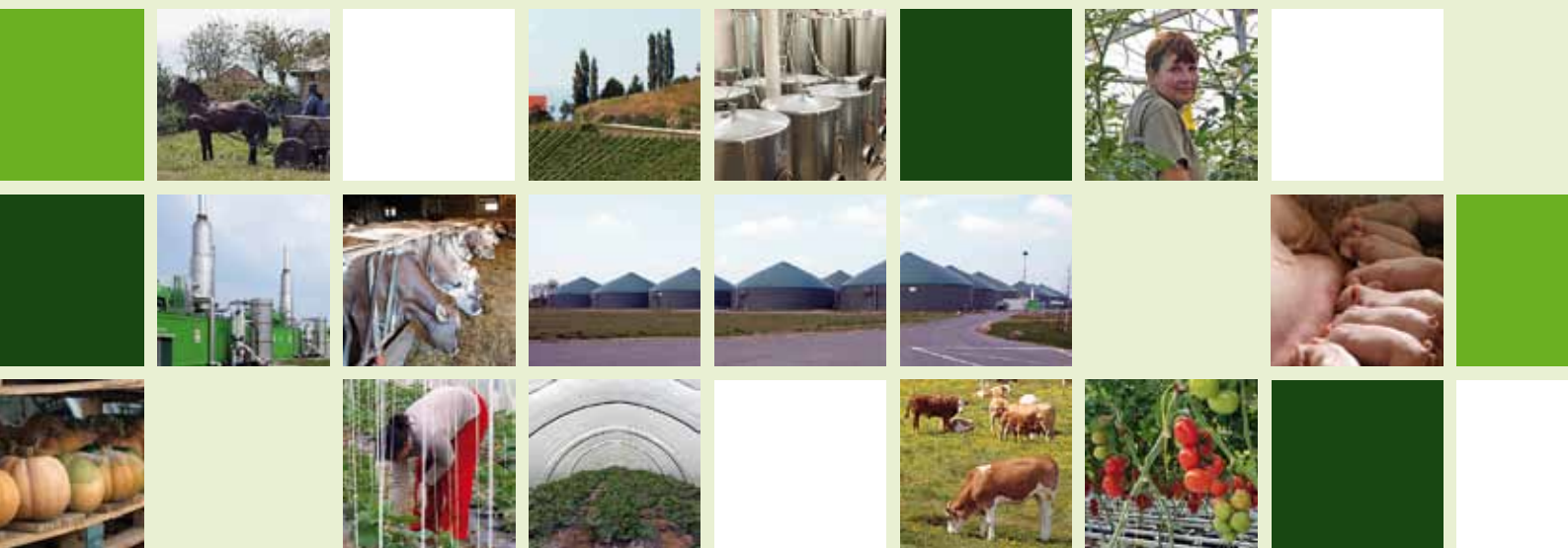


CAMBIAMENTI STRUTTURALI E IL LAVORO NELL'AGRICOLTURA

Risultati e raccomandazioni



Cambiamenti strutturali e il lavoro nell'agricoltura

Il progetto durato un anno è stato promosso nell'ambito del programma dell'Unione europea PROGRESS. Grazie a quest'opportunità i partner hanno potuto esaminare, analizzare e presentare la situazione dei cambiamenti nell'agricoltura in sei paesi, in aziende aventi le condizioni di partenza più diverse.

Grazie a osservazioni pratiche e scambi sulle esperienze, problemi e possibilità d'intervento nelle aziende agricole e negli istituti di formazione e scientifici si sono potute raccogliere informazioni e analizzare i vari aspetti e fattori che influenzano il cambiamento strutturale nell'agricoltura a livello aziendale.

Per raccogliere le informazioni, nelle aziende si è usato un questionario. L'obiettivo era di individuare i fattori che hanno comportato trasformazioni aziendali, in particolare nell'ottica del mantenimento dei posti di lavoro esistenti e la creazione di posti di lavoro nuovi.

Nell'ottica della discussione in corso sulla politica comunitaria futura, sul fondo sociale europeo, sui fondi strutturali e sulla politica agraria comunitaria, i risultati del progetto acquisiscono un'importanza particolare.

I partecipanti sono tutti in un qualche modo coinvolti nella discussione sul futuro delle politiche, in qualità di persona in causa a livello aziendale o locale, come scienziato che si occupa di questioni correlate al futuro dell'agricoltura o come rappresentanti nei numerosi comitati di sorveglianza a livello regionale, nazionale ed europeo.



Risultati del progetto

L'analisi dei fattori che influenzano lo sviluppo innovativo delle aziende mostra l'esistenza di numerose possibilità d'intervento delle aziende per espandere l'attività con il risultato di garantire e creare nuovi posti di lavoro e occupazione nelle regioni rurali. L'elemento che collega tutti gli esempi, è la necessità di qualificare il lavoro, accettare cooperazioni oltre a promuovere la partecipazione a vari livelli. In questo contesto l'integrazione di una ricerca agraria vicina alla pratica e relativa all'applicazione oltre alla formazione e formazione continua acquisiscono un'importanza fondamentale.

I fattori decisivi identificati nell'ambito del progetto per lo sviluppo aziendale (innovativo) sono molteplici:

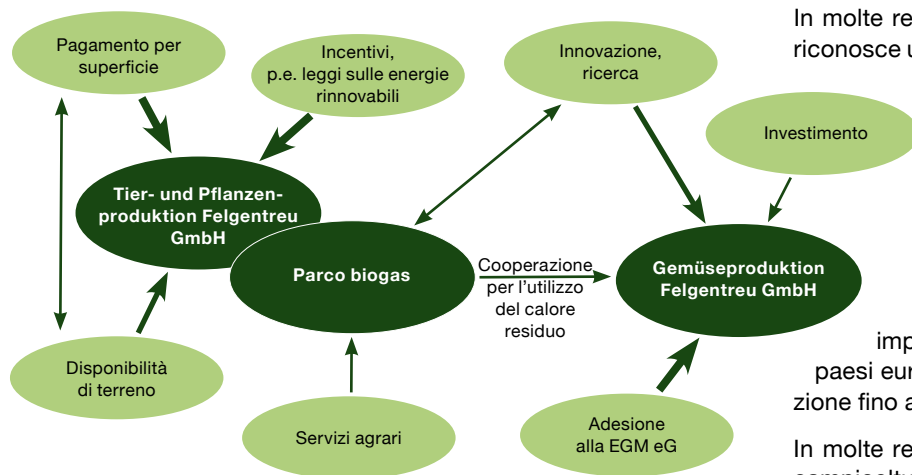
- Politiche statali, applicazione di condizioni quadro e incentivi
- Capitale, investimenti
- Potenziale innovativo (ricerca, idee di business)
- Formazione e formazione continua
- Sostegno a livello comunale
- Coinvolgimento a livello regionale (networking, creazione di catene di creazione del valore)
- Networking settoriale (cooperazioni sia settoriali sia aziendali nel settore del turismo e commercializzazione, ecc.)
- Promozione della motivazione e partecipazione

Il personale nell'agricoltura

In molte regioni l'occupazione è di nuovo in aumento. Si riconosce una differenziazione di attività agricole il cui sviluppo viene schizzato qui di seguito in modo approssimativo.

Queste sono in parte attività semplici con molto lavoro manuale e senza bisogno di esperienza. In particolare aumenta il numero di lavoratori per le attività semplici nel raccolto oppure per l'allestimento e la cura di colture specializzate. Qui vengono impiegati per lo più lavoratori stagionali. In molti paesi europei per lavoro stagionale si intende l'occupazione fino a otto mesi.

In molte regioni si cercano specialisti nella zootecnica o campicoltura. Grazie al progresso tecnologico le esigenze di quest'attività diventano sempre maggiori. Le aziende e le ricerche scientifiche prevedono che ci sarà una carenza di personale specializzato.



*Fattori decisivi dei processi nel cambiamento strutturale
Esempi Tier- und Pflanzenproduktion Felgentreu GmbH/
Gemüseproduktion Felgentreu GmbH*

Nuove aree di attività nascono spesso in aree correlate di aziende agricole o in reti economiche di produttori dall'area di lavorazione fino alla vendita diretta. I campi di attività sono per esempio la lavorazione, commercializzazione e la vendita, la gastronomia o la produzione di energia. Spesso sono necessarie delle conoscenze particolari.

Anche nelle aziende che erogano servizi diretti alle aziende agricole si evidenzia un aumento dell'occupazione. Oltre ai servizi tradizionali come per esempio la fecondazione degli animali, sono in aumento i servizi nell'ambito delle aziende agricole che lavorano per conto terzi. Per queste attività sono richieste spesso delle conoscenze particolari.

I cosiddetti produttori di nicchia acquisiscono sempre più importanza anche per il mercato del lavoro. La produzione ecologica è diventata un settore dell'occupazione che offre nuove prospettive vista la crescente richiesta dei consumatori.

Conseguenze per la formazione e la formazione continua

Le nuove esigenze possono essere affrontate con successo solo se vi sono le rispettive misure che le accompagnano. Il personale può essere solo flessibile e mobile se ha delle ampie conoscenze di base e anche le competenze sociali necessarie. A tal scopo dalla prospettiva del personale è necessaria una formazione ampia in modo che i dipendenti stessi possano rimanere flessibili e quindi adeguarsi alle condizioni che mutano. Al contempo questo sviluppo richiede una formazione continua.

Anche nell'agricoltura va riconosciuta la necessità di un apprendimento permanente. Le nuove conoscenze richieste alle aziende e al personale risultano non solo dagli aspetti imprenditoriali delle aziende, ma anche dallo sviluppo tecnologico, dai cambiamenti sociali oltre che dai mutamenti dovuti al cambiamento climatico.

Misure preventive e di accompagnamento

Competenze richieste a livello del personale

Il progetto ha mostrato la velocità con la quale cambia il mondo del lavoro anche nell'agricoltura e quanto sia diventato complesso il lavoro. I posti di lavoro nell'agricoltura richiedono ai lavoratori il seguente:

- crescenti competenze specialistiche oltre a
- nuove competenze personali come per esempio capacità cooperative nel lavoro, forte autonomia.
- Il personale deve essere disposto ad aggiornarsi continuamente (apprendimento permanente), in modo da essere all'altezza delle esigenze che cambiano continuamente.
- Si deve aumentare l'impegno del personale per l'azienda in modo che i processi sempre più complessi possano rimanere gestibili anche in futuro.
- Lo sforzo fisico diminuisce, gli stress psicosociali invece aumentano.
- Questi lavoratori dovranno essere più mobili, ciò significa per esempio che il loro posto di lavoro è ripartito in due aziende o anche un posto di lavoro in un'altra regione.

- Nascono nuove competenze e queste vengono richieste. I lavoratori devono essere pronti ad affrontarle, per esempio anche per i cambiamenti causati dal mutamento climatico.



Nuove esigenze a livello di politica agraria e dello stato

- In linea generale sarà necessaria una maggiore considerazione del fattore lavoro nella politica agraria. Le politiche del reddito, dell'ambiente, della protezione degli animali e del consumatore devono essere trattate in ugual modo.
- Mantenimento e promozione della formazione professionale
- Maggiore promozione della formazione continua e formazione professionale per il personale
- Controllo efficiente delle norme in materia di protezione del lavoro e il mantenimento di standard sociali (p.e. per mezzo della cross-compliance)
- Miglioramento delle opportunità di partecipazione del personale e dei sindacati a livello aziendale, regionale ed europeo.

Nuove esigenze a livello dei datori di lavoro

Anche i datori di lavoro devono cambiare il loro rapporto con il personale:

- Migliore protezione preventiva del lavoro e della salute,
- maggiore promozione della formazione e formazione continua,
- maggiore coinvolgimento nelle decisioni imprenditoriali,
- maggiore apertura verso la codeterminazione e partecipazione a livello aziendale e locale,
- partecipazione all'utile,
- necessità di adattamento per quanto riguarda il loro atteggiamento nei confronti del personale.



Titolo del progetto

Cambiamenti strutturali e il lavoro nell'agricoltura

Numero del progetto

VS/2009/0553

Durata del progetto

01.12.2009 – 30.11.2010

Contraente

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Contatto

IG BAU – Ufficio Agraria e Ambiente

Holger Bartels

Luisenstrasse 38

D-10117 Berlin

Telefono: +49 30 24639 310

Email: holger.bartels@igbau.de

Website: www.igbau.de

Partner

PECO-Institut e.V. Berlino, DE

European Federation of Food Agriculture and Tourism
Trade Unions EFFAT, Bruxelles, BE

Federatia Agrostar, Bucarest, RO

FNSZ, Sofia, BG

ZZPR, Varsavia, PL

GPA, Vienna, AT

Alpa, Roma, IT

Internet

www.peco-ev.de

www.laendlicher-raum.eu

Prodotti del progetto

Reader

Nel reader sono presentati i risultati principali del progetto. Oltre all'analisi del cambiamento strutturale in base a singoli esempi aziendali nei vari paesi, sono stati sintetizzati i risultati concernenti l'occupazione.

In tedesco e inglese.

Sito web

Sul sito web c'è la descrizione del progetto e il programma di lavoro in tutte le lingue del progetto, lo stesso vale per i protocolli fotografici di tutte le visite presso l'azienda con rispettivamente un progetto dell'azienda.

www.laendlicher-raum.eu

Editore:

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Elaborazione:

PECO-Institut e.V.

Dipl.Ing. Thomas Hentschel

Dipl.Ing. Inge Bieler

Marcel Gerds, M.Sc.

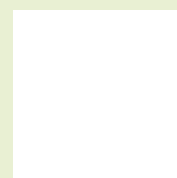
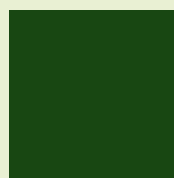
Consulenza specializzata:

Prof. Dr. Theodor Fock

Foto:

PECO-Institut e.V.

Il contenuto dell'opuscolo non rispecchia necessariamente l'opinione o la posizione della Commissione europea.



Promosso dalla Commissione europea,
direzione generale Occupazione,
affari sociali e pari opportunità