 14% di quello impiegato nell'industria e l'83% nei servizi. Valore che si discosta di un punto da quello europeo, dove complessivamente, il peso delle donne occupate in agricoltura nell'UE-27 risulta essere pari al 4% (EUROSTAT, 2012).

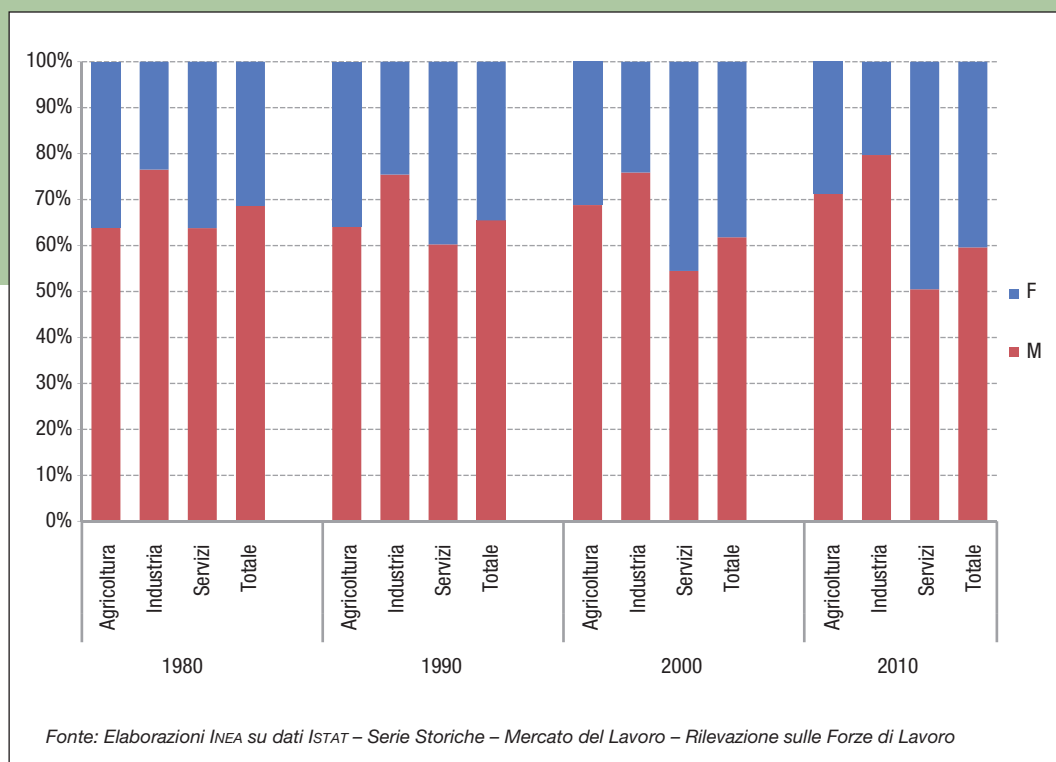
Nell'ultimo trentennio, a fronte di un aumento della forza lavoro femminile italiana com-

plexiva pari al 9% (si è passati dal 31% del 1980 al 40% del 2010), il settore agricolo ha registrato un calo costante nel peso delle occupate, che lo ha portato a perdere circa 4 punti rispetto al 1980 (dal 5% del 1980 all'1% del 2010)⁷. Anche l'industria nell'ultimo trentennio ha registrato, per le lavoratrici, una perdita di circa 3 punti percentuali (passando dal 9% del 1980 al 6% del 2010), mentre il settore dei servizi si è caratterizzato per una crescita significativa delle donne occupate (+16%). Da segnalare come nel 2010 i servizi abbiano registrato una ripartizione equilibrata fra la manodopera maschile e femminile (graf. 3.1).

Riguardo alle tipologie di lavoro femminile in agricoltura, lo sguardo ai dati statistici non restituisce in modo esauriente l'effettiva realtà. Come è noto, infatti, si tratta di un universo

⁷ Nello stesso arco temporale, la riduzione ha riguardato anche la forza lavoro maschile occupata in agricoltura, la quale ha registrato un calo pari al 6%.

Grafico 3.1:
Peso percentuale
degli occupati per
settore di attività
economica di
appartenenza e
sesso (Anni 1980-
2010)



complesso e diversificato, popolato da figure lavorative differenziate. Queste includono: manodopera dipendente impegnata nella raccolta e prima trasformazione dei prodotti, spesso con condizioni lavorative al confine della legalità (fenomeno diffuso ancora oggi soprattutto nel Sud del Paese); donne che hanno la titolarità dell'azienda, ma non la gestione vera e propria, la quale invece resta nelle mani del marito, formalmente impiegato in altra attività remunerata; donne che, pur lavorando a tempo pieno nell'azienda familiare, in mancanza di una normativa adeguata, sono costrette a ricoprire il ruolo di "coadiuvante"; imprenditrici decisamente "professionali", che sono riuscite a costruire imprese agricole sostenibili e concorrenziali diversificando le attività aziendali in direzione dei ruoli multifunzionali sempre più ricoperti dal settore.

Secondo quanto rilevato dall'ultimo Censimento dell'Agricoltura in relazione alla manodopera familiare e non impiegata nelle azien-

de agricole italiane⁸, la quota di manodopera femminile risulta essere pari al 37%, con valori che raggiungono il 41% nel Sud del Paese. È interessante notare come le donne coprano il 30% della manodopera familiare impiegata in azienda, mentre rappresentano soltanto il 7% della manodopera extra familiare (tab. 3.3). Come è noto, il dato relativo alla manodopera extra familiare nasconde anche posizioni lavorative fittizie (localizzate principalmente al Sud), finalizzate a garantire alle donne l'accesso alle prestazioni previdenziali (sussidio di disoccupazione, maternità e contributi pensionistici), anche se grazie all'inasprimento dei controlli

⁸ L'analisi dei dati sulla manodopera familiare e non aziendale comprende tutte le voci previste dal Censimento ISTAT, ad eccezione dei dati relativi ai "lavoratori non assunti direttamente dall'azienda" – voce che fa parte della manodopera non familiare – in quanto gli stessi non sono ancora disponibili per sesso. Si tratta di circa 79.500 addetti, che rappresentano il 2% della manodopera aziendale complessiva (familiare e non).

Tabella 3.3: Peso percentuale della manodopera aziendale per sesso e tipologia di manodopera

Territorio	Manodopera Aziendale		Manodopera Familiare		Manodopera extra-familiare	
	Maschi (M)	Femmine (F)	Manodopera familiare maschile su totale Manodopera aziendale	Manodopera familiare femminile su totale Manodopera aziendale	Manodopera extra-familiare maschile su totale Manodopera aziendale	Manodopera extra-familiare femminile su totale Manodopera aziendale
Italia	63	37	47	30	16	7
Nord-ovest	68	32	52	27	16	5
Nord-est	66	34	47	26	19	8
Centro	62	38	50	34	12	4
Sud	59	41	44	32	15	9
Isole	68	32	50	29	18	3

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT - Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

detto utilizzo strumentale si è notevolmente ridotto negli ultimi anni.

La quota di manodopera aziendale femminile incorpora anche la forza lavoro straniera, la cui quota rappresenta il 14% del totale della manodopera femminile extrafamiliare. La gran parte delle lavoratrici straniere – quasi l'80% – ha un rapporto di lavoro a tempo determinato, quindi legato essenzialmente alle operazioni stagionali di raccolta dei prodotti. Come è noto, le donne straniere lavorano principalmente nell'agricoltura centro-meridionale (60%), con punte più alte in Calabria, Puglia e Campania. Si tratta di contesti territoriali dove, a causa del tipo di specializzazione produttiva, è più forte la richiesta di lavoro stagionale, di manodopera non qualificata, perché dedicata, appunto, essenzialmente ad attività di raccolta fortemente concentrata in alcuni momenti dell'anno. Fra le regioni del Nord, quelle che presentano valori più elevati sono l'Emilia-Romagna, il Veneto e la Toscana, realtà dove le immigrate vivono condizioni contrattuali relativamente più favorevoli. La gran parte delle immigrate occupate in agricoltura è giovane (il 47% ha meno di 40 anni) ed è intenzionata ad abbandonare il settore primario appena si presentano le giuste occasioni. Ciò dipende, oltre che dalla precarietà stessa del lavoro stagionale, dalle dure condizioni di vita alle quali sono sottoposti i lavoratori stagionali: alloggi con in-

sufficienti condizioni igienico-sanitarie, orari di lavoro pesanti, bassi salari, elevato tasso di mobilità territoriale.

L'esigenza di contare su politiche di sicurezza sul lavoro – che garantiscano le necessità primarie e irrinunciabili in termini di salute e protezione sociale – accomuna tutta la manodopera agricola femminile. Di fatto, recenti indagini empiriche evidenziano come *«in agricoltura si registra la più alta presenza di donne colpite da malattie professionali. A differenza dei loro colleghi maschi, con i quali condividono l'esposizione ai medesimi rischi e pericoli, le donne sono soggette anche ad altri rischi, soprattutto in riferimento alla salute riproduttiva, per esempio rischi derivanti da pesticidi e agenti biologici.»*⁹.

Come già accennato, le posizioni lavorative ricoperte dalle donne nel settore agricolo spesso assumono una dimensione informale; il fenomeno è riconducibile al fatto che la forma di conduzione delle imprese nel nostro Paese è tradizionalmente di tipo familiare e la gestione è condivisa dalla coppia di coniugi, come conferma l'ultimo Censimento sull'agricoltura (cfr. paragrafo 2.1.2). È quindi attorno al nucleo familia-

⁹ Maria Teresa Galassini Portale, "Il valore aggiunto delle donne rurali in un'economia in crisi", progetto di interventi presentato presso la Commissione Nazionale Agricoltura, Distretto Nord Est, 2010.

re, all'interno del quale tradizionalmente l'uomo ricopre la funzione di conduttore, che ruotano le decisioni e strategie imprenditoriali.

Un aiuto alla comprensione del ruolo della donna nell'azienda agricola familiare italiana è dato dall'analisi dei dati statistici dell'ultimo Censimento relativi "all'universo familiare" che gravita attorno all'azienda agricola, composto da circa 4,2 milioni di persone, di cui circa il 45% donne (tab. 3.4).

Uno sguardo al suo interno evidenzia come la presenza delle donne sia così distribuita:

- 532.000 donne circa (28% del totale della componente femminile "dell'universo familiare") sono conduttrici di aziende agricole (circa il 33% del totale dei conduttori);
- 617.000 donne circa (32% del totale della componente femminile "dell'universo familiare") lavorano in azienda in qualità di: coniuge (432.000, circa il 62% dei coniugi rilevati) e altro familiare e parente (185.000) del conduttore;
- 749.259 donne (39% del totale della componente femminile "dell'universo familiare") non lavorano in azienda, ma sono legate al conduttore da rapporti di parentela (coniuge e altri familiari che non lavorano in azienda).

Relativamente alla prima tipologia di impiego (conduttrici di aziende), i dati nazionali relativi

alle imprese italiane contenute nel 2° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile dell'Unioncamere¹⁰ evidenziano che, tra il 1° semestre 2009 e il 1° semestre 2010, si è registrato un trend positivo nella crescita delle imprese femminili (+2,1%), aumento che ha compensato la diminuzione delle imprese maschili (-0,4%), assicurando così un risultato aggregato positivo (+0,2%). Il trend positivo ha riguardato anche le aziende agricole al femminile, le quali, da Censimento ISTAT 2010, rappresentano oggi un terzo delle aziende agricole italiane. Nello specifico, una comparazione fra gli ultimi due Censimenti Agricoltura evidenzia come, nel corso dell'ultimo decennio, sia aumentato il peso delle aziende agricole al femminile sul totale delle aziende agricole, passando dal 30,4% del 2000 al 33% del 2010. Certo, il divario di genere rimane ancora significativo, ma è importante notare come questo aumento abbia avuto luogo in un contesto economico, nazionale e internazionale, di forte recessione. Come evidenziato dallo stesso Rapporto dell'Unioncamere: «Le imprese femminili sem-

¹⁰ "Imprese in genere", 2° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile dell'UnionCamere, 2011. Il Rapporto, che riporta i dati del 2009/2010, rappresenta uno dei pochi e preziosi lavori sul mercato delle imprese al femminile in Italia.

Tabella 3.4: Universo familiare che gravita attorno all'azienda agricola per sesso e posizione

SESSO	Tutte le voci relative alla manodopera aziendale familiare (che lavorano in azienda)					Familiari del conduttore che non lavorano in azienda			"Universo familiare" che gravita attorno all'azienda agricola
	Totale	conduttore	altri familiari del conduttore	parenti del conduttore	coniuge	Totale	coniuge	altri familiari del conduttore	
MASCHI	1.784.148	1.071.849	276.856	171.251	264.192	515.863	41.577	474.286	2.300.011
FEMMINE	1.148.503	531.860	122.420	62.331	431.892	749.259	255.341	493.918	1.897.762
TOTALE	2.932.651	1.603.709	399.276	233.582	696.084	1.265.122	296.918	968.204	4.197.773

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT 6°-Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

Tabella 3.5: Capi azienda per classi di età e sesso

	Fino a 39 anni		Da 40 a 59 anni		da 60 a 75 e più		TOTALE
	v.a.	% sul totale	v.a.	% sul totale	v.a.	% sul totale	
MASCHI	117.588	10	439.436	39	566.013	50	1.123.037
FEMMINE	44.128	9	209.453	42	244.266	49	497.847
TOTALE	161.716	10	648.889	40	810.279	50	1.620.884

Fonte: Elaborazioni INEA su dati ISTAT 6°-Censimento Generale dell'Agricoltura 2010

brano dunque aver reagito alla crisi con maggiore dinamismo rispetto alle imprese maschili e potranno rappresentare perciò un importante fattore di sviluppo nel momento in cui si consolideranno i segnali di ripresa economica ...»¹¹

L'analisi dei dati statistici relativi alle caratteristiche principali delle conduttrici agricole fa emergere il seguente quadro¹² (tab. 3.5):

- soltanto il 9% di esse ha meno di 40 anni, le giovani agricoltrici rappresentano il 32% dei giovani agricoltori; il 42% ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni; il 49% ha oltre 60 anni;
- la quota di conduttrici agricole con laurea è pari al 6% (stesso valore dei maschi, i quali però, in valore assoluto, sono il doppio); il 18% ha conseguito un diploma, mentre, all'estremo opposto dello spettro, è degno di nota il dato che il 9% permane ancora in una situazione di analfabetismo;
- solo per lo 0,33% sono straniere, e rappresentano circa il 47% del totale degli imprenditori/trici agricoli stranieri;
- il carico di lavoro delle donne conduttrici rimane contenuto nelle 58 giornate standard lavorate mediamente nell'annata agraria 2009-2010, rispetto alle 104 prestate dai conduttori di genere maschile.

¹¹ Ibidem, pag. 27.

¹² Al momento, l'ultimo Censimento Agricoltura non fornisce dati di genere sulla struttura dell'azienda agricola, ma soltanto sulla manodopera impiegata in azienda, compresa quella relativa al conduttore.

I dati censuari disponibili sull'universo femminile in agricoltura, pur fornendo notevoli elementi di interesse socioeconomico, non sono adatti, per loro natura, a cogliere la complessità della dimensione del lavoro femminile. Ad esempio, come già accennato, l'obbligo di indicare una sola persona come conduttore dell'azienda non permette di intercettare quelle situazioni in cui la responsabilità gestionale dell'azienda è condivisa fra i due coniugi (parliamo di ben 415.000 donne che si trovano nella condizione di coniuge del conduttore) e rilevare quindi se – e in che misura – il loro impegno lavorativo orienta le scelte strategiche dell'azienda familiare (box 3.2). Nello stesso tempo, le rilevazioni periodiche della forza lavoro non tengono conto del fatto che spesso le attività svolte dalle donne in azienda sono strettamente correlate alle attività familiari nel loro insieme, dalle quali quindi non sono facilmente separabili, se non con indagini ad hoc. D'altro canto, sono ancora poche le ricerche finalizzate ad analizzare l'universo femminile agricolo, comprese quelle orientate a misurare il ruolo decisionale delle donne nelle scelte aziendali. Quelle realizzate evidenziano come le donne rivestano un ruolo prevalente nelle scelte legate alla contabilità aziendale, così come sono loro che maggiormente spingono per introdurre innovazione in azienda, nonché per intraprendere nuove attività, legate agli aspetti della multifunzionalità (attività ricettiva, didattica, di vendita diretta in azienda, ecc.), oc-

cupandosi della loro gestione una volta avviate (Sanlorenzo 2011).

Permane comunque una scarsità di conoscenze del fenomeno che limita la capacità di programmare interventi rispondenti agli effettivi fabbisogni delle donne appartenenti al mondo agricolo, riducendo la questione di genere a una questione di principio, più formale che sostanziale. E questo

risulta incomprensibile in un momento storico in cui il lavoro femminile non rappresenta più un'appendice della missione di moglie e di madre, da svolgere in via subordinata, ma piuttosto uno spazio dove esprimere – e veder riconosciute – le proprie capacità e aspirazioni lavorative.

Box 3.2 - Una testimonianza di creatività e resilienza di una imprenditrice agricola

Donatella Di Cola insieme al marito Riccardo gestisce a Paliano (FR) l'azienda agricola "Serpens" (dall'omonima costellazione), una realtà economica che ha saputo far fronte in maniera positiva a un evento traumatico.

L'azienda apistica della famiglia Di Cola nel 1990 fu costretta a interrompere la produzione di miele, di cui si occupava da circa 30 anni, a causa della *varroasi**, una malattia che colpisce e uccide le api; in seguito, la famiglia ritenne economicamente poco sostenibile investire nella stessa attività produttiva, sia a causa dell'impegno economico elevato che un nuovo impianto avrebbe comportato, sia perché, in quegli anni, una grande quantità di miele proveniente dall'estero aveva reso il prodotto italiano poco competitivo sul mercato. Dopo un periodo difficile e incerto, durante il quale i coniugi Di Cola valutarono le possibili alternative, fu deciso di cambiare l'indirizzo produttivo aziendale iniziando ad allevare un antico "nemico" della famiglia: la cosiddetta camola del miele (Galleria Mellonella), il bruco di una farfalla che depone le uova negli alveari e subito dopo la schiusa si nutre del miele (da cui trae il nome) e della cera dei favi.

Avendo constatato, nel corso della loro attività di apicoltori, che le camole erano molto richieste come esche dai pescatori sportivi, Donatella e Riccardo decisero di creare un allevamento di lombrichi per questo tipo di pesca in acqua dolce. L'intuizione è stata evidentemente felice e, oggi, l'azienda "Serpens", oltre a tutti i laghi sportivi d'acqua dolce d'Italia, rifornisce gli zoo di Roma e Napoli per la nutrizione degli uccelli e di altre specie animali, nonché molti negozi di animali in Italia. Non solo, nell'allevamento, interamente biologico, le farfalle sono alimentate con miele o cera di api (autoprodotti in Toscana), mentre i loro scarti sono riversati in lettieri dove vivono migliaia di lombrichi che mangiano questi residui restituendo un humus idoneo a fertilizzare terreni adatti alle più svariate colture (ortaggi, piante da frutta, fiori e piante da travaso). Il successo dell'iniziativa spinse la signora Di Cola ad ampliare le sue conoscenze sulle farfalle e a studiare, in modo autonomo, e a proprie spese, questa specifica branca dell'entomologia, soprattutto attraverso l'osservazione diretta degli insetti, delle loro abitudini, malattie, alimentazione, riproduzione, habitat, ecc.

Dopo un viaggio-studio in Thailandia, nel 1991 la signora Donatella decise di affiancare a quello dei lombrichi un allevamento di farfalle per fini commerciali. Da allora l'azienda "Serpens" riproduce, alleva e vende farfalle esotiche e autoctone per gli zoo che ne fanno richiesta, per gli istituti di entomologia e i singoli studiosi, per gli orti botanici e per il ripopolamento di aree dove tali insetti sono a rischio di estinzione. Ma l'intraprendenza stimola l'imprenditrice a esplorare nuove opportunità portando le farfalle della "Serpens" a essere impiegate anche in ambiti lontani da quelli consueti. La signora Donatella ha introdotto in Italia il servizio di *Butterfly Wedding* che oltre all'aspetto simbolico e coreografico ha anche un valore ambientale; esso prevede infatti

* *Varroa destructor*: è un acaro parassita esterno che si attacca al corpo dell'ape e la indebolisce succhiandone l'emolinfa.

3.4 Il contributo degli stranieri all'agricoltura italiana

3.4.1 L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana

I fenomeni migratori che hanno interessato

l'Italia – passata nel corso di pochi decenni da terra di partenza di emigranti a luogo di arrivo di immigrati – hanno assunto maggiore intensità a partire dai primi anni '80 e si sono, successivamente, ulteriormente accentuati sino ai giorni nostri. Le evidenze statistiche, infatti, raccontano di 143.000 stranieri con permesso di soggiorno in Italia nel 1970, divenuti 650.000 nel

il lancio da parte degli sposi di un certo numero di coloratissime farfalle già feconde e quindi pronte alla riproduzione le cui varietà sono scelte in base al luogo in cui vengono lasciate volare (prezzo medio della singola fornitura 700 euro).

Inoltre l'azienda fornisce consulenze e farfalle per spettacoli cinematografici e teatrali ed è stata coinvolta in un progetto di cooperazione con l'Etiopia finanziato dalla Comunità europea. Nel Paese africano la "Serpens" ha fornito assistenza per la messa a punto di un sistema di allevamento di bachi da seta che risponde all'esigenza, espressa dal Governo, di poter impiegare quanta più manodopera possibile.

La titolare è stata inoltre interpellata per una consulenza anche dal Governo colombiano riguardo all'allevamento di alcuni tipi di farfalle autoctone, nell'ambito di un progetto governativo che mira a sviluppare tale attività come alternativa sostenibile alla coltivazione delle foglie di coca.

Un'azienda agricola *sui generis* la "Serpens", dove al posto dei terreni agricoli vi sono celle climatizzate in cui attraverso processi tecnologici sono riprodotte le condizioni per l'allevamento delle farfalle; dove le attività si autoalimentano all'interno di un circolo virtuoso dai costi molto contenuti, perché con la piccola quantità di miele autoprodotta si nutrono le farfalle i cui scarti permettono di alimentare i lombrichi venduti per la pesca, che a loro volta producono l'humus che, oltre a essere destinato alla commercializzazione, alimenta il frutteto, centenario e biologico, che la signora Di Cola coltiva allo scopo di salvaguardare antiche piante autoctone. Qui la manodopera è composta da tre persone che si occupano di tutte le fasi produttive e in parte anche delle vendite e delle consegne.

Un'azienda agricola in cui una donna che, a buon diritto, nel 2009 ha ricevuto il Premio De@terra da parte dell'Osservatorio Nazionale per l'Imprenditoria ed il Lavoro Femminile in Agricoltura (ONILFA)**, sebbene non risulti essere la titolare, ha un ruolo importante nella conduzione (dall'allevamento alla commercializzazione) e un ruolo decisivo nell'innovazione di processo e di prodotto. La signora Di Cola ha infatti studiato, acquisito competenze, introdotto e sperimentato nuove specie e procedure, senza l'appoggio di alcuna istituzione scientifica (benché più volte abbia cercato di stabilire contatti) o di formazione; ha avviato novità commerciali e percorsi di consulenza con realtà italiane ed estere. Infine, un'azienda agricola *sui generis* che, paradossalmente proprio per la sua originalità e quindi difficile catalogabilità, non riesce ad accedere a finanziamenti comunitari e che, nonostante questo, investe nel futuro; sono infatti in fase di progettazione un itinerario didattico, attraverso cui far conoscere ai bambini le piante e gli animali autoctoni della campagna ciociara, e una casa delle farfalle per dare a chiunque lo desideri la possibilità di vedere e conoscere il loro mondo multicolore.

** Nato da un'idea delle rappresentanti femminili delle Organizzazioni Professionali Agricole con l'obiettivo di favorire sinergie nel campo dell'occupazione femminile, l'Osservatorio è presieduto dal Ministro per le politiche agricole alimentari e forestali (MIPAAF) - www.onilfa.gov.it/

1991 per giungere ai quasi 3 milioni nel 2011.

In tale contesto, data l'insufficienza di informazioni statistiche puntuali e circostanziate per l'agricoltura – considerata la limitata entità numerica di lavoratori impiegati nel settore primario rispetto agli occupati nel secondario e nel terziario – prendeva avvio sul finire degli anni '80 l'indagine a cadenza annuale dell'INEA: *“Lavoro agricolo e immigrati extra-comunitari”* (diventata negli ultimi anni *“Il lavoro agricolo e gli stranieri”*) in considerazione del fatto che gli stranieri comunitari sono sempre più presenti nell'agricoltura italiana). L'obiettivo dell'indagine è di stimare l'impiego di lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana e di individuarne gli elementi qualitativi caratterizzanti. Sviluppata su scala regionale secondo metodologia comune, l'indagine si basa sull'utilizzo di fonti di carattere ammin-

istrativo (Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro, INPS), utili a comprendere lo scenario, cui si aggiungono interviste ai numerosi soggetti (funzionari e rappresentanti di Istituzioni Regionali, Provinciali e locali, delle Prefetture e delle Questure, Organizzazioni Professionali, Organizzazioni Sindacali, Centri Territoriali per l'Impiego, docenti universitari, Centri di accoglienza, organismi di assistenza e solidarietà, imprenditori e tecnici agricoli, extracomunitari, strutture di osservazione del mercato del lavoro e di lotta all'emersione, ecc.) che vivono quotidianamente il fenomeno.

L'attività di rilevazione e di successiva analisi delle informazioni raccolte restituisce interessanti elementi di conoscenza sulle principali caratteristiche quanti-qualitative del fenomeno.

Da una lettura di dettaglio dei dati riferiti al pe-

Tabella 3.6: Lavoratori stranieri impiegati nell'agricoltura italiana, 2000-2010

AREE GEOGRAFICHE	Occupati			
	2000	2008	2009	2010
NORD	36.194	85.535	91.357	102.547
CENTRO	15.916	21.575	24.184	26.235
SUD	43.353	57.116	58.231	53.345
ISOLE	7.346	7.917	8.245	8.253
ITALIA	102.809	172.143	182.017	190.380
	Unità di Lavoro equivalenti			
	2000	2008	2009	2010
NORD	17.899	67.849	67.097	81.057
CENTRO	22.043	27.029	32.297	34.460
SUD	36.983	54.065	60.787	56.090
ISOLE	6.152	7.674	8.123	8.304
ITALIA	83.077	156.617	168.305	179.912
	UL/Occupati			
	2000	2008	2009	2010
NORD	0,49	0,79	0,73	0,79
CENTRO	1,38	1,25	1,34	1,31
SUD	0,85	0,95	1,04	1,05
ISOLE	0,84	0,97	0,99	1,01
ITALIA	0,81	0,91	0,92	0,95

Fonte: Indagine INEA

riodo 2000-2010 (tab. 3.6), si osserva un incremento dei lavoratori stranieri occupati nell'agricoltura nazionale di circa il 90%, con una entità complessiva al 2010 di 190.000 unità. L'aumento, tra l'altro, assume un andamento costante nell'ultimo triennio, con una crescita di circa il 5% su base annua. Va sottolineato che non tutte le aree geografiche e le singole regioni evidenziano trend simili. Il primo elemento di rilievo è rappresentato dalla immutata consistenza nelle isole, dovuta prioritariamente alla stabilità del dato siciliano e alla modestia in valori assoluti del dato relativo alla Sardegna. Per la Sicilia si può ragionevolmente ipotizzare una situazione di preesistente presenza e impiego di cittadini stranieri in agricoltura, coniugata all'assenza di sostanziali modifiche dell'assetto produttivo, tale da non determinare aumenti nella domanda di lavoratori stranieri. Per la Sardegna la situazione appare riconducibile agli ordinamenti produttivi prevalentemente estensivi e alla lontananza geografica dalle principali direttrici di movimento degli stranieri.

Nelle regioni del Sud il valore complessivo degli immigrati impiegati in agricoltura si è accresciuto di poco meno del 25%, con la partecipazione prevalente della Puglia, della Calabria e della Campania.

Gli incrementi più consistenti si registrano nelle regioni del Centro e soprattutto del Nord del Paese. Gli aumenti evidenziati si caratterizzano per una forte variabilità a livello di singole regioni. Da un lato ve ne sono talune quali Liguria, Valle d'Aosta, Umbria e Marche che – pur segnando un notevole incremento percentuale – in assoluto assorbono, soprattutto per le caratteristiche delle agricolture praticate, un numero di fatto modesto di forza lavoro straniera; dall'altro regioni quali Lombardia, Toscana, Emilia-Romagna, Lazio, Veneto e Trentino-Alto Adige nelle quali il ricorso alla manodopera extracomunitaria è significativamente cresciuto, con motivazioni differenti che vanno dalla carenza di offerta di manodopera locale – soprattutto laddove esistono maggiori opportunità in

altri settori – alla forte attrazione in alcune fasi produttive (come per la raccolta delle mele in Trentino-Alto Adige) e, nel Lazio, alla forte azione di richiamo da parte della capitale.

Una misura convenzionale standardizzata del lavoro erogato dalla manodopera in agricoltura è l'Unità di Lavoro (UL), pari a 6,5 ore al giorno per 180 giorni/anno. Questa consente di evidenziare la sussistenza di condizioni di sotto-utilizzo o di sovrautilizzo della manodopera su base annua, in diretto collegamento causale con il comparto di utilizzo e la tipologia di attività praticata.

Il primo elemento che emerge dalla osservazione dei dati espressi in termini di UL in tabella è il significativo incremento del dato riferito alle regioni del Nord che, anche in questa circostanza, giunge a livelli superiori ai territori del Sud del Paese. Fermo restando la contenuta dimensione del dato relativo alle Isole, è di particolare rilievo l'aumento del dato riferito al Centro.

Con riferimento all'indicatore del livello di utilizzo medio delle risorse umane (UL/occupati), si osserva un progressivo incremento nel tempo con valori prossimi all'unità, a livello complessivo, nel 2010. La scomposizione per area geografica del dato, oltre al già evidenziato elevato valore del Centro ascrivibile a una maggiore stanzialità degli immigrati dovuta a impieghi degli stranieri nel comparto zootecnico, del florovivaismo e in attività connesse, mette in luce il continuare di una situazione di sottoutilizzo – pur attenuatasi negli anni – prioritariamente nel Nord in ragione di una marcata diffusione di occupazione in comparti ad alto fabbisogno di lavoro per contenuti periodi di tempo.

È da evidenziare, comunque, che il dato è da valutarsi con cautela in quanto di estrema sintesi sia di differenti contesti regionali e subregionali che di comparti e relative attività. Non di meno, risulta di interesse in termini di trend del fenomeno.

Un ulteriore aspetto sul quale preme soffermarsi è il rapporto quantitativo tra stranieri e manodopera autoctona.

A tal proposito è prioritariamente da rammentare la nota contrazione, diffusa su tutto il territorio nazionale, della partecipazione dell'agricoltura all'occupazione complessiva, che si può considerare fisiologica in quanto rispondente a una dinamica di trasferimento verso altri settori di impiego.

In siffatto contesto, di allontanamento della forza lavoro italiana dall'agricoltura, il ruolo giocato dalla manodopera straniera, accresciutosi in termini di peso percentuale rispetto all'occupazione agricola complessiva, non appare competitivo bensì surrogativo alla mancanza di lavoratori autoctoni in quantità sufficiente a soddisfare i fabbisogni delle imprese, come universalmente espresso dalla molteplicità dei soggetti intervistati. Questi, tra l'altro, evidenziano che i cittadini stranieri colmano vuoti prioritariamente in tipologie di attività di estremo impegno fisico e a modesta remunerazione.

L'indagine INEA rende disponibili anche una serie di informazioni relative ai paesi di provenienza, ai comparti di impiego e alle tipologie di attività nelle quali sono coinvolti i cittadini stranieri.

Con riferimento alle provenienze, è opportuno in primo luogo evidenziare come la complessità della percezione del fenomeno da parte dei testimoni privilegiati e la frequente presenza di numerose etnie, fatti salvi casi molto specifici, non consentono di giungere a un dettaglio di natura numerica sulle aree/paesi di origine dei lavoratori stranieri. Ciò nonostante, nel corso degli anni sono state acquisite informazioni che permettono di comprendere la situazione attuale e le evoluzioni verificatesi nel tempo. Appare evidente uno spostamento delle provenienze dall'Africa verso i Paesi ex PECO (Paesi dell'Europa Centrale e Orientale), facilitato anche dall'ingresso di questi nella UE e dalla conseguente maggior libertà di movimento dei lavoratori, con una significativa maggiore importanza di Stati quali Romania e Polonia. Di rilievo è anche l'aumento delle provenienze dall'Albania e dagli stati dell'ex Jugoslavia, così

come più intensi diventano gli arrivi dall'Asia, India e Bangladesh. Nel tempo si registrano anche maggiori provenienze dal Sud America.

L'indagine, come detto, rileva anche informazioni relative al comparto di attività degli immigrati extracomunitari.

La serie storica 2000-2010 (tab. 3.7) conferma, a livello nazionale, una sostanziale prevalenza dell'impiego in operazioni connesse alle coltivazioni arboree, in buona parte riconducibili alla raccolta della frutta, seguita dalla potatura degli arboreti e da talune operazioni manuali di cura della vite da tavola. Questa preponderanza si spiega con i fabbisogni lavorativi espressi da tali tipologie di operazioni, sia in valore assoluto che per le specifiche caratteristiche di forte concentrazione in archi temporali ristretti e di assenza di pratiche colturali meccanizzate che le possano sostituire.

Passando a una disamina dei dati per area geografica, la prevalenza del comparto arboreo è dovuta principalmente alle regioni del Nord – a maggior tradizione e diffusione frutticola – mentre un ruolo marginale assume il Centro del Paese. In questo contesto, come tra l'altro già accennato precedentemente, un peso importante è da attribuirsi alla zootecnia, non solo per la diffusione del comparto nell'area, quanto per la maggiore esigenza di manodopera espressa dall'imprenditoria e non soddisfatta da forza lavoro locale.

Le regioni del Mezzogiorno evidenziano un notevole utilizzo nelle colture ortive e nelle colture industriali, anche in questa circostanza – come per il Nord – in coerenza con le dimensioni fisiche delle colture e con il loro elevato fabbisogno di manodopera per operazioni colturali da realizzarsi in tempi ristretti, quali la raccolta del pomodoro e delle principali colture a ciclo primaverile-estivo.

Di particolare interesse è la crescita significativa dell'impiego nel settore florovivaistico, segnatamente a causa dell'incremento delle regioni del Nord a maggiore vocazionalità come, in particolare, la Liguria.

Tabella 3.7: L'impiego degli stranieri nell'agricoltura italiana per attività produttiva. 2000-2010 (valori percentuali)

TIPO ATTIVITÀ							
ANNI	Attività agricole per comparto produttivo						Totale
	Zootecnia	Colture Ortive	Colture Arboree	Floro-vivaismo	Colture industriali	Altre colture o attività	
	Nord						
2000	10,0	9,4	62,6	8,1	5,4	4,4	100,0
2008	18,3	15,2	41,2	13,9	7,2	4,2	100,0
2009	17,9	14,7	40,8	15,5	6,9	4,1	100,0
2010	16,7	14,0	44,8	14,4	6,7	3,5	100,0
	Centro						
2000	20,9	23,8	26,0	2,6	11,4	15,1	100,0
2008	25,8	9,8	22,9	9,8	12,8	18,9	100,0
2009	28,3	9,8	22,4	8,6	12,1	18,9	100,0
2010	32,6	9,3	21,3	8,1	10,7	18,0	100,0
	Sud						
2000	6,2	14,6	61,0	0,8	17,0	0,3	100,0
2008	9,8	27,3	35,3	2,7	24,9	0,0	100,0
2009	10,8	29,1	37,7	3,6	18,7	0,0	100,0
2010	11,8	31,8	32,3	4,1	20,0	0,0	100,0
	Isole						
2000	10,4	36,3	47,8	0,1	0,0	5,4	100,0
2008	11,3	41,5	42,4	0,0	0,0	4,8	100,0
2009	12,2	41,5	41,3	0,1	0,0	4,9	100,0
2010	12,5	40,3	42,3	0,0	0,0	4,9	100,0
	Italia						
2000	10,1	15,8	55,2	3,6	10,8	4,4	100,0
2008	16,1	19,8	36,9	9,0	13,5	4,8	100,0
2009	16,8	19,9	37,4	10,1	11,1	4,8	100,0
2010	17,3	19,5	37,9	10,0	10,7	4,6	100,0

Fonte: Indagine INEA

Proprio l'entità dell'impiego nel florovivaismo, insieme a quella nella zootecnia, esprime un segnale – sia pure ancora modesto rispetto all'universo – di tendenza alla continuità del rapporto di lavoro, garantita dalla esigenza di manodopera costante nell'anno dei due comparti.

L'indagine fornisce anche interessanti elemen-

ti di conoscenza su tipologia di attività, periodo di impiego, contratti e retribuzioni.

I dati relativi (tab. 3.8) evidenziano a livello nazionale un significativo spostamento dalle tradizionali attività di raccolta, comunque sempre prevalenti, alle attività zootecniche e soprattutto a operazioni culturali di varia natura.

Il fenomeno, confermato, anche se con dimensioni diverse nelle differenti aree geografiche del Paese, sembra convalidare una progressiva modificazione delle caratteristiche dell'attività prestata dai lavoratori stranieri, non più relativa alle sole operazioni ad alto impegno fisico e, ge-

neralmente, a scarsa professionalità, ma anche ad altre che testimoniano una maggiore integrazione nell'intero ciclo produttivo.

Quanto ipotizzato sembrerebbe avvalorato dai dati relativi al periodo di impiego dei lavoratori immigrati. Anche per questo elemento – che

Tabella 3.8: L'impiego degli stranieri nell'agricoltura italiana per tipo di attività, periodo di impiego, forma contrattuale e retribuzione – 2000-2010 (valori percentuali)

ANNI	Tipo di attività				Periodo di impiego ⁺		Contratto [®]				Retribuzioni [•]	
	a	b	c	d	f	s	i	r	Totalmente regolare	Parzialmente regolare	s	ns
Nord												
2000	10,1	73,7	12,9	3,3	13,8	86,2	88,0	12,0			89,8	10,2
2008	15,3	46,4	36,4	1,9	23,3	76,7	7,1	92,9	59,4	33,5	87,6	12,4
2009	14,9	44,8	38,6	1,8	23,6	76,4	7,0	93,0	59,5	33,5	87,6	12,4
2010	13,6	48,4	36,4	1,6	22,1	77,9	7,2	92,8	68,5	24,3	85,3	14,7
Centro												
2000	20,7	44,6	28,1	6,7	50,6	49,4	80,4	19,6			56,5	43,5
2008	22,8	36,8	27,8	12,6	53,5	46,5	19,0	81,0	45,2	35,7	64,4	35,6
2009	27,4	34,7	25,8	12,1	47,9	52,1	18,5	81,5	51,9	29,6	66,2	33,8
2010	29,3	32,7	23,5	14,6	47,5	52,5	18,0	82,0	52,2	29,8	67,0	33,0
Sud												
2000	6,5	81,3	12,2	0,0	9,2	90,8	14,0	86,0			10,5	89,5
2008	6,9	63,5	29,1	0,5	9,3	90,7	70,9	29,1	10,3	18,8	16,7	83,3
2009	7,5	62,0	29,9	0,6	10,1	89,9	67,6	32,4	17,7	14,7	20,9	79,1
2010	8,2	60,5	30,5	0,9	11,7	88,3	60,6	39,4	18,8	20,6	28,1	71,9
Isole												
2000	9,8	75,5	14,3	0,4	26,6	73,4	48,9	51,1			47,1	52,9
2008	8,8	73,7	17,5	0,0	20,8	79,2	57,7	42,3	27,2	15,1	49,6	50,4
2009	9,6	73,7	16,7	0,0	21,3	78,7	56,7	43,3	29,5	13,8	50,6	49,4
2010	9,4	52,3	38,4	0,0	21,7	78,3	59,0	41,0	26,9	14,1	49,5	50,5
Italia												
2000	10,2	72,5	15,0	2,2	18,5	81,5	52,8	47,2			48,2	51,8
2008	12,5	53,2	31,7	2,6	22,5	77,5	32,2	67,8	39,7	28,1	59,3	40,7
2009	13,2	51,6	32,7	2,5	22,4	77,6	30,2	69,8	43,7	26,1	61,7	38,3
2010	13,4	50,6	33,1	2,9	22,6	77,4	28,4	71,6	48,3	23,3	62,5	37,5

a=governo della stalla, mungitura; b=raccolta; c=operazioni colturali varie; d=altre attività.

⁺ f=fisso per l'intero anno; s=stagionale, per operazioni colturali specifiche.

[®] r=regolare; i=informale.

[•] s=tariffa sindacale; ns=tariffa non sindacale.

Fonte: Indagine INEA

tra l'altro si riferisce alla continuità di rapporto con lo stesso datore di lavoro – si evidenzia una evoluzione in direzione della stabilità, ovviamente a maggior incidenza nei contesti ove i comparti di impiego e le tipologie di attività prestate di cui detto precedentemente lo consentono più agevolmente.

Sempre relativamente alla natura dei rapporti di lavoro, l'indagine coglie interessanti aspetti sulla tipologia di contratto e di retribuzione.

Fermo restando il persistere di sacche importanti di non regolarità nelle relazioni tra lavoratori e imprenditori, si registra un significativo miglioramento sia in termini di regolarizzazione dei rapporti lavorativi che per quanto riguarda l'adeguamento delle retribuzioni alle tariffe normate. Questa evoluzione, secondo i più legata anche all'incremento delle azioni ispettive, è diffusa in tutti i contesti, anche se con livelli decisamente più contenuti nelle regioni del Mezzogiorno, nelle quali sembrano sussistere ancora condizioni che ostacolano l'affermarsi di regolari relazioni di lavoro.

Passando a tracciare il profilo del lavoratore straniero impiegato nell'agricoltura italiana, si nota che si tratta per lo più di un giovane maschio dalla formazione culturale non elevata e privo di professionalità specifica nel settore agricolo; ovviamente fatte salve talune eccezioni non marginali come, ad esempio, la presenza di competenze nel settore zootecnico per i lavoratori indiani e pakistani, e di competenze di ambito selvicolturale per quelli albanesi e polacchi.

Il lavoratore immigrato, inoltre, si distingue per flessibilità e adattabilità, come dimostrato da un ampio dinamismo sia territoriale, con conseguente occupazione sempre in agricoltura ma in altre aree geografiche, sia settoriale, con spostamenti verso attività in altri settori produttivi (edilizia, commercio ambulante, ecc.) soprattutto nei contesti territoriali ove sviluppo e diversificazione economica lo consentono. L'immigrato ha, in genere, aspettative di impiego a maggiore stabilità in altri settori economici e/o contesti territoriali sia in Italia che in Europa. L'agricoltura continua a rappresentare – nonostante i processi, comun-

que lenti, di integrazione nel ciclo produttivo – un'occasione di occupazione temporanea e strumentale alla esigenza prioritaria di disporre di denaro, stante anche la prevalente precarietà del rapporto di lavoro, caratterizzato per altro da orari e carichi di lavoro particolarmente onerosi. Di contro, i datori di lavoro trovano motivazione all'utilizzo di manodopera straniera nella insufficienza numerica della manodopera locale e/o nella indisponibilità di questa a svolgere mansioni gravose, nella difficoltà di meccanizzazione delle operazioni, nella fidelizzazione delle relazioni con i lavoratori immigrati per etnie e/o per fiducia diretta, nell'esigenza di competere sui mercati in termini di costi di produzione. Gli imprenditori, al contempo, lamentano difficoltà legate a procedure complesse e non sempre coerenti con le esigenze di impresa, alla difficoltà di una programmazione puntuale dei fabbisogni, alla impossibilità di garantire ottimali condizioni di lavoro, soprattutto per quelle attività che richiedono grandi numeri e a forte stagionalità. Le politiche pubbliche dedicate, che dovrebbero contribuire a creare le condizioni per una ottimale utilizzazione dei lavoratori e a fornire loro migliori condizioni di vita, appaiono ancora episodiche, pur se in fase di strutturazione, per l'incontro tra offerta e domanda, in progressiva diffusione nella formazione specifica (anche nei paesi di provenienza), territorialmente circoscritte per l'accoglienza (in funzione dell'entità degli immigrati e del periodo di presenza) e, soprattutto, di origine datoriale e non pubblica, più agevoli nei contesti a maggior sviluppo e alternativa occupazionale e, infine, per lo più generaliste.

3.4.2 Gli imprenditori agricoli stranieri

Quando si parla di immigrazione in agricoltura, soprattutto in Italia, si ha la percezione che difficilmente un immigrato possa diventare imprenditore e dare lavoro ad altri. Questo accade grazie anche all'immagine che i media hanno sempre dato dell'immigrazione, e che la popolazione ha di conseguenza passivamente ricevuto, corrispondente a un fenomeno che porta

Box 3.3 - Interventi di integrazione, il progetto *Start it up* - Nuove imprese di cittadini stranieri

Il progetto “Start it up”, promosso da Unioncamere e finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, vuole sostenere un percorso di integrazione e crescita professionale degli immigrati extra-UE presenti nel nostro paese con regolare permesso di soggiorno.

Al fine di favorire l’integrazione sociale ed economica degli immigrati, il progetto opera attraverso la realizzazione di un percorso di orientamento e affiancamento alla redazione di un *business plan*. Tale attività ha lo scopo di promuovere l’accrescimento delle attitudini imprenditoriali e consentire ai partecipanti di acquisire competenze manageriali che sono la base per intraprendere qualsiasi attività imprenditoriale.

A questo obiettivo principale si aggiungono altri due obiettivi secondari ma non di minore importanza che riguardano:

1. la partecipazione e la concertazione degli enti istituzionali e del partenariato economico e sociale al fine di sensibilizzarli a una collaborazione per la nascita di nuove attività economiche da parte di cittadini stranieri;
2. la sensibilizzazione del sistema creditizio attraverso la promozione del microcredito a favore degli imprenditori immigrati.

I destinatari di questo progetto sono 400 immigrati extra-UE, occupati o disoccupati, purché con regolare permesso di soggiorno.

I territori di sperimentazione sono stati individuati sulla base delle regioni che posseggono i dispositivi regionali di finanziamento allo *start up* di impresa nonché della concentrazione di immigrati regolarmente sul territorio nazionale e sono: Ancona, Bari, Bergamo, Catania, Milano, Roma, Torino, Udine, Verona e Vicenza.

Sono anche previste le seguenti attività:

1. un colloquio orientativo per verificare i requisiti di ammissibilità del potenziale imprenditore o imprenditrice e per valutare le attitudini imprenditoriali del candidato;
2. seminari di info-formazione imprenditoriale per approfondire e accrescere le conoscenze dei partecipanti sulle tematiche relative alla creazione di impresa, agli aspetti gestionali e promozionali;
3. assistenza alla redazione del *business plan* finalizzata ad affiancare i potenziali futuri imprenditori nella pianificazione del progetto imprenditoriale.

L’importanza dell’iniziativa è stata ribadita, da parte dei rappresentanti delle istituzioni, alla conferenza di lancio del progetto, durante la quale è stato sottolineato come per un immigrato avviare un’impresa e/o un’attività di lavoro autonomo possa rappresentare una occasione di crescita economica del paese ospitante, ma anche una grande opportunità di integrazione nella società che lo accoglie, per la quale mette a disposizione le proprie competenze professionali.

Unioncamere ha ribadito che le Camere di Commercio, oltre a favorire e sostenere la creazione di nuove imprese di cittadini stranieri, sono attrezzate ad accogliere e valutare le richieste di supporto da parte di immigrati che decidono di iniziare un’attività imprenditoriale, fornendo informazioni sul microcredito e su eventuali bandi di concessione di contributi pubblici da parte delle Amministrazioni regionali.

con sé prevalentemente aspetti negativi come la necessità di contenere gli sbarchi continui, o l’idea che le nostre città non siano più sicure e che ci si debba sempre e comunque difendere da qualcosa di incontrollabile.

Tutto ciò non aiuta a capire la vera natura del fenomeno migratorio, le sue motivazioni. Purtroppo il messaggio che per anni è stato percepito nel nostro Paese, anche se non da tutti, è che gli immigrati sono culturalmente arretrati

e pericolosi per definizione. In questo scenario parlare di imprenditoria immigrata dovrebbe generare curiosità e interesse mostrando l'altra faccia della medaglia, costituita da quegli immigrati che hanno voluto emergere, che hanno voluto dare un senso al loro migrare e che, con il lavoro, il sacrificio e l'impegno, si sono distinti.

Nel nostro Paese l'imprenditoria straniera in agricoltura è un fenomeno relativamente recente. In generale, le imprese gestite da cittadini stranieri non sono equamente divise fra tutti i settori di attività.

Sulla base di quanto emerso dal secondo Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione della Fondazione Moressa (2012), nel 2011 il maggior numero di imprese condotte da soggetti nati all'estero opera nel settore del commercio (poco più di 150.000 aziende pari al 36,4% del totale) e delle costruzioni (119.326), mentre solo poco più di 13.000 imprenditori sono impegnati nel settore dell'agricoltura (3,3%)¹³.

Il settore primario risulta essere il meno interessato al fenomeno a causa della difficoltà aggiuntiva legata alla disponibilità della terra, che non si presenta nei settori delle costruzioni e del commercio.

Imprenditoria immigrata ed eccellenza - Nonostante tutte le difficoltà menzionate, non mancano casi di eccellenza che sono emersi nel corso dell'indagine INEA sull'impiego degli immigrati in agricoltura. Uno di questi è stato segnalato dalla nostra Sede regionale per la Lombardia nel corso dell'indagine effettuata nel 2011 che riporta dati e informazioni relativi al 2010. L'impresa agricola si trova nell'area mantovana e il titolare è associato alla Coldiretti.

Il titolare di impresa, Hussan Lal, è di nazionalità indiana, nato a Parasrampur 44 anni fa; nel 2006 ha fondato a Castellucchio la "Shee Mar di Lal Hussan", una impresa di produzione

agricola e vendita diretta. Si tratta di un'azienda di circa 73 ettari, tutti affittati, che si trovano fra Castellucchio e il vicino comune di Mercaria (tab. 3.9).

Il centro aziendale è costituito da una casa cantoniera ANAS acquistata dal titolare dell'impresa e funziona anche come punto vendita dei prodotti aziendali.

L'ordinamento colturale è di tipo vegetale-orticolo. L'azienda è a conduzione diretta e conta 34 dipendenti tutti indiani. I prodotti per la maggior parte vengono conferiti alla cooperativa Bellaguarda – Viadana-Mantova – e la restante parte viene commercializzata per la vendita diretta¹⁴.

È interessante notare come un imprenditore straniero possa, oltre a migliorare la propria condizione lavorativa, creare a sua volta lavoro dando opportunità di impiego anche ad altri lavoratori stranieri.

Proprio per questo motivo, il titolare è stato premiato nel 2011, nell'ambito della manifestazione organizzata dalla Etnocom Etnomarketing: "The MoneyGram Award", una delle

Tabella 3.9: Superficie aziendale dell'azienda agricola Shee Mar (ettari)

Utilizzo	SAU	Altra superficie	Totali
Cocomero	13.18.00		13.18.00
Melone	43.21.80		43.21.80
Pomodoro	0,438888889		0,438888889
Zucca	04.13.00		04.13.00
Fabbricati agricoli		0.36.70	0.36.70
Tare e incolti		2.65.27	2.65.27
Totale	70.44.80	3.01.97	73.46.77

Fonte: INEA, Indagine sull'impiego degli immigrati in agricoltura in Italia, Regione Lombardia.

¹³ I dati elaborati dalla Fondazione Leone Moressa da fonte Infocamere, basandosi sul criterio anagrafico, potrebbero comprendere nel computo degli imprenditori immigrati anche i cittadini italiani nati all'estero.

¹⁴ INEA: Indagine sull'impiego degli immigrati in agricoltura in Italia, 2012, Regione Lombardia. Pubblicazione on line disponibile su <http://www.inea.it/pubblicazioni>

Figura 3.1: Visuale aerea dell'azienda agricola Shee Mar



società leader nei trasferimenti di denaro, che rivolge la sua attenzione anche all'imprenditoria immigrata di successo¹⁵.

Il premio si divide in cinque categorie:

1. Crescita e profitto
2. Innovazione
3. Occupazione
4. Imprenditoria giovanile
5. Responsabilità sociale

Hussan Lal ha vinto il premio per l'occupazione; la categoria è stata individuata sulla base della presenza di uno staff sempre in crescita (nel 2008 aveva 24 dipendenti passati a 34 nel

2010) e attento a garantire la qualità e la sicurezza dei propri prodotti, con un fatturato più che raddoppiato dal 2008 al 2010.

Nell'ambito di questa manifestazione si comprende come l'essere imprenditore voglia significare molto e, ancora di più, se si è immigrati in un contesto sociale che non è il proprio. Un buon imprenditore deve avere il coraggio di essere innovativo e lungimirante, attento e responsabile, pur avendo la capacità di saper rischiare.

Le testimonianze che emergono da questo evento annuale, non solo di coloro che ritirano un premio, ma anche di tutti i partecipanti che raccontano la loro storia, costituiscono l'evidenza e la prova tangibile di quella che possiamo considerare una vera e propria integrazione vincente fra tradizioni culturali e lavorative in ambienti territoriali assai diversi.

3.5 Le opportunità per l'integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati

L'Agricoltura sociale (As) valorizza le risorse agricole per offrire servizi sociali nelle aree rurali o periurbane attraverso attività terapeutico-ria-

¹⁵ Per il conferimento del premio la MoneyGram si è sempre affidata ad una giuria molto qualificata: anche per la manifestazione del 2012, la MoneyGram si è avvalsa di personalità di rilievo come Natale Forlani, Direttore Generale dell'Immigrazione Ministero del Lavoro e Presidente della giuria; Radwan Khatwatmi, imprenditore straniero 2009 e presidente onorario della giuria. Membri della giuria: Maria Cristina Bertellini, Vicepresidente Piccola Industria Confindustria; Ivan Malavasi, Presidente CNA Italia; Indra Perera, Presidente CNA world; Carlo Alberto Pratesi, professore ordinario di Marketing e Comunicazione d'Impresa alla facoltà di Economia "Federico Caffè", Università Roma Tre; Alessandro Plateroti, Vice Direttore de Il Sole 24Ore; Franco Pittau, Direttore Dossier Statistico sull'immigrazione Caritas/Migrantes.

bilitative (*pet-therapy*, onoterapia, ortoterapia, ecc.), inserimento lavorativo, integrazione scolastica e altre attività che contribuiscono all'inclusione sociale di soggetti deboli. Essa è diffusa, con forme e modalità differenti, in Italia e in Europa e, vista la varietà delle sue forme, non c'è ancora una definizione precisa condivisa in grado di sintetizzarne le caratteristiche.

L'As contribuisce al benessere e all'inclusione sociale dei soggetti a bassa contrattualità (disabili fisici, psichici e psichiatrici, disoccupati di lunga durata, rifugiati politici, minori con difficoltà di apprendimento o svantaggio sociale, ecc.) attraverso la loro partecipazione ai processi produttivi agricoli (con attività di co-terapia, formazione e inclusione lavorativa).

Allo stesso tempo, l'As produce benefici per l'intera società incrementando e migliorando i servizi sociali nelle aree rurali, rafforzando le reti di protezione sociale e valorizzando economie di scopo, prossimità e distribuzione territoriale.

Purtroppo le informazioni sull'As sono molto carenti, vista anche la varietà delle forme attraverso cui si concretizzano le esperienze sul territorio nazionale, anche se diverse stime indicano la presenza in Italia di oltre 1.000 progetti di agricoltura sociale, con differenze notevoli tra le diverse regioni.

Nell'ambito dell'As operano anche le cooperative sociali agricole, particolari realtà produttive regolate dalla legge 381/1991, che prevede cooperative sociali di "tipo a" se l'attività principale riguarda la gestione di servizi socio-assistenziali ed educativi, e cooperative di "tipo b" per lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art.1). La cooperazione sociale agricola, rispetto a quella che si sviluppa in altri settori produttivi, mostra una buona percentuale di successo nel recupero in tempi brevi e con buoni risultati di soggetti con difficoltà, grazie alla possibilità che gli utenti hanno di instaurare un rapporto con la natura e di partecipare allo svolgimento di processi di produzione che rispettano i cicli di

vita, che presuppongono forti connotati relazionali e sono caratterizzati da una grande varietà di attività.

Da una recente indagine EURICSE-INEA (2012), nel 2009 in Italia risultano presenti 389 cooperative sociali impegnate in attività produttive agricole, dalla coltivazione all'industria alimentare al commercio, che impiegano 3.992 lavoratori dipendenti su tutto il territorio nazionale, per un valore della produzione di oltre 182 milioni di euro. La maggior parte delle cooperative (oltre il 91%) si occupa di attività agricole in senso stretto, in particolare: il 39% è orientato prevalentemente alle colture non permanenti, l'8% a quelle permanenti, l'11% circa all'allevamento di animali e alle coltivazioni agricole connesse, il 10% si occupa di silvicoltura e utilizzo di aree forestali, il 20% circa di attività di supporto e/o successive alla raccolta; inoltre, un 7% circa delle cooperative sociali si occupa di industria alimentare e delle bevande, mentre solo l'1% ha come attività prevalente il commercio di prodotti agroalimentari.

Il 26,5% delle cooperative si trova al Sud, il Centro ospita il 23% delle imprese, il Nord-Ovest poco meno del 22%, il Nord-Est il restante 16% (tab. 3.10).

All'elevato numero di cooperative presenti al Centro, Sud e Isole (complessivamente quasi il 63%), tuttavia, non corrisponde un adeguato numero di lavoratori dipendenti¹⁶, che infatti è pari solo al 28,5% (tab. 3.11). I dati relativi al numero di lavoratori dipendenti per regione e per provincia (fig. 3.2) evidenziano infatti la maggiore dimensione media delle cooperative sociali agricole delle regioni settentrionali.

Non è disponibile, purtroppo, il dato sulle persone in situazione di svantaggio che lavorano nelle cooperative sociali, che per legge dovrebbero costituire il 30% dei soci lavoratori; è possibile comunque ipotizzare un numero di tali soggetti coinvolti discreto, anche in considerazione del fatto che in molte cooperative, oltre ai lavora-

¹⁶ Il dato comprende i soci lavoratori e i lavoratori dipendenti non soci delle cooperative sociali

Tabella 3.10: Cooperative sociali agricole attive per area geografica – Anno 2009

Area geografica	v.a.	%
Nord-Est	61	15,7
Nord-Ovest	84	21,6
Centro	91	23,4
Sud	103	26,5
Isole	50	12,8
Totale	389	100

Fonte: EURICSE

Tabella 3.11: Lavoratori dipendenti nelle cooperative sociali agricole attive per area geografica – Anno 2009

Area geografica	Numero	%
Nord-Est	851	21,3
Nord-Ovest	2.005	50,2
Centro	427	10,7
Sud	458	11,5
Isole	251	6,3
Totale	3.992	100

Fonte: EURICSE

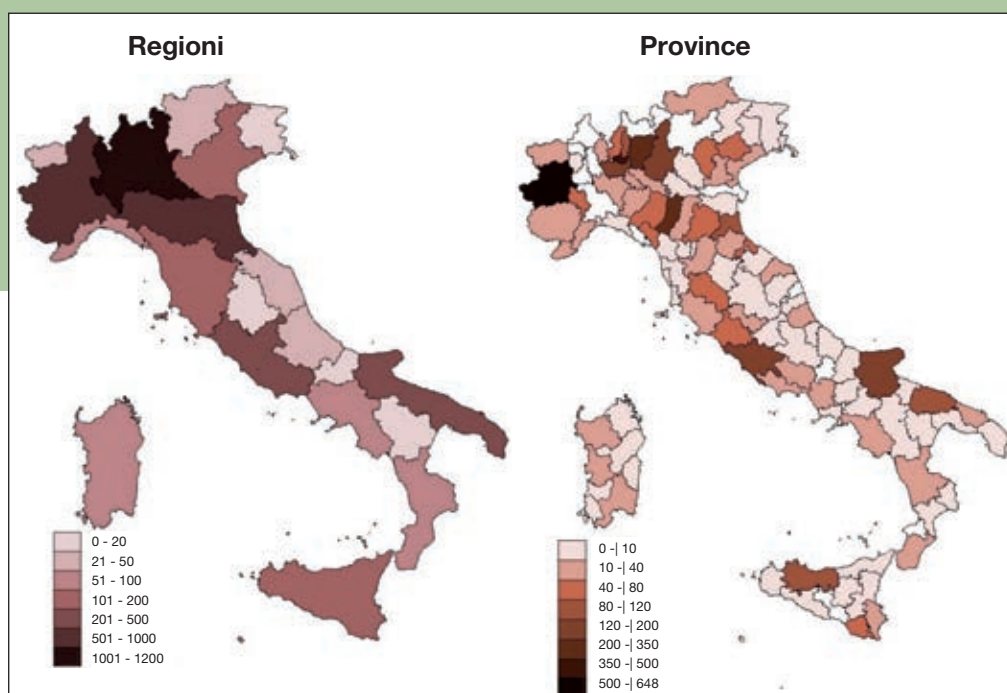
tori occupati in forma stabile, sono presenti molti soggetti con forme contrattuali e di tutela particolari, come le borse lavoro e i tirocini, finanziati con gli strumenti delle politiche sociali.

Come il resto delle imprese che operano nel settore agricolo, anche le cooperative sociali sono caratterizzate da piccole o piccolissime dimensioni (graf. 3.2).

Tale caratteristica e il numero contenuto di persone coinvolte nell'attività produttiva, tuttavia, rappresentano un punto di forza delle realtà che operano nell'ambito dell'As. La dimensione

quasi familiare di queste realtà, infatti, consente un migliore inserimento delle persone che vivono particolari condizioni di vita e necessitano di percorsi di inserimento socio-lavorativo e interventi terapeutici.

Oltre che nelle cooperative sociali agricole (box 3.4), le persone che vivono particolari forme di disagio possono trovare collocazione anche nelle imprese agricole (box 3.5). Anche in questo caso, la varietà delle modalità di inserimento (assunzione con sgravi fiscali per le imprese, inserimento con borse lavoro o tirocini, percorsi co-tera-

Figura 3.2: Lavoratori dipendenti nelle cooperative sociali agricole attive – Anno 2009

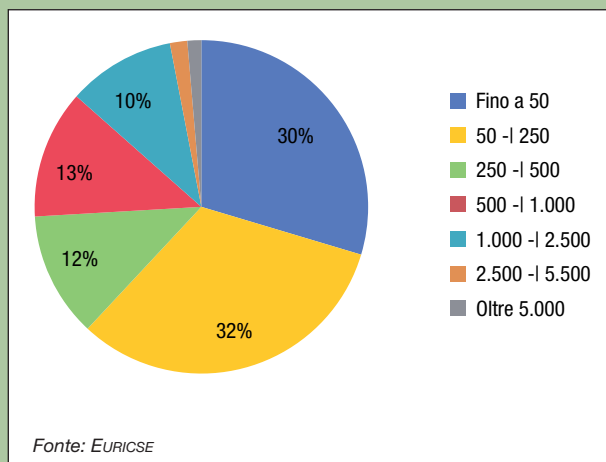


Grafico 3.2: Cooperative sociali agricole attive nel settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca e valore della produzione (in migliaia di euro) - Anno 2009

peutici in collaborazione con i servizi territoriali, ecc.) rappresenta un ostacolo alla raccolta di dati e informazioni. Si tratta comunque in genere di imprese di piccole dimensioni, spesso a carattere familiare, in cui un numero ristretto di persone è inserito nell'attività produttiva, con mansioni, ruoli e tempi adeguati alle capacità di ognuno.

Il lavoro in agricoltura è un'opportunità anche per i detenuti ed ex-detenuti; negli ultimi anni infatti il Ministero di Giustizia ha avviato una serie di iniziative a sostegno del livello occupazionale dei detenuti con l'obiettivo di migliorarne la qualificazione professionale nel campo agricolo e della trasformazione e commercializzazione dei prodotti e favorirne il reinserimento sociale e lavorativo (box 3.6). Sono stati fatti investimenti in strutture e personale, in modo da creare le condizioni per la realizzazione delle attività all'interno delle mura carcerarie, e sono state avviate collaborazioni con organizzazioni, enti di formazione, cooperative del territorio. Attualmente (giugno 2012) risultano occupati nel settore 332 detenuti (in colonie e tenimenti agricoli), pari al 26% del totale dei lavoratori, ai quali vanno aggiunti i detenuti ed ex-detenuti inseriti in aziende agricole e cooperative sociali del territorio.

Box 3.4 - La cooperativa sociale Agricoltura Capodarco

La cooperativa sociale "Agricoltura Capodarco", attiva nella provincia di Roma (Grottaferrata) dagli anni '70, gestisce attività agricole (olive, vite, ortofrutta, api, avicoli, ecc.) e connesse (trasformazione, ristorazione, vendita diretta, manutenzione del verde, didattica, ecc.) su oltre 30 ha di terreno. La mission della Cooperativa nasce dalla condivisione più ampia dei principi fondanti la Comunità di Capodarco, che coniuga l'accoglienza e la solidarietà verso chi vive in condizione di svantaggio con un'azione costante di inclusione sociale e lavorativa. L'impegno della Cooperativa si esplica attorno al raggiungimento di due importanti obiettivi – la centralità della persona e il rispetto dell'ambiente – che si concretizzano entrambe nell'Agricoltura sociale, ambito che utilizza le pratiche agricole al fine di generare benessere per la comunità locale e realizzare interventi di rilevanza sociale per persone in condizione di disagio.

Nello specifico, le attività di AS della Cooperativa "Agricoltura Capodarco" riguardano l'ambito socio-terapeutico e riabilitativo, quello educativo-didattico, formativo, dell'inserimento al lavoro, dell'animazione territoriale, della promozione del consumo responsabile, della tutela del patrimonio paesaggistico-ambientale, ecc. Inoltre, la Cooperativa è impegnata nella promozione e divulgazione di una cultura del sociale, che mette in connessione il mondo agricolo, quello sociale e i soggetti istituzionali; con questo obiettivo, nel corso degli anni sono, infatti, fiorite numerose collaborazioni con aziende agricole presenti sul territorio, servizi sociali, cooperative, rappresentanze di categoria, università agrarie, istituzioni pubbliche, gruppi formali e informali e singoli cittadini.

Tra i progetti della Cooperativa attualmente in corso va citato il "Circolo del Vivaldo", un laboratorio sociale florovivaistico per persone con disabilità psichica e mentale medio-grave, finanziato dal Comune di Frascati, capofila del Piano di zona della ASL RMH1, che vede come partner il Dipartimento di Salute Mentale della stessa ASL.

L'attività agricola – tutta garantita da certificazione biologica – si sviluppa attorno alla coltivazione di prodotti orticoli a pieno campo e in serra, alla produzione

segue

di due linee di vino Frascati Doc Superiore, ricavato dai vitigni Malvasia del Lazio, Malvasia di Candia, Trebbiano Toscano e Bombino, coltivati in una tenuta di circa 5 ettari e alla produzione di un succo d'uva, nella variante Malvasia - Trebbiano e Sangiovese. Viene inoltre prodotto olio extra vergine di oliva; è presente un allevamento avicolo a terra di circa 800 galline ovaiole, 200 polli ruspanti a rotazione quadrimestrale, conigli, tacchini e anatre, alimentati con prodotti naturali e mangimi vegetali; viene prodotto miele, secondo i metodi dell'apicoltura tradizionale, con un impianto di 100 arnie dislocate in diverse aree del territorio dei Castelli Romani ed è attiva una produzione di biscotti tipici locali per un totale di circa 1,5 quintali annui.

I prodotti vengono commercializzati attraverso i canali della filiera corta:

- punto vendita aziendale, che ospita non solo le produzioni interne ma anche prodotti con certificazione biologica provenienti da altre cooperative sociali e dal commercio equo e solidale;
- promozione e distribuzione presso i Gruppi di Acquisto Solidali (Gas) nel territorio della Provincia di Roma;
- gestione della piattaforma logistica dei prodotti da agricoltura biologica presso il Centro Agroalimentare di Roma, attraverso Biosolidale Srl (società partecipata);
- distribuzione di orto-frutta a certificazione biologica presso negozi e mense scolastiche della Provincia, per tramite di Biosolidale Srl.

Box 3.5 - L'azienda agricola BioColombini

L'azienda agricola "BioColombini", coinvolta nelle attività della Società della Salute della Valdera, in Toscana, mostra come la collaborazione con i servizi sociali e sanitari pubblici e l'incontro con problematiche specifiche come quelle dell'handicap possono rappresentare un'occasione per modificare le proprie strategie di vita e aziendali. BioColombini, infatti, ha negli anni aumentato la gamma dei prodotti agricoli, avviato attività di trasformazione, inserito la vendita diretta accanto a quella alla grande distribuzione, anche per consentire una maggiore varietà nelle attività da svolgere alle persone coinvolte nei processi di inserimento socio-lavorativo e rispondere alle esigenze del territorio di un rapporto diretto con l'azienda.

La BioColombini, un'azienda biologica di 18 ettari in area collinare, ha partecipato per prima e su base volontaria al progetto "Giardino dei semplici" ospitando per 3 giorni la settimana per un anno 7 persone. Di queste 2 sono state successivamente assunte e 3 sono rimaste con borse lavoro finanziate dal Fondo sociale europeo (FSE). Dopo un primo momento di difficoltà legata all'esigenza di individuare le attività da svolgere e i compiti da assegnare, l'esperienza ha prodotto effetti positivi sia sui partecipanti sia sull'azienda. I primi hanno dato prova di poter portare un contributo concreto alla produzione e, dal lato aziendale, lo stile produttivo è progressivamente cambiato. Ne è risultato modificato l'ordinamento produttivo, che dalla produzione di tre tipi di ortaggi è passato a 50, ma soprattutto sono cambiate le modalità di vendita: con il passaggio dalla grande distribuzione alla vendita diretta (punto vendita aziendale, GAS e GODO, mense scolastiche, ristoranti, ecc.) il reddito aziendale è raddoppiato.

L'esperienza di BioColombini è stata un modello importante per altre aziende e ha innescato una logica di cooperazione e progettualità diffusa che consente di parlare di una nuova forma di benessere territoriale integrato o economia sociale caratterizzata da una stretta cooperazione tra enti pubblici imprese private e società civile (Social Farming, Rapporto sullo stato dell'arte, disponibile all'indirizzo http://sofar.unipi.it/index_file/italy_annexII.pdf).

Box 3.6 - L'esperienza della Casa Circondariale di Modena

Nella Casa Circondariale di Modena alcuni detenuti, coordinati da tecnici agronomi, producono frutta e ortaggi biologici su 2 ettari di terreno agricolo a disposizione all'interno della struttura. L'attività è stata avviata oltre 20 anni fa e le coltivazioni hanno ottenuto di recente la certificazione biologica.

I detenuti vengono selezionati, formati e seguiti da un gruppo di educatori per acquisire una professionalità all'interno della struttura, con l'obiettivo di trovare occupazione al termine della pena nella manutenzione del verde, in aziende agricole o cooperative sociali.

La Casa Circondariale ha collaborato con il consorzio della Bonifica del Burana e con il comune di Spilamberto dove i detenuti hanno pulito i fossi e sistemato il percorso Natura.

Attualmente 8 detenuti sono impegnati in tutte le fasi di semina, coltivazione, raccolta e confezionamento. I prodotti già confezionati e pronti per la vendita vengono commercializzati nello spaccio interno e presso la grande distribuzione.

Nella Casa Circondariale si produce anche miele millefiori, non ancora certificato biologico.



Capitolo 4: Politiche per il lavoro e l'occupazione

4. POLITICHE PER IL LAVORO E L'OCCUPAZIONE

4.1 Normativa contrattuale e tutela dei lavoratori

4.1.1 Tipologie contrattuali

Le caratteristiche strutturali del settore agricolo, piuttosto complesse e peculiari rispetto ad altri ambiti, influiscono profondamente sulle modalità occupazionali. Il lavoratore agricolo è infatti esposto – più che in altri settori – a forte precarietà e a possibili abusi, posta la natura discontinua delle attività, spesso legate ad esigenze meramente stagionali. Ciò impone quindi la ricerca di soluzioni contrattuali che ben si modellino sulle realtà aziendali, al contempo razionalizzando l'impiego di lavoro e i costi a esso connessi, con l'obiettivo di bilanciare bassi livelli di redditività e tutelare i diritti del lavoratore agricolo.

L'eterogeneità delle esigenze lavorative si riflette sull'inquadramento delle qualifiche e sulla regolamentazione delle mansioni e attività. Pertanto, accanto ai lavoratori indipendenti, sostanzialmente imprenditori agricoli professionali e coltivatori diretti, si collocano una serie di categorie di lavoratori dipendenti quali dirigenti, quadri, impiegati e, soprattutto, operai, più o meno specializzati e assunti a tempo determinato e su base stagionale, oppure a tempo indeterminato, e impiegati frequentemente a tempo

parziale o, meno spesso, a tempo pieno. Lavoratori associati sono invece coloro che svolgono attività agricola sulla base di rapporti di natura associativa scaturenti da contratti di mezzadria, colonia e soccida, disciplinati dal codice civile, ma in via di estinzione a seguito di numerosi interventi normativi (primo fra tutti la l. 203/1982, che ha assimilato ai fini giuridici questi ultimi istituti all'affitto del fondo, così introducendo una maggiore tutela di categorie di agricoltori in precedenza esposti a numerosi rischi nei rapporti con i proprietari dei fondi).

La contrattualistica del lavoro agricolo assurge a cartina di tornasole di tale diversificazione, prevedendo una disciplina separata per il comparto dirigenziale dei consorzi agrari, per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli, per gli operai agricoli e florovivaisti. Per questi ultimi, certamente la categoria più consistente, il contratto collettivo nazionale prevede diverse modalità di assunzione, a seconda del tipo di impiego che ad essi venga richiesto, nonché del tipo di produzione o attività da svolgere. Dunque, accanto al lavoro a tempo indeterminato, è prevista la possibilità di contratti a tempo determinato per l'espletamento di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, nonché per l'espletamento di più lavori stagionali e/o per diverse fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occu-

pazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, oppure di durata superiore alle 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo. I contratti collettivi dispongono altresì dei livelli retributivi i quali, secondo un recente orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione, rappresentano un parametro di riferimento imprescindibile per i datori di lavoro, cui devono allinearsi, indipendentemente dalla circostanza che abbiano aderito ad alcuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo medesimo. Molto importanti nel settore agricolo sono anche i contratti decentrati territoriali, a oggi più di 100 in tutta Italia, divenuti, a causa del tessuto fortemente frammentato di piccole unità produttive e per la forte mobilità interaziendale, luogo centrale della contrattazione, e disciplinanti, tra l'altro, i salari dei lavoratori agricoli.

Non mancano poi specifiche disposizioni concernenti il lavoro flessibile e atipico, quali il part-time, il lavoro intermittente, i contratti di somministrazione, di inserimento e di apprendistato, nonché alcune forme di lavoro accessorio, introdotte per contrastare il ricorso al lavoro sommerso in determinati settori a rischio.

4.1.2 Lo strumento dei voucher lavoro

Un approfondimento meritano, nell'ambito del lavoro accessorio, i voucher lavoro, introdotti per la prima volta nel nostro Paese dagli artt. 70-73 del d.lgs. 276/2003, attuativo della cosiddetta legge Biagi (l. 30/2003). Trattasi di una nuova specifica modalità di impiego per lo svolgimento di quelle attività lavorative saltuarie e occasionali che, proprio per la loro natura, non danno origine a un rapporto di lavoro di tipo subordinato continuativo, rispondendo piuttosto a necessità contingenti e transitorie. I buoni lavoro sono stati introdotti al fine di contrastare il lavoro sommerso e per snellire le procedure burocratiche, senza con ciò rinunciare a una corretta copertura retributiva e previdenziale presso l'INPS, nonché a quella assicurativa presso l'INAIL.

La prima formulazione dell'art. 70 citato limitava fortemente, sia sotto il profilo oggettivo che sotto quello soggettivo, l'utilizzabilità dei buoni lavoro, escludendo peraltro proprio il settore agricolo. Successivamente, con d.m. 12 marzo 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale si è dato avvio alla sperimentazione delle prestazioni occasionali di tipo accessorio nell'ambito delle vendemmie, il cui esito positivo ha poi incentivato le istituzioni competenti a rendere pienamente operativo il sistema di regolazione del lavoro occasionale di tipo accessorio, estendendone l'applicabilità, oltre che alle vendemmie, anche a tutte altre attività agricole a carattere stagionale. Destinatari, le casalinghe, i pensionati e i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

Anche le attività agricole svolte a favore dei produttori agricoli aventi un volume di affari annuo non superiore a 7.000 euro (art. 34.6 d.p.r. 633/1972) sono state comprese nel regime.

Il successo che, dal 2008 in poi, hanno avuto i voucher lavoro quali strumenti adatti a soddisfare la richiesta di manodopera stagionale, soprattutto per la raccolta delle olive e la vendemmia, è dimostrato dai dati INPS che calcolano che ben il 20% dei quasi 28,3 milioni di voucher in tagli da 10 euro ciascuno, venduti sino alla fine del 2011, è stato destinato ad attività agricole. Ma al contempo, proprio l'ampio utilizzo di tale strumento ha aperto una riflessione sui suoi possibili abusi quale formula alternativa agli ordinari contratti di lavoro, certamente più burocratizzati, ma comunque maggiormente garantisti nei confronti dei lavoratori. Basti pensare che lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS, quali disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari, ma è riconosciuto ai soli fini del diritto alla pensione. Inoltre, gli interventi normativi avevano introdotto un tetto di 5.000 euro a committente, senza al contempo stabilirne il limite massimo

per lavoratore su base annuale, sino a giungere al paradosso di consentire, in ipotesi, ai fruitori dei buoni lavoro, di guadagnare anche 10.000 o 20.000 euro all'anno in equivalenti voucher.

4.1.3 La riforma del lavoro e il sistema dei voucher

Con l'approvazione della l. 92/2012 il legislatore è nuovamente intervenuto sugli articoli 70-72 del d.lgs. 276/2003, ridefinendo i limiti della prestazione di lavoro accessorio e restringendone il campo di applicazione in ambito agricolo. Mentre in precedenza erano tassativamente elencate le attività ammissibili, quali ad esempio lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione, lavori domestici, manifestazioni, insegnamento privato supplementare, la novella legislativa ne ha liberalizzato l'utilizzo. Di contro, nel settore agricolo si è operata una restrizione che, come si vedrà nel prosieguo, rischia di fatto di influenzare l'intera disciplina.

Andando per ordine, la novella legislativa è intervenuta in ambito agricolo sui destinatari dei voucher e sul tipo di attività, prevedendone l'utilizzo solo per prestazioni di natura occasionale rese nell'ambito del lavoro di carattere stagionale, effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università. Qual è la *ratio* di tale disposizione? Innanzitutto consentire a categorie marginali del mondo del lavoro di poter essere impiegate: i giovani studenti e soprattutto i pensionati, spesso ex agricoltori portatori di un bagaglio di esperienze di notevole utilità negli impieghi stagionali (si pensi ad esempio alla potatura di particolari colture). In secondo luogo la tutela indiretta di tutte le altre categorie di lavoratori. E infatti la proposta originaria, che aveva sollevato numerose perplessità in sede di discussione parlamentare, prevedeva una liberalizzazione che ampliava la platea

dei destinatari a qualsiasi soggetto nell'ambito di attività agricole a carattere stagionale, svolte anche in forma imprenditoriale. Ciò aveva causato un forte contrasto con le parti sociali, sostenitrici dell'idea che la mancata previsione di un limite soggettivo fosse foriera di nuovi abusi da parte di datori di lavoro, che avrebbero potuto sfruttare lavoratori già facenti parte del settore, con una conseguente destrutturazione del lavoro agricolo. L'INPS riconosce infatti ai lavoratori agricoli impiegati in attività stagionali l'indennità di disoccupazione per la restante parte dell'anno in cui restano inoccupati e il loro impiego con modalità differenti sarebbe potuto sfociare in contenziosi, nonché in un uso distorto della normativa.

Anche per tale ragione si è inteso specificare che, qualora la prestazione sia svolta a favore dei produttori agricoli con volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro (art. 34, comma 6, d.p.r. 633/1972), non possano essere impiegati coloro che siano stati iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. In questo modo si è cercato di introdurre un meccanismo che controbilanci l'esigenza di evitare forme di sfruttamento dei lavoratori già appartenenti al settore agricolo, ma senza contratto di lavoro subordinato, con la necessità di garantire alle piccole aziende con basso fatturato di impiegare non soltanto pensionati e studenti, ma più in generale chiunque si offra per prestazioni occasionali, compresi i lavoratori immigrati.

Altra modifica di rilievo riguarda i compensi percepibili: come si è avuto modo di rilevare nel precedente paragrafo, prima della novella normativa non erano stati fissati tetti massimi, prevedendosi soltanto che ciascun committente non potesse erogare a un singolo lavoratore un compenso superiore a 5.000 euro. Ora, al contrario, i compensi non dovranno essere superiori a 5.000 euro nell'anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti. Inoltre, le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti non potranno eccedere i 2.000

euro annui per ciascun committente, fermo restando il limite annuale di 5.000 euro totali.

Oltre a ciò sono state soppresse sia la norma che consentiva alle imprese familiari di ricorrere al lavoro accessorio per un importo complessivo, in ciascun anno fiscale, fino a 10.000 euro, sia le discipline sperimentali (previste fino al 31 dicembre 2012) che estendevano la disciplina dei voucher ai titolari di contratti di lavoro a tempo parziale e ai percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito.

La novella normativa ha opportunamente innovato anche rispetto a una prassi applicativa che l'INPS aveva confermato nella vigenza della precedente formulazione della legge. Mentre prima i buoni lavoro per i lavoratori extracomunitari non consentivano né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, è stato ora previsto che, al fine di favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rientrino nel relativo calcolo.

Infine, le modifiche introdotte all'articolo 72, comma 1, d.lgs. 276/2003 hanno previsto che i buoni debbano essere orari, numerati progressivamente e datati, e che il loro valore nominale debba essere periodicamente aggiornato tenendo conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali; con una integrazione del comma 4 del medesimo articolo si è disposto l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Fino a che non si interverrà sul valore dei buoni, essi continueranno comunque a essere erogati in tagli da 10, 20 e 50 euro, con un valore nominale comprensivo della contribuzione (pari al 13%) a favore della gestione separata INPS, che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore; di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortunio (7%) e di un compenso al concessionario (INPS), per la gestione del servizio, pari al 5%.

In estrema sintesi, la novella legislativa ha cer-

cato di mediare tra interessi anche contrastanti in gioco, quali la riduzione del peso previdenziale e del carico burocratico gravanti su datori di lavoro, tutelando allo stesso tempo i lavoratori nel settore agricolo. Eppure, se da un lato va accolto positivamente il limite annuale di 5.000 euro introdotto dal legislatore, qualche dubbio sorge proprio in riferimento a quella che dovrebbe essere la norma maggiormente garantista, ovvero quella sul costo orario dei buoni. Il loro valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio. Ora, non v'è dubbio che la precedente formulazione della norma potesse ingenerare abusi da parte di datori di lavoro che avrebbero potuto utilizzare per pagare un'intera giornata lavorativa un voucher da 10 o 20 euro, in palese violazione delle norme sul diritto alla retribuzione. Tuttavia, data l'elevata differenziazione tra le attività retribuibili attraverso questo sistema, che vanno dai lavori domestici alle ripetizioni private, come può ricavarsi una media utilizzabile per un numero potenzialmente indefinito di tipologie di prestazioni? È davvero un meccanismo garantista per il lavoratore, soprattutto tenendo conto della peculiarità del settore agricolo e della forte eterogeneità tra le prestazioni? Non si corerebbe piuttosto il rischio di pagare un'ora di ripetizioni di matematica quanto un'ora di raccolta delle olive o di giardinaggio? Certo, come dimostrano i dati INPS sono le attività agricole a essere destinatarie in gran parte dell'utilizzo dei voucher lavoro. Ma ciò non pare sufficiente a fondare una politica di omologazione trasversale delle attività lavorative. A meno che – ma ciò non emerge dalla lettura della disposizione – non si intenda differenziare il valore orario dei voucher per tipo di prestazione. Il che probabilmente irrigidirebbe il sistema e provocherebbe l'effetto contrario a quello voluto con l'introduzione della disciplina, ovvero l'adozione di un metodo snello e poco burocratico di assunzione per esigenze contingenti e limitate temporal-

mente, utile soprattutto in un momento di crisi del mercato del lavoro. Per avere risposte chiare bisognerà attendere la prassi applicativa delle nuove disposizioni. Tuttavia, l'impressione che si ha è che vi sia una qualche incoerenza nel metodo prescelto per il calcolo del valore orario. Se infatti, come stabilito dall'art. 72, il calcolo della media delle retribuzioni dovrà essere effettuato tenendo conto delle attività affini a quelle previste dal primo comma dell'art. 70, sarà innanzitutto indispensabile individuare un elenco di prestazioni, anche solo per settori lavorativi, cui fare riferimento. Dopo di che, tale media delle retribuzioni assumerà a parametro per stabilire il valore orario dei voucher, valido anche per le attività agricole.

4.1.4 Il contratto di apprendistato

La riforma del lavoro ha inciso sul settore agricolo anche con riferimento all'apprendistato. Il Testo unico dell'apprendistato (d.lgs. 167/2011) ha infatti profondamente modificato una tipologia contrattuale precedentemente esposta a molteplici abusi, definendola quale "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani", demandando la relativa disciplina di dettaglio ai contratti collettivi nazionali e ad appositi accordi interconfederali. Sono individuate tre tipologie di contratto: il primo per la qualifica e il diploma professionale, stipulato con soggetti dai 15 fino ai 25 anni di età; il secondo, professionalizzante, che vede destinatari i giovani tra i 18 e i 29 anni di età; e infine il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, anch'esso destinato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Proprio al fine di poter usufruire delle innovazioni introdotte dalla novella legislativa, le parti sociali sono addivenute il 30 luglio 2012 a un accordo interconfederale per l'apprendistato professionalizzante del comparto agricolo, lasciando tuttavia alle successive determinazioni della contrattazione collettiva nazionale la regolamentazione delle altre due tipologie di contratto.

Come stabilito nell'accordo, l'assunzione con

rapporto di apprendistato deve essere effettuata mediante atto scritto da cui risultino non solo la durata e la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto, ma anche il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale e quello intermedio, ferme restando le regole generali fissate dal Testo unico e i limiti di durata minima e massima del contratto, che va da 6 a 36 mesi.

Trattandosi di uno strumento volto alla promozione dell'occupazione giovanile, ma anche all'integrazione tra i sistemi di scuola e lavoro, caratteristica fondamentale del contratto di apprendistato è la formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali, integrata dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. L'obiettivo è che il giovane, sotto la supervisione di un *tutor*, sia messo in condizioni di acquisire le competenze necessarie a garantirgli il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire, individuata già nel contratto di apprendistato. Ciò influisce anche sui livelli retributivi: è infatti stabilito che l'inquadramento e il relativo trattamento economico sia determinato, per il primo periodo di apprendistato, in due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto quello iniziale e infine, nel terzo e ultimo periodo, allo stesso livello della destinazione finale. Inoltre, trattandosi di un rapporto di natura continuativa, sono corrisposti gli stessi istituti contrattuali dei lavoratori dipendenti, fermo restando il divieto di pagamento secondo le tariffe di cottimo. Quanto poi al trattamento previdenziale in caso di infortunio e malattia, gli apprendisti, assunti come operai o impiegati, godono dello stesso trattamento previdenziale previsto per le corrispondenti categorie di lavoratori dipendenti.

Regole specifiche sono poi dettate per gli apprendisti a tempo determinato, assunti per quelle attività in cicli stagionali che impongano un diverso impegno lavorativo. È dunque con-

sentito, anche per rispondere alle esigenze dei datori di lavoro, stipulare contratti per lo svolgimento delle attività in più stagioni (per periodi minimi di 4 mesi consecutivi), l'ultimo dei quali dovrà comunque aver inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione. Il lavoratore avrà comunque diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, onde evitare che quello che è stato pensato come uno strumento di flessibilità che tenga conto della peculiarità di determinate attività agricole, venga poi utilizzato per altre, illecite, finalità.

4.1.5 Gli aspetti previdenziali

Sotto il profilo previdenziale v'è da segnalarsi come anche per l'agricoltura valga il principio di unificazione dell'imponibile ai fini fiscali e previdenziali introdotto dal d.lgs. 314/1997. Pertanto, progressivamente, le aliquote contributive sono state aumentate nella misura di 0,20 punti percentuali a carico del datore di lavoro e di 0,50 punti percentuali a carico del lavoratore sino al raggiungimento dell'aliquota contributiva del 32%, prevista, dall'articolo 3 comma 23 della l. 335/1995, per gli altri settori produttivi.

L'aumento delle aliquote è stato poi congelato, nel solo triennio 2006-2008, per effetto della l. 81/2006 che aveva introdotto un'agevolazione volta a contenere il costo del lavoro in agricoltura.

Come segnalato dalla circolare INPS n. 75/2012, bisogna tener conto di un ulteriore intervento normativo previsto dalla l. 214/2011 (art. 24, comma 23) che ha introdotto, a decorrere dall'anno 2012, un percorso di graduale aumento delle aliquote contributive pensionistiche per i coltivatori diretti, i coloni e i mezzadri iscritti alla gestione autonoma, che porterà nel 2018 al raggiungimento di un'unica aliquota pensionistica del 24% per tutti i soggetti (adulti e minori di 21 anni) operanti in qualsiasi territorio (zone montane e svantaggiate comprese).

Quanto agli IAP, imprenditori agricoli professionali, tale modifica è operante a partire dal 2013

e pertanto non hanno subito modifiche i contributi dovuti per il 2012, ammontanti al 20,30%, per la generalità delle imprese, con una riduzione al 17,80% per chi ha meno di 21 anni. Per le imprese operanti nei territori montani e nelle zone svantaggiate, le aliquote sono rispettivamente del 17,30 e del 12,80% per i soggetti con età inferiore a 21 anni.

Il calcolo dei contributi di invalidità, vecchiaia e superstiti (Ivs) dovuti da tali categorie di lavoratori si basa sulla classificazione delle aziende nelle quattro fasce di reddito convenzionale, corrispondenti al reddito agrario dei terreni condotti e/o a quello determinato dall'allevamento degli animali. Tale reddito medio convenzionale è stabilito annualmente con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base della media delle retribuzioni medie giornaliere degli operai agricoli.

Anche nell'ambito del lavoro dipendente si è provveduto a incrementare la contribuzione annuale dovuta al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dai datori di lavoro (FPLD) che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato e assimilati per portarla progressivamente all'aliquota contributiva del 32%. Per l'anno 2012, quindi, l'aliquota Ivs per la generalità delle imprese agricole è stata fissata al 27,70%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore.

Quanto invece all'aliquota contributiva dovuta al FPLD dalle aziende singole o associate di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale (art. 3, c. 2 del d.lgs. 146/1997), gli incrementi annuali hanno consentito di raggiungere il limite dell'aliquota complessiva del 32%. Pertanto, per il 2012 l'aliquota contributiva di tale settore è fissata nella misura del 32,30%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore.

Quanto poi ai contributi INAIL per gli operai agricoli dipendenti, essi sono fissati nella percentuale del 10,1250 per l'assistenza infortuni sul lavoro e nella percentuale del 3,1185 per l'addizionale infortuni sul lavoro.

4.2 La riforma della Pac e il lavoro in agricoltura

4.2.1 Le proposte relative al primo pilastro della Pac

La proposta di riforma della Pac per il periodo 2014-2020 tocca direttamente il tema del lavoro in agricoltura in relazione a tre aspetti cruciali: il *capping* dei pagamenti diretti, vale a dire la possibilità di imporre un tetto all'ammontare di pagamenti diretti di cui può beneficiare ciascuna azienda agricola, la definizione di agricoltore attivo e il sostegno ai giovani agricoltori.

In realtà, ampia discussione vi è stata anche a proposito della possibilità di utilizzare un parametro legato all'impiego di lavoro, ai fini della redistribuzione dei pagamenti diretti tra Stati membri (Romano, Rocchi, 2011; Henke, Coronas, 2011). Tuttavia, sebbene la partita non sia del tutto chiusa al momento in cui si scrive questo rapporto, l'ipotesi più accreditata per l'operazione di redistribuzione dei pagamenti diretti resta quella della superficie ammissibile. Da questo punto di vista, come sottolineato da Romano e Rocchi (2011), la Commissione finisce con l'utilizzare il parametro del lavoro solo come strumento di mitigazione degli effetti del *capping* e per modulare i pagamenti diretti, rinunciando apparentemente a un suo uso redistributivo più esplicito.

Va detto che non è facile utilizzare i carichi di lavoro come variabile per modulare le politiche agricole e per renderle più selettive ed efficaci. Ciò perché, come già affermato in precedenza, il lavoro agricolo assume forme e caratteristiche estremamente variabili, se si considerano il massiccio apporto della famiglia del conduttore alla manodopera necessaria in azienda, i lavoratori stagionali e avventizi, i salariati, il lavoro apportato dallo stesso imprenditore agricolo, ecc. A ciò va aggiunto un altro aspetto non secondario, che è la difficoltà delle statistiche ufficiali di dimensionare efficacemente l'apporto di lavoro nel settore primario, non riuscendo a prendere in considerazione appieno i rapporti "informa-

li" e il contributo familiare. Ciò è tanto più vero in alcune specifiche realtà dell'Unione europea, come ad esempio i paesi dell'Est, dove l'agricoltura gioca ancora un ruolo cruciale nell'assorbimento di manodopera in eccesso.

Gli stessi strumenti di cui si discuterà in queste pagine si misurano con il lavoro agricolo in maniera molto diversa. Si tratta, nel complesso, di politiche che, almeno nelle intenzioni, intervengono in modo piuttosto deciso nel tentare di trovare una modulazione del sostegno comunitario sulla base, tra gli altri criteri, anche dei carichi di lavoro in agricoltura, ad esempio coinvolgendo sia il lavoro dipendente (nel caso del *capping*) che il lavoro indipendente (agricoltore attivo e giovani agricoltori). Minore attenzione, in questa tornata di proposte, è posta rispetto al lavoro familiare, di cui, come si vedrà nel seguito, non si tiene conto né ai fini della definizione delle soglie del *capping*, né per l'identificazione dei redditi relativi agli agricoltori attivi. Ciò è dovuto anche alla oggettiva difficoltà dell'emersione di questa componente fondamentale in agricoltura.

Nel caso delle misure a favore dei giovani, l'obiettivo dichiarato è quello di garantire il ricambio generazionale in agricoltura, più che di aumentare tout court l'occupazione. Inoltre, con la misura proposta dalla riforma, si cerca di offrire un supporto finanziario alle imprese condotte da giovani agricoltori in fase di avviamento.

Per quanto riguarda la proposta di *capping*, gli oneri sociali annessi al lavoro dipendente in azienda possono essere sottratti dal monte dei pagamenti diretti da sottoporre a taglio. In questo caso, dunque, siamo di fronte a uno strumento che si pone come obiettivo quello di far emergere lavoro già presente in agricoltura, anche se non è esclusa la possibilità che abbia effetti anche sulla creazione di nuovo lavoro, e comunque ci si riferisce solo al lavoro dipendente e non anche a quello familiare.

Infine, nel caso della definizione di agricoltore attivo, la Commissione cerca di individuare, in un modo per la verità un po' maldestro, i sog-

getti aventi diritto all'accesso all'aiuto pubblico. L'intervento comunitario fa seguito al fallimento della decisione precedente di lasciare agli Stati membri autonomia nella definizione del proprio "agricoltore attivo" in modo da poter selezionare con una qualche flessibilità i propri beneficiari, naturalmente all'interno di paletti fissati dai regolamenti comunitari. La mancata risposta da parte della maggior parte degli Stati membri a questa sollecitazione ha fatto sì che l'Unione tentasse la strada di una definizione comune e vincolante per tutti. Il rapporto con il tema del lavoro è, in questo caso, più indiretto ma altrettanto rilevante, in quanto attiene al riconoscimento dello status di agricoltore e alla questione più generale della selettività del sostegno offerto dalla politica ai reali protagonisti dell'attività produttiva ed economica del settore primario.

Il capping dei pagamenti diretti - Il *capping*, come detto sopra, è uno strumento che impone un tetto all'ammontare massimo di pagamenti diretti di cui ciascuna azienda agricola dell'UE può beneficiare. Ciò va interpretato come una parziale risposta all'annosa questione della distorsione della distribuzione aziendale degli aiuti diretti, secondo cui una percentuale relativamente bassa di aziende riesce a catturare una mole consistente di pagamenti diretti (Conforti et al. 2000; De Filippis, 2012).

Il *capping* non è una novità nella formulazione di nuovi strumenti della PAC, così come non nuova è l'idea di ridurre, in qualche modo, l'ammontare di risorse disponibili per una singola azienda: con Agenda 2000 furono introdotti nel dibattito la modulazione e la degressività dei pagamenti diretti (INEA, 2000). Di questi strumenti, poi, solo la modulazione fu approvata, inizialmente come strumento volontario e poi come misura obbligatoria per gli Stati membri. Successivamente, durante la discussione precedente il varo della riforma Fischler, si iniziò a ragionare sulla possibilità di introdurre un tetto ai pagamenti diretti, ma questa ipotesi è rimasta sempre irrealizzata.

L'attuale proposta di *capping* prevede un taglio progressivo degli aiuti concessi a un'azienda così concepito:

- il 20% sull'ammontare di aiuti da 150.000 a 200.000 euro;
- il 40% sull'ammontare di aiuti da 200.000 a 250.000 euro;
- il 70% sull'ammontare di aiuti da 250.000 a 300.000 euro;
- il 100% sulla quota di aiuti al di sopra di 300.000 euro.

Le risorse così ricavate sono messe a disposizione dei programmi di sviluppo rurale di ciascuno Stato membro, come quota comunitaria.

Le novità della proposta attualmente in discussione sono due: la sottrazione all'ammontare degli aiuti suscettibili di taglio dei pagamenti verdi (in quanto considerati come remunerazione di un bene pubblico prodotto dal settore primario); lo scorporo dall'ammontare degli aiuti diretti degli oneri relativi alla manodopera salariata aziendale, inclusi i contributi sociali e le tasse relative al lavoro (De Filippis, 2012).

Se a una prima lettura della proposta lo strumento del *capping* può sembrare di grande impatto e particolarmente punitivo per aziende che concentrano livelli molto elevati di aiuto, nella sostanza esso si limita a una semplice sforbiciata ai pagamenti diretti delle grandissime aziende. La Commissione stima in appena 200.000 euro il gettito che si otterrebbe dall'applicazione del *capping* in Italia al 2019. Si tratta di un importo calcolato sulla base delle informazioni desunte dalla FADN (Farm Accountancy Data Network) e che, ovviamente, non tengono conto delle decisioni che ciascuno Stato membro prenderà in merito alla regionalizzazione e alla distribuzione del massimale nazionale tra aiuti¹. Per questo motivo alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati per rivedere i massimali fissati nell'allegato III (i massimali na-

¹ L'importo del *capping* si desume dalla differenza, per ciascun anno e ciascuno Stato membro, tra i massimali fissati all'allegato II e quelli fissati all'allegato III della proposta di regolamento sui pagamenti diretti.

zionali al netto del *capping*), in considerazione del fatto che per ogni Stato membro e per ciascun anno, l'importo stimato del *capping* dovrà essere trasferito alla dotazione comunitaria per lo sviluppo rurale.

Volendo tentare una stima degli effetti del *capping* sulle aziende italiane per classe di aiuto si può fare riferimento ai dati 2010 diffusi dalla DG AGRI della Commissione europea. Come si vede dalla tabella 4.1, in Italia la maggior parte delle aziende appartiene alle fasce di aiuto esentate dal *capping* stesso (cioè con aiuto inferiore a 150.000 euro), mentre solo poco meno di 1.500 aziende appartengono alle classi che verrebbero colpite dal *capping*, e, di queste, solo 150 circa si vedrebbero imporre il taglio del 100% sulla parte di aiuti eccedenti i 300.000 euro.

In realtà, già solo sottraendo all'ammontare di aiuti la quota del 30% legata ai pagamenti verdi, il cosiddetto *greening*, risulterebbe che le uniche aziende a essere realmente colpite dal *capping* sarebbero quelle che oggi ricevono oltre 300.000 euro. Queste aziende, con

un calcolo un po' approssimativo (tagliando, cioè, al 100% gli aiuti superiori a 300.000 euro e senza tenere conto dei tagli del 20, 40 e 70% sulle fasce inferiori di aiuto) contribuirebbero al *capping* per un importo notevolmente più alto di quello stimato dalla Commissione, in quanto calcolato su importi al lordo degli oneri relativi al lavoro dipendente e che non tengono conto degli effetti dell'omogeneizzazione degli aiuti su tutta la superficie agricola, che potrebbero ridurre gli importi medi annui e il numero di agricoltori coinvolti. In definitiva, gli effetti complessivi del *capping* in Italia saranno comunque poco rilevanti: a essere colpite saranno poche aziende, soprattutto quelle a carattere prevalentemente estensivo, e il risparmio effettuato sarà decisamente esiguo, con una scarsa incidenza sulla distribuzione dei pagamenti diretti. Nella tabella 4.2 vengono riportati alcuni esempi di calcolo "effettivo" dei tetti aziendali, tenuto conto delle esenzioni previste dalla proposta di regolamento relative al 30% del *greening* e ai costi del lavoro.

Tabella 4.1: Pagamenti diretti 2010 e relativi beneficiari (classi di aiuto superiori a 150.000 €)

	AIUTI				
	ITALIA		UE-27		
	(000 €)	(%)	(000 €)	(%)	
≥ 150 000 and < 200 000 €	107.468	2,6	1.016.540	2,6	
≥ 200 000 and < 250 000 €	62.912	1,5	635.239	1,6	
≥ 250 000 and < 300 000 €	51.965	1,3	472.566	1,2	
≥ 300 000 and < 500 000 €	74.440	1,8	944.423	2,4	
≥ 500 000 €	238.359	5,8	1.280.247	3,2	
Totale aiuto ≥ 150 000 €	535.144	12,9	4.349.015	11,0	
TOTALE	4.134.747	100,0	39.685.106	100,0	
	BENEFICIARI				
	ITALIA		UE-27		
	(n. aziende)	(%)	(n. aziende)	(%)	
≥ 150 000 and < 200 000 €	630	0,05	6.000	0,08	
≥ 200 000 and < 250 000 €	280	0,02	2.850	0,04	
≥ 250 000 and < 300 000 €	190	0,02	1.740	0,02	
≥ 300 000 and < 500 000 €	200	0,02	2.500	0,03	
≥ 500 000 €	150	0,01	1.470	0,02	
Totale beneficiari ≥ 150 000 €	1.450	0,12	14.560	0,19	
TOTALE	1.247.830	100,0	7.787.140	100,0	

Fonte: Elaborazioni INEA su dati DG AGRI

Tabella 4.2: Simulazioni di applicazione del capping in tipologie di aziende diverse (dati in euro)

PD pre capping (a)	30% greening (b)	costo del lavoro (c)	PD soggetti a capping (a-b-c)	Capping (d)	PD post capping (a-d)
140.000	42.000	0	98.000	0	140.000
330.000	99.000	0	231.000	22.400	307.600
330.000	99.000	180.000	51.000	0	330.000
1.200.000	360.000	360.000	480.000	245.000	955.000
1.200.000	360.000	540.000	300.000	65.000	1.135.000

Fonte: Elaborazioni INEA su dati DG AGRI

Gli agricoltori attivi - Questo aspetto rappresenta un altro tema particolarmente critico della riforma, che trova numerosi Stati membri in disaccordo rispetto a quanto proposto dalla Commissione.

Secondo la bozza di regolamento, per essere definito agricoltore “attivo” bisogna rispettare le seguenti condizioni²:

- l'importo annuo dei pagamenti diretti percepiti dal singolo imprenditore (o da persona giuridica) deve essere superiore al 5% degli introiti ottenuti dalle attività non agricole nello stesso anno;
- la superficie disponibile deve ospitare un'attività minima, secondo una definizione data dallo Stato membro, a esclusione del pascolo.

Sono considerati agricoltori attivi – indipendentemente dalle condizioni appena indicate – coloro che ricevono meno di 5.000 euro di pagamenti diretti all'anno.

La definizione di agricoltore attivo, così come fornita dalla Commissione nella bozza di regolamento, mette assieme i pagamenti diretti ricevuti da un'azienda e i redditi extragricoli del conduttore, due grandezze non comparabili in quanto attengono ad aspetti completamente diversi. In altre parole, la definizione non attiene all'attività svolta in azienda ma a quella al di fuori di essa, e viene messa in relazione con

il sostegno, che è una grandezza definita in modo indipendente dall'attività agricola, legata alla detenzione di un diritto.

Il principio, di per sé condivisibile, di assicurare il sostegno pubblico solo a chi effettivamente “fa agricoltura”, non si può tradurre in una modalità penalizzante per soggetti che, pur svolgendo un'attività agricola a pieno titolo, sono percettori di altre forme di reddito. Ciò è tanto più importante se si pensa che la recente politica agricola e di sviluppo rurale ha fortemente incoraggiato la diversificazione dei redditi e la pluriattività. Un'altra questione non sufficientemente chiara nella definizione è il riferimento a introiti “extra-agricoli” e non, come sarebbe più logico, ai redditi extra-aziendali. Tale definizione, quindi, potrebbe aprire un dibattito su eventuali redditi prodotti in azienda ma non necessariamente di natura agricola, come nel caso del turismo, della produzione di servizi (attività di tipo terapeutico-assistenziale) o anche della produzione di energia.

Va, infine, considerato che questo criterio di definizione e identificazione degli agricoltori attivi rappresenta anche un enorme aggravio burocratico in quanto si basa sul reperimento e l'elaborazione di informazioni sia di origine comunitaria che di fonte nazionale e di carattere tributario.

Proprio per tenere conto di queste criticità, i negoziati sul futuro della PAC tra Stati membri e Commissione sembra stiano producendo un compromesso che prevede di affidare agli Stati membri il compito di definire una “lista negativa”

² In realtà, come fanno notare De Filippis e Frascarelli (2012), nella bozza sono definiti gli agricoltori “non attivi”, cioè coloro che resterebbero esclusi dal beneficio degli aiuti qualora la proposta fosse confermata.

di soggetti che non avrebbero diritto agli aiuti (società immobiliari, società di gestione di terreni sportivi, aeroporti, ad esempio), a meno che gli stessi non forniscano prova di soddisfare i criteri per essere considerati agricoltori attivi. Questo permetterebbe agli Stati membri di liberarsi dai costi connessi all'onere della prova, spostandoli in capo ai potenziali beneficiari. A tale lista negativa, potrebbero essere affiancati criteri aggiuntivi, relativi all'uso del terreno o al peso degli aiuti sui redditi extragricoli (AgraFacts, 2012).

Secondo i dati della DG AGRI relativi agli aiuti diretti 2010, in Italia l'87,4% dei beneficiari ha ricevuto meno di 5.000 euro, limite che nelle proposte di riforma consente a un agricoltore di essere considerato automaticamente "attivo" (tab. 4.3). A tali agricoltori è associata una quota di aiuto pari al 25,8% del totale. Quindi, la questione della definizione di agricoltore attivo,

in Italia, potrebbe riguardare solo il 12% delle aziende ma una porzione molto più ampia degli aiuti (74,2%).

Nell'UE le aziende che nel 2010 hanno ricevuto meno di 5.000 euro di aiuti sono state l'81,1%, alle quali è associato il 15,1% degli aiuti. Anche nel caso degli agricoltori attivi i dati della DG AGRI offrono solo un'indicazione di massima di coloro che potrebbero essere considerati tali di default. Sembra però lecito supporre che l'aumento di aiuti di cui ciascun agricoltore "attivo" potrebbe godere, per via dell'esclusione dai benefici dei pagamenti diretti di coloro che non avranno i requisiti per poter essere considerati attivi, sarà comunque di importo non rilevante e tale da non modificare sostanzialmente il peso degli aiuti diretti nella formazione del reddito.

Alla stessa stregua dell'esemplificazione precedente, anche in questo caso si riportano, a

Tabella 4.3: Pagamenti diretti 2010 e relativi beneficiari (classi di aiuto < 5.000 €)

	AIUTI			
	ITALIA		UE-27	
	(000 aziende)	(%)	(000 aziende)	(%)
< 0 €	-1.358	0,0	-7.605	0,0
≥ 0 and < 500 €	137.654	3,3	754.791	1,9
≥ 500 and < 1.250 €	233.194	5,6	1.221.512	3,1
≥ 1.250 and < 2.000 €	177.892	4,3	997.049	2,5
≥ 2.000 and < 5.000 €	518.940	12,6	3.014.531	7,6
Totale aiuti < 5.000 €	1.066.322	25,8	5.980.278	15,1
Totale	4.134.747	100,0	39.685.106	100,0
	BENEFICIARI			
	ITALIA		UE-27	
	(000 aziende)	(%)	(000 aziende)	(%)
≥ 0 and < 500 €	521,99	41,8	3.224,18	41,4
≥ 500 and < 1.250 €	291,88	23,4	1.517,35	19,5
≥ 1.250 and < 2.000 €	112,39	9,0	629,38	8,1
≥ 2.000 and < 5.000 €	163,61	13,1	943,39	12,1
Totale ben. < 5.000 €	1.090,83	87,4	6.318,52	81,1
Totale	1.247,83	100,0	7.787,14	100,0

Fonte: Elaborazioni INEA su dati DG AGRI

Tabella 4.4: Simulazioni di applicazione della definizione di agricoltore attivo in Italia

PD	SAU az.	Reddito NA	PD/Reddito NA	Status
(euro)	(ettari)	(euro)	(%)	Agricoltore
4.500	15	-	-	ATTIVO
6.000	20	20.000	30	ATTIVO
6.000	20	150.000	4	NON ATTIVO
30.000	100	150.000	20	ATTIVO

NA=non agricolo

titolo di esempio, alcuni possibili effetti dell'applicazione della definizione di agricoltore attivo così come definito dalla Commissione nelle proposte legislative (tab. 4.4). Risulta evidente, dalla tabella, che situazioni simili dal punto di vista dell'attività svolta in azienda si differenziano esclusivamente per l'ammontare dei redditi non agricoli (NA).

In definitiva, la proposta dalla Commissione tende a escludere tre categorie di soggetti: gli agricoltori con aziende di medio-grandi dimensioni che conducono un'attività part-time; le grandi aziende appartenenti a enti pubblici; eventuali soggetti non agricoli che detengono superficie (in questo caso giustamente esclusi dallo status di "agricoltore attivo"). Si tratta, dunque, di una definizione poco selettiva da un lato, ma molto ponderosa in termini di sistemi di identificazione e controllo richiesti.

I giovani agricoltori - Nelle proposte di regolamento, nell'ambito dello spaccettamento degli aiuti diretti, è previsto che fino al 2% del massimale nazionale di ciascuno Stato membro debba essere destinato a un pagamento annuo in favore dei giovani agricoltori che hanno diritto al pagamento di base. L'obiettivo è di favorire l'insediamento dei giovani in agricoltura e permettere l'adeguamento strutturale delle loro aziende. Di conseguenza, l'aiuto è concesso per un massimo di 5 anni a chi si insedia per la prima volta in azienda e non ha compiuto 40 anni al momento della presentazione della domanda. Tale pagamento è pari al 25% del valore medio

dei diritti all'aiuto detenuti dal giovane agricoltore moltiplicato per il numero dei diritti attivati che, in Italia, non può essere superiore a 25.

L'aiuto si configura come una integrazione al pagamento di base e si affianca a quello legato al primo insediamento previsto nell'ambito della politica di sviluppo rurale in quei paesi o quelle regioni che hanno deciso di adottare tale misura. In alcuni casi, quindi, il pagamento per i giovani agricoltori rappresenta la sola occasione per fornire un aiuto integrativo ai giovani; in altri casi, invece, si rileva una sovrapposizione tra primo e secondo pilastro, con il rischio che nella prossima programmazione i fondi del primo pilastro vadano a sostituire quelli del secondo pilastro. Questo rischio è, per la verità, assai remoto visti gli importi in gioco: da calcoli effettuati risulta che il pagamento per i giovani agricoltori nell'ambito del primo pilastro potrebbe non superare, nei 5 anni, complessivamente 10.000 euro, a fronte di un aiuto all'insediamento nel secondo pilastro pari, in Italia, a 70.000 euro. Questo fa emergere due considerazioni: la scarsa efficacia degli aiuti del primo pilastro in sé e il debole effetto potenziamento delle misure del secondo pilastro, con l'aggravante della complicazione amministrativa (Pupo D'Andrea, 2012).

4.2.2 Il lavoro nella politica per lo sviluppo rurale

Il lavoro è da sempre tra le tematiche prioritarie della politica di sviluppo rurale che, nel promuovere la competitività dei sistemi agroalimentari europei, individua come prioritari: la creazione

di occupazione, la promozione dell'imprenditorialità, il miglioramento delle capacità professionali, la crescita della redditività del lavoro.

A questi obiettivi fanno capo due famiglie di strumenti d'intervento: le misure a sostegno del capitale umano (cfr. paragrafo 4.2.3); le misure a sostegno del ricambio generazionale in agricoltura.

Quest'ultimo gruppo di misure è rivolto a favorire l'ingresso di nuovi agricoltori, soprattutto giovani, con l'obiettivo di stimolare l'innovazione grazie alle competenze e alla professionalità che nuove generazioni possono apportare al settore. Gli strumenti tradizionalmente riservati a questa strategia sono: il prepensionamento e l'insediamento di giovani agricoltori, entrambi finalizzati a favorire il subentro generazionale, soprattutto in ambito familiare. L'intervento si traduce in premi specifici rivolti, nel caso di prepensionamento, a sostenere l'agricoltore anziano che lascia la propria attività, per il primo insediamento, a coprire le spese di *start up* aziendale.

Seppur essa venga considerata tra le misure più efficienti della politica di sviluppo rurale, l'efficacia degli interventi per il ricambio generazionale è stata spesso messa in discussione perché poco capace di rispondere alle esigenze reali di imprese e imprenditori alle prese con la nascita e l'avviamento di un'azienda agricola (Parlamento europeo, 2008; Carbone, 2008). Per questo motivo la proposta di regolamento³ per lo sviluppo rurale post 2013 in parte rinnova la strumentazione, lasciando sostanzialmente invariato l'obiettivo.

Per prima cosa la proposta regolamentare cancella la misura di prepensionamento, considerata ormai uno strumento difficile da gestire, stante alla scarsissima utilizzazione che ha trovato in circa quindici anni di attuazione, nell'ambito del sistema di governance multilivello della politica di sviluppo rurale. Rimane l'interesse per l'ingresso di giovani nel settore agricolo che

possono continuare a ricevere il premio per l'avviamento di nuove imprese (art. 20 della proposta di regolamento). I giovani agricoltori sotto i 40 anni d'età che possiedono adeguate qualifiche e competenze professionali, presentando un piano di sviluppo aziendale possono ricevere un premio forfettario che può arrivare fino a 70.000 euro. Inoltre, i giovani sono considerati soggetti prioritari di tutte le misure a favore di investimenti per lo sviluppo dell'impresa agricola e in tutte queste misure ricevono un contributo pubblico più alto rispetto ad altri beneficiari.

Oltre al premio, la proposta di regolamento prevede uno strumento tendenzialmente più strategico, rivolto a favorire l'ingresso di nuovi agricoltori e più in generale a sviluppare una politica del lavoro in linea con l'ampia strategia di sviluppo comunitario di Europa 2020. Si tratta della possibilità, per gli Stati membri, di mettere a punto, nell'ambito dei Piani di sviluppo rurale (PSR), sottoprogrammi d'intervento specifici per i giovani agricoltori (art. 8). I sottoprogrammi in questione, in linea con le priorità della politica di sviluppo rurale, dovrebbero permettere la strutturazione di politiche adeguate in tema di lavoro in aree particolarmente soggette ad abbandono dell'attività agricola, a processi di riconversione produttiva o con forti problemi occupazionali. I sottoprogrammi dovrebbero basarsi su una strategia di azione specifica che indirizzi una serie di misure del PSR⁴ e che catalizzi altre risorse finanziarie in un'ottica di strategia di sviluppo territoriale e integrazione di strumenti finanziari di natura diversa.

Questo approccio d'intervento tende a spostare l'attenzione dalle tematiche prettamente settoriali verso un approccio di tipo territoriale, che punta ad "aggredire" problematiche socio-

³ COM (2011) 627/3: Proposta di regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio sul sostegno allo sviluppo rurale da parte del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR).

⁴ La proposta di regolamento indica, per il sottoprogramma giovani, almeno le seguenti misure: aiuto all'avviamento di attività imprenditoriale, investimenti materiali in attività agricole e extra agricole, trasferimento di conoscenza e informazione, servizi di consulenza, di sostituzione e di assistenza alla gestione aziendale, incentivi per la cooperazione e l'integrazione nella filiera agroalimentare.

economiche di ampio respiro ed è finalizzata al miglioramento della qualità della vita e del lavoro nelle aree rurali. L'impatto sulle dinamiche occupazionali potrebbe essere ampio, a condizione di una gestione della politica di sviluppo rurale integrata e attenta alle esigenze di sviluppo dei singoli territori.

4.2.3 Il capitale umano e sociale nelle politiche di sviluppo rurale

Per consentire all'agricoltura di realizzare il cambiamento sociale ed economico che nell'ultimo decennio le viene richiesto è sicuramente necessario interessare e coinvolgere il capitale umano e sociale variamente connesso al settore; tuttavia, sarebbe forse utile promuovere un mutamento di prospettiva sia nelle analisi sia nei programmi di intervento. Occorre decidere finalmente che i protagonisti dell'attività agricola e forestale e coloro che vivono nelle e delle aree rurali sono il nucleo centrale e il punto di partenza di un nuovo processo e non soltanto uno dei capitali, una delle "caratteristiche della struttura aziendale".

L'attenzione al capitale sociale e umano all'interno delle politiche pubbliche europee e nazionali è andata crescendo negli anni, soprattutto nei documenti di indirizzo e strategici, nei quali è stato più volte richiamato quale motore dello sviluppo, e in parte anche negli strumenti finanziari che ne sono derivati. La leva più comunemente proposta per promuovere la crescita di entrambi è stata la conoscenza (Consiglio di Lisbona 2000, Europa 2020) intesa sia come patrimonio esperienziale insito nelle risorse umane delle imprese e dei territori rurali sia come competenza scientifica e tecnologica prodotta dalle strutture pubbliche e private preposte.

Nel presente periodo di programmazione dei fondi strutturali dell'Unione europea, nelle politiche di sviluppo rurale, l'attenzione al tema si è concretizzata con il finanziamento di interventi specifici per la formazione, l'innovazione, la consulenza e il ricambio generazionale, che sono collocati sia nell'ambito dei numerosi interventi dedicati alla crescita della competitiv-

tà delle imprese sia nell'ambito del cosiddetto "sviluppo locale".

Due gli elementi critici⁵ di questa azione di supporto e sostegno:

- l'esiguità dell'impegno finanziario⁶ rispetto all'intervento complessivo: il 7% del totale della spesa pubblica programmata di cui il 68% è dedicata all'insediamento dei giovani e al prepensionamento e il 32% ai servizi di consulenza e di trasferimento della conoscenza (circa il 2% dell'intero investimento);
- la polverizzazione degli interventi in un cospicuo numero di misure⁷, almeno 9, che spesso non sono collegate alle priorità tematiche di sviluppo dei Programmi di sviluppo rurale e alle azioni concrete di cambiamento e sviluppo di imprese e territori.

A queste criticità si aggiunge una notevole complessità procedurale degli interventi di supporto al capitale umano inerenti alla promozione e valorizzazione della conoscenza che ne rallentano la spesa e quindi li rendono poco appetibili per le amministrazioni regionali, la cui efficacia ed efficienza è sostanzialmente giudicata sulla base dell'avanzamento della spesa.

Durante la fase di revisione di medio termine delle politiche di sviluppo rurale (2009/2010) sia le istituzioni italiane sia quelle di altri paesi europei hanno segnalato le difficoltà e, in qualche caso, le incongruenze dell'intervento dell'Unione europea che nei documenti ufficiali enfatizza i temi del capitale umano e sociale e negli interventi è poco incisiva.

⁵ Monitoraggio strategico del PSN, ottobre 2012.

⁶ Si consideri che il sostegno al capitale fisico è stato pari al 30% del totale della spesa pubblica programmata.

⁷ Le Misure sono le unità minime di programmazione dei Programmi di sviluppo rurale, quelle correlate al capitale umano sono: 111 "Formazione, informazione e diffusione della conoscenza", 112 "Insediamento giovani agricoltori", 113 "Prepensionamento", 114 "Utilizzo servizi di consulenza", 115 "Avviamento servizi di consulenza", 124 "Cooperazione per lo sviluppo di nuovi prodotti, processi e tecnologie nei settori agricolo, alimentare e forestale", 133 "Attività di informazione e promozione", 331 "Formazione e informazione", 341 "Acquisizione di competenze, animazione finalizzate a strategie di sviluppo locale".

Pertanto, per il periodo di programmazione 2014/2020 la promozione del capitale umano e sociale e in particolare della conoscenza e dell'innovazione in agricoltura sembra partire con presupposti completamente diversi. Tre gli strumenti legislativi che lo testimoniano:

- la proposta di regolamento sul finanziamento, la gestione e il monitoraggio delle politiche agricole comunitarie conferma la necessità che gli Stati membri si dotino di un *sistema di consulenza aziendale* che abbia come scopo fondamentale il supporto alle imprese per l'implementazione dei nuovi indirizzi di politica agricola, ma ne allarga gli obiettivi e i contenuti che spaziano dalla condizionalità alle pratiche agricole necessarie per avere accesso a una quota dei pagamenti diretti, alias *greening*, alle nuove sfide previste nel Health check, allo sviluppo sostenibile delle piccole aziende agricole;
- la proposta di regolamento che struttura il prossimo impegno dell'Unione europea verso la ricerca (Horizon 2020) prevede in generale un incremento delle tipologie di progetto con obiettivi di ricerca applicata e sperimentale, la partecipazione delle imprese alle attività con ruoli di primo piano, un maggiore impegno verso la diffusione dei risultati. La Commissione europea ha stanziato in bilancio, per la ricerca agroalimentare, 4,5 miliardi di euro aggiuntivi, che saranno resi disponibili alle strutture di ricerca dell'agroalimentare mediante le *calls* e le procedure del nuovo Programma Quadro;

- la proposta di regolamento sullo sviluppo rurale che, ponendo il trasferimento della conoscenza fra le priorità generali, assegna un ruolo trasversale a tutti gli obiettivi dello sviluppo rurale stesso e consente un'aggregazione sistemica delle misure che riguardano la consulenza, i servizi e l'innovazione con le misure relative agli investimenti e al ricambio generazionale in modo che possano rispondere ad obiettivi comuni.

Un'importante novità del regolamento sullo sviluppo rurale riguarda il coinvolgimento del settore agricolo fra le iniziative di Europa 2020 e in particolare dell'*European Innovation Partnership* (EIP), uno strumento che l'Unione europea ha istituito per promuovere l'innovazione nei sistemi di impresa e nei servizi alla società civile, la quale in materia di produttività e sostenibilità in agricoltura persegue i seguenti obiettivi:

- a. promuovere un settore agricolo efficiente, produttivo e a basso impatto,
- b. contribuire a una costante fornitura di alimenti, mangimi e biomateriali,
- c. promuovere processi che preservino l'ambiente e adattino e mitighino il clima,
- d. costruire rapporti fra ricerca, conoscenza, tecnologia e imprese e servizi di consulenza.

Per perseguirli l'EIP si avvarrà di una Rete europea (che affiancherà la Rete europea per lo sviluppo rurale) e di gruppi operativi che saranno costituiti presso gli Stati membri con esponenti delle imprese, della consulenza e della ricerca.

5. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AgraFacts (2012), 33-12, 26 aprile 2012
- Bourdieu P. (1980), "Le Capital Social. Notes provisoires", in *Actes de la recherche en sciences Sociales*, vol. 31
- Bramanti A., Odifreddi D. (2006), *Capitale umano e successo formativo. Strumenti, strategie, politiche*, Milano, Franco Angeli
- Burt R. (1992), *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge (Ma), Harvard University Press
- Carbone A. (2008), "Sos del Parlamento europeo: senza turn over generazionale l'agricoltura muore", *Agriregionieuropa*, n. 14
- Coleman J.S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, vol. 94
- Coleman J.S. (1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge (Ma), Harvard University Press
- Conforti P., Henke R., Sardone R. (2000), "La distribuzione degli aiuti diretti all'agricoltura in Italia", *QA-La Questione Agraria*, n. 3
- De Filippis F. (a cura di) (2012), *La nuova PAC 2014-2020. Un'analisi delle proposte della Commissione*, Quaderni del Gruppo 2013, Roma, Edizioni Tellus
- De Filippis F., Frascarelli A. (2012), "Il nuovo regime dei pagamenti diretti", in De Filippis F. (a cura di), *La nuova PAC 2014-2020. Un'analisi delle proposte della Commissione*, Quaderni del Gruppo 2013, Roma, Edizioni Tellus
- EUROSTAT (2012), Women in EU agriculture and rural areas: hard work, low profile, Brief n. 7, June 2012
- Florida R. (2003), *L'ascesa della nuova classe creativa*, Mondadori, Milano
- Fondazione Leone Moressa (2012), *Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Immigrati: una risorsa in tempo di crisi*, Bologna, Il Mulino
- Frascarelli A (2005), "Cosa succede alle aziende agricole dopo il disaccoppiamento?", *Agriregionieuropa*, n. 0
- Giarè F. (2012), "Forme e modi dell'agricoltura", *Agriregionieuropa* n. 30, 2012
- Granovetter M. (1973), "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, vol. 78, n. 6
- Granovetter M. (1983), "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited", *Sociological Theory*, vol. 1
- Granovetter M. (2005), "The Impact of Social Structure on Economic Outcomes", *Journal of Economic Prospect*, vol. 19, n.1
- Henke R., Coronas M.G. (2011), "The financial and distributive aspects of direct payments in the new CAP", *International Agricultural Policy (PAGRI)*, vol. 1
- Henke R., Salvioni C., (2011) "La diversificazione dei redditi nelle aziende agricole italiane", *QA- Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, n. 3
- INEA (2000), *La modulazione degli aiuti diretti della PAC in Italia*, Working Paper n. 4, Osservatorio sulle politiche agricole dell'Unione europea
- INEA (2009), *Annuario dell'agricoltura italiana*, vol. LXII, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane
- INEA (2011), *Annuario agricoltura italiana*, vol. LXIV, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane

INEA (2012), *Indagine sull'impiego degli immigrati in agricoltura in Italia*, Roma, INEA

INEA-EURICSE (2012), *La cooperazione sociale agricola in Italia. Una panoramica dei dati camerali*, Roma, INEA

Lobianco A., Esposti R. (2006), "Effetti del disaccoppiamento sulle strutture agricole", *Agriregioneuropa*, n. 7

Montresor E., Bettocchi A., Bonetti M. (2007), "Disaccoppiamento e implicazioni territoriali", *Agriregioneuropa*, n. 11

Parlamento europeo (2008), *Il futuro dei giovani agricoltori nel quadro dell'attuale riforma delle PAC*, P6_TA (2008)0258

Pupo D'Andrea M.R. (2012), "Le proposte di riforma dei pagamenti diretti per la PAC 2014-2020. Alcune valutazioni", *Rivista di diritto agrario* (in corso di pubblicazione)

Putnam R. (1993), *La tradizione civica nelle regioni italiane*, Milano, Arnoldo Mondadori Editore

Romano D., Rocchi B. (2011), "Pagamenti di-

retti e lavoro. Un'analisi degli impatti distributivi", Working Paper del Gruppo 2013, n. 17, Roma, Edizioni Tellus

Sanlorenzo G. (2011), "Il ruolo della donna nell'agricoltura contemporanea, multifunzionale e innovativa", *Agriregioneuropa*, n. 26

Santucci F.M. (1994), *Institutional evolution of agricultural extension in Italy*, MEDIT, 3

Swanson E.B. et al. (2005), *Improving Agricultural Extension: A Reference Manual*, FAO, Delhi, Daya Publishing House

Vagnozzi A. (2003), "I servizi di sviluppo agricolo in Italia: problematiche aperte", *Rivista di Economia Agraria*, n.3, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane

Volpi R. (1994), *Metodologia della assistenza tecnica e della divulgazione in agricoltura*, Bologna, Edagricole

Wilson P. (2011), *Italiane. Biografia del Novecento*, Bari, Laterza



ISTITUTO NAZIONALE
DI ECONOMIA AGRARIA

Istituto Nazionale di Economia Agraria

Sede Centrale

Via Nomentana, 41 - 00161 Roma

Tel. 06478561 - Fax 0647856201

info@inea.it - www.inea.it

