



## Progetto EQUAL Fase II “La costa della conoscenza”

# L'indagine sui fabbisogni formativi del settore dell'agricoltura nella provincia di Grosseto

Maggio 2008





# Indice

---

Premessa **7**

---

Il contesto di riferimento **9**

---

L'ambito di intervento **10**

---

Premessa metodologica e obiettivi dell'indagine **19**

---

L'indagine sulle imprese: i risultati **25**

---

L'indagine sui lavoratori: i risultati **35**

---

Appendice A: tavole statistiche indagine imprese **45**

---

Appendice B: tavole statistiche indagine lavoratori **61**

---

Appendice C: questionario indagine sulle imprese **71**

---

Appendice D: questionario indagine sui lavoratori **83**

---



## Premessa

Il presente documento rappresenta il risultato finale di un programma di attività svolto dal COAP, Azienda Speciale della Camera di commercio di Grosseto, nell'ambito del progetto "La Costa della Conoscenza", promosso dalla Provincia di Livorno e da Provincia di Livorno Sviluppo per la Fase II dell'Iniziativa Comunitaria Equal.

Il COAP, Centro di Orientamento ed Aggiornamento Professionale, opera dal 1976 svolgendo attività di formazione, orientamento, informazione e di consulenza, per lo sviluppo della persona, delle imprese, dei territori e trova, come privilegiato referente il mondo dell'imprenditoria, della formazione professionale, del sistema scolastico e degli Enti pubblici e privati.

L'opportunità di stabilire strutturate collaborazioni con altri Enti e Centri di studio hanno inoltre permesso al COAP di acquisire una pluriennale esperienza sui temi della formazione, dell'orientamento e delle azioni di sistema e monitoraggio delle stesse, nonché di avere una visione completa e continuamente aggiornata dei principali fenomeni e trend che caratterizzano lo scenario economico e sociale di riferimento.

Il presente documento è stato strutturato in 6 sezioni, di seguito illustrate:

- ❶ **Il contesto di riferimento** – in questa sezione sono stati illustrati sinteticamente gli elementi che caratterizzano il progetto EQUAL "La Costa della conoscenza", all'interno del quale la specifica azione del COAP è stata realizzata;
- ❷ **L'ambito di intervento** – in questa sezione sono stati illustrati in sintesi i principali aspetti dell'azione svolta dal COAP;
- ❸ **Metodologia e obiettivi dell'indagine** – in questa sezione sono stati illustrati i principali aspetti metodologici adottati per lo svolgimento dell'indagine e gli obiettivi perseguiti dalla stessa;
- ❹ **L'indagine sulle imprese: i risultati** – in questa sezione è stata fatta un'analisi dei dati e delle informazioni ottenute attraverso lo svolgimento dell'indagine rivolta alle aziende;
- ❺ **L'indagine sui lavoratori: i risultati** – in questa sezione è stata fatta un'a-

nalisi dei dati e delle informazioni ottenute attraverso lo svolgimento dell'indagine rivolta ai lavoratori;

⑥ **Allegati** – in questa sezione, a completamento ed integrazione della nota metodologica fornita nella sezione 3, sono stati forniti in dettaglio i risultati emersi dalle indagini condotte sul campo con i diversi destinatari e gli strumenti utilizzati per le stesse:

- A. Tavole statistiche indagine imprese;
- B. Tavole statistiche indagine lavoratori;
- C. Questionario per l'indagine sulle imprese;
- D. Questionario per l'indagine sui lavoratori.

## Il contesto di riferimento

Il progetto "La Costa della Conoscenza", promosso dalla Provincia di Livorno e da Provincia di Livorno Sviluppo per la Fase II dell'Iniziativa Comunitaria Equal, riprende la sinergia territoriale costruita tra le cinque province della Toscana costiera (Livorno, Pisa, Lucca, Massa Carrara e Grosseto) con il progetto "Coast Revitalization" nella Fase I di Equal, e mira a promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, per favorire il mantenimento occupazionale dei soggetti che maggiormente soffrono di discriminazione e disparità in relazione al mercato del lavoro.

L'obiettivo generale dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL – Il Fase "La Costa della Conoscenza" è prevenire e combattere processi di emarginazione delle lavoratrici e dei lavoratori più deboli per contribuire al rilancio della competitività del tessuto imprenditoriale della Toscana Costiera. In particolare, il fine è quello di contribuire al rafforzamento della professionalità dei lavoratori con azioni di formazione continua e permanente, sostenendo, contestualmente la crescita delle risorse umane per contribuire al rilancio dell'economia costiera attraverso il miglioramento del capitale umano in esso impiegato.

A questo scopo ogni Provincia, in accordo con le Associazioni di categoria, ha individuato, per il proprio territorio, i settori in crisi da supportare col progetto per investire nella riqualificazione delle risorse umane:

- la meccanica e componentistica, per Livorno e Pisa;
- l'agricoltura, per Grosseto;
- il lapideo, per Lucca;
- le attività produttive, per Massa Carrara.

L'attività progettuale, nell'arco di un triennio (giugno 2005 – giugno 2008), prevede lo svolgimento delle seguenti azioni:

- corsi di aggiornamento sui programmi comunitari e sulle politiche del lavoro al personale delle Province e dei Comuni;
- piani di formazione per i lavoratori occupati in settori in crisi;
- misure di accompagnamento per i lavoratori svantaggiati;
- promozione di pari opportunità e di genere;
- una rete di punti di ascolto e informazione in collaborazione con la Rete di Sportelli sul lavoro atipico;
- creazione/potenziamento di osservatori settoriali per l'analisi dei fabbisogni formativi.

## L'ambito di intervento

I dati e le informazioni illustrate nel presente documento, costituiscono i risultati delle attività che il COAP, in stretto raccordo con gli altri partner provinciali, ha condotto nella prima fase del progetto e riconducibili all'azione: creazione/potenziamento di osservatori settoriali per l'analisi dei fabbisogni formativi.

In particolare, le attività sono state focalizzate sulla realizzazione di una indagine sui fabbisogni formativi del settore dell'agricoltura in provincia di Grosseto, con una duplice ottica: imprese e lavoratori. L'obiettivo perseguito è stato quello di creare una base condivisa di dati ed informazioni che potesse essere utilizzata dalle singole Associazioni di categoria e dagli altri soggetti interessati, per programmare, monitorare e valutare gli interventi formativi destinati ai loro associati, e più in generale agli addetti al settore, con particolare attenzione alle categorie destinatarie, in via privilegiata, dei vari interventi previsti dal progetto Equal "La costa della conoscenza".

Un partenariato tecnico-istituzionale, composto da: Provincia di Grosseto, Coldiretti Grosseto, Confagricoltura Grosseto, Confederazione Italiana Agricoltori Grosseto, CIPA - AT Grosseto, Impresa Verde Grosseto S.r.l e COAP - Azienda Speciale della Camera di Commercio di Grosseto, ha operato, attraverso sistematici incontri di un gruppo di lavoro interno, per definire, condividere e valutare il modello organizzativo dell'indagine, gli strumenti da utilizzare, i risultati intermedi e quelli finali.

L'indagine è stata sviluppata sulla base di alcuni step funzionalmente collegati tra di loro:

- Analisi introduttiva del contesto di riferimento dell'indagine;
- Indagine di approfondimento "on field";
- Elaborazione di un report finale;
- Diffusione dei risultati.

Di seguito si riportano alcune riflessioni di sintesi emerse dall'analisi introduttiva del contesto di riferimento, utili per una lettura integrata dei risultati ottenuti con le indagini di approfondimento condotte sul campo.

Due gli ambiti d'osservazione: da un lato la struttura e la composizione del settore agricolo provinciale, dall'altro gli elementi caratterizzanti il mercato del lavoro nel settore di riferimento.

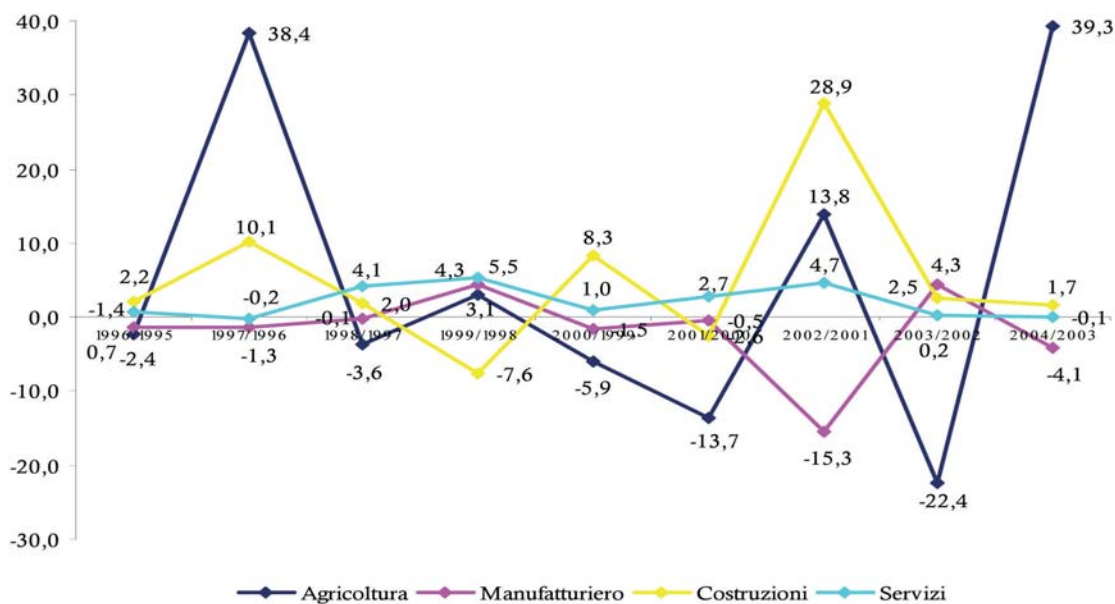


## Il settore dell'agricoltura nella provincia di Grosseto

L'analisi condotta sulla struttura economica della provincia di Grosseto (POLOS – Istituto Tagliacarne) lo scorso anno ha evidenziato che il Valore aggiunto grossetano (grado di crescita economica conseguita – verifica l'andamento differenziale dei diversi settori produttivi che compongono l'economia locale), nel periodo 2000 – 2004, ha subito un certo rallentamento dei suoi processi di crescita, in linea con la generalizzata decelerazione del ciclo verificatasi in tutto il Paese.

La provincia di Grosseto sembra aver risentito in misura più consistente del resto del Paese della lunga fase di stagnazione macroeconomica che ha colpito l'economia nazionale a partire dal 2000: il valore aggiunto provinciale, nel periodo 2000-2004, cresce cumulativamente del +6,9%, a fronte di un tasso del +7,7% per l'Italia nel suo insieme. Lo stesso discorso vale anche per la Toscana, la cui economia è cresciuta del +8,6% nel medesimo periodo. Insomma, negli ultimi cinque anni sembra emergere in provincia un affanno maggiore nel difendersi dalla generalizzata stagnazione del ciclo economico. In altri termini, l'economia provinciale appare più fragile rispetto ad altre province, anche limitrofe o comunque appartenenti alla stessa regione, nel difendere le proprie posizioni in situazioni di contesto caratterizzate da cicli economici generali non favorevoli.

Ribaltando l'analisi a livello settoriale, per le finalità della presente indagine, si evince come l'agricoltura, un comparto produttivo ancora relativamente importante per l'economia locale, abbia sperimentato, sin dal 2000, una fase caratterizzata da ripetuti cali del valore aggiunto di settore, anche se l'eccezionale risultato di crescita conseguito nel 2004 ha contribuito alla ripresa complessiva dell'economia locale notata proprio in detto anno. A fronte di una prolungata ed "endemica" deindustrializzazione accompagnata da una crescita regolare delle attività terziarie, l'agricoltura, negli ultimi cinque anni sembra segnare il passo, anche se il risultato conseguito nel 2004 è molto positivo. Si può, quindi, affermare che, in linea con un processo generale che coinvolge tutte le economie mature dei Paesi europei, anche l'economia provinciale stia sperimentando una "rivoluzione post industriale", che sposta la produzione di ricchezza dai beni materiali ai servizi immateriali e rende sempre più secondari i tradizionali fattori fisici della produzione (in particolare il capitale fisso, gli impianti, i macchinari), a beneficio del nuovo fattore produttivo per eccellenza, ovvero l'informazione e la conoscenza (e, quindi, il capitale umano, non più inteso come forza lavoro in senso quantitativo, come voleva la teoria economica tradizionale, ma in senso qualitativo, come personale dotato di elevati skill e competenze distintive).



L'agricoltura "pesa" più del 6,5% sul valore aggiunto totale e detta percentuale, per quanto molto variabile negli anni, non tende a ridursi in misura decisa, nel periodo compreso fra 1995 e 2004. Di conseguenza, la provincia in esame è 11-esima nella graduatoria delle 103 province italiane basata sull'incidenza percentuale del valore aggiunto agricolo sul totale.

Tab. 3 – Composizione percentuale del valore aggiunto per settori nella provincia di Grosseto (1995, 2000-2004)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Agricoltura	6,6	7,0	6,2	6,6	5,3	6,6
Manifatturiero	11,5	10,0	10,0	7,9	8,3	7,9
Costruzioni	5,2	5,1	4,9	6,1	6,3	6,4
Industria	16,8	15,2	14,9	14,0	14,6	14,3
Servizi	76,6	77,8	79,0	79,4	80,0	79,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Istituto G. Tagliacarne

Alla luce di quanto sopra è possibile confermare che, nel contesto di una regione, come la Toscana, sovente portata ad esempio di un modello di sviluppo socio economico di eccellenza, Grosseto rappresenta senz'altro un'area meno sviluppata nei processi di crescita economica e di sviluppo sociale complessivo, con una struttura settoriale ed un modello di specializzazione produttiva dove l'agricoltura, insieme alla pesca, è ancora un settore di primaria importanza, dove l'industria manifatturiera ha attecchito poco.

Il peso del settore "agricoltura" sul sistema economico locale ha delle ricadute anche su altri aspetti dell'economia, fra i quali l'andamento delle importazioni e delle esportazioni e la composizione del sistema imprenditoriale.

A differenza di quasi tutta la regione Toscana e del Paese, l'economia di Grosseto evidenzia una peculiarità negativa: la propensione ad importare, infatti, risulta essere nettamente superiore rispetto a quella ad esportare. La scarsa internazionalizzazione del tessuto produttivo grossetano è, quindi, principalmente interpretabile come una difficoltà nel promuovere forme attive di penetrazione sui mercati esteri, e questo è da attribuire ad un modello di specializzazione dell'export focalizzato principalmente su settori che stanno perdendo competitività sui loro mercati di riferimento. Si rende, perciò, evidente la necessità di attuare politiche di rilancio della competitività dei settori tradizionali di esportazione dell'economia locale (ad iniziare da quelli del made in Italy – agroalimentare e tessile-abbigliamento) e di diversificazione settoriale delle esportazioni, sostenendo l'espansione di settori a contenuto tecnologico di prodotto significativo, o settori che sarebbero classificabili come settori "di nicchia", magari iniziando proprio dalle produzioni agroalimentari di qualità e dotate di certificazione di origine territoriale, legando l'eccellenza agricola del territorio grossetano ad una piena riconoscibilità di tale eccellenza sui mercati internazionali.

I dati evidenziati relativamente al valore aggiunto, trovano un riscontro anche nell'assetto imprenditoriale del sistema economico della provincia di Grosseto. La distribuzione delle 27.521 imprese attive in provincia, dal punto di vista della composizione settoriale, evidenzia un modello di sviluppo caratterizzato da una importante componente primaria, una modesta vocazione industriale ed un elevatissimo contributo delle piccole e medie imprese. Ad ulteriore testimonianza del peso rilevante che il comparto agricolo riveste nell'economia grossetana, il 38% del totale imprenditoriale è costituito da aziende dell'agricoltura, caccia e silvicoltura (13,5% Toscana, 18,6% Italia), anche se, rispetto al passato, è possibile costatarne una riduzione (il peso del comparto era, infatti, del 42,5% nel 1998).

Gli andamenti altalenanti, in termini di valore aggiunto, da un lato, e la prolungata fase di rallentamento della crescita settoriale fra 1999 e 2001 dall'altro, devono, infatti, aver prodotto una sorta di selezione fra le imprese agricole provinciali, eliminando quelle meno competitive.

La composizione di tali imprese per forma giuridica evidenzia percentuali minori di forme societarie rispetto alla media regionale; ciò è da attribuire ad un mero effetto statistico di "schiacciamento" dei valori percentuali di incidenza dei settori extragricoli, dovuti alla preponderanza del comparto agricolo sul totale delle imprese attive.

*Tab. 1 - La numerosità imprenditoriale in provincia di Grosseto (2005)*

	Registrate	Attive	Iscritte	Cessate
Agricoltura, caccia e silvicoltura	10.559	10.471	364	415
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	139	129	2	4
Estrazione di minerali	37	26	1	0
Attività manifatturiere	2.132	1.899	94	136
Prod. e distrib. energ. elettr., gas e acqua	12	10	0	0
Costruzioni	3.561	3.277	308	214
Comm. ingr. e dett., rip. beni pers. e per la casa	6.279	5.732	364	410
Alberghi e ristoranti	2.020	1.724	111	133
Trasporti, magazzinaggio e comunicaz.	676	627	27	38
Intermediaz. monetaria e finanziaria	409	386	30	35
Attiv. immob., noleggio, informat., ricerca	2.155	1.930	134	130
Istruzione	52	48	1	2
Sanità e altri servizi sociali	73	61	1	2
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1.181	1.103	50	72
Serv. domestici presso famiglie e conv.	0	0	0	0
Imprese non classificate	1.128	98	506	46
<b>Totale</b>	<b>30.413</b>	<b>27.521</b>	<b>1.993</b>	<b>1.637</b>

Fonte: Infocamere

Il grado di sviluppo competitivo del sistema economico grossetano, ancora basato sulla piccola dimensione di impresa, si riflette nella distribuzione per forma giuridica, che vede una prevalenza assoluta di imprese costituite nella forma di ditta individuale, diffusa in quasi tre imprese su quattro.

*Tab. 9 - Distribuzione settoriale delle aziende attive in provincia di Grosseto per natura giuridica (v.a. e v. %; 2005)*

	Società di capitale	Società di persone	Ditte individuali	Altre forme
Agricoltura, caccia e silvicoltura	171	1037	9180	83
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	7	34	72	16
Estrazione di minerali	15	5	4	2
Attività manifatturiere	191	565	1113	30
Prod. e distrib. energia elettr., gas e acqua	5	0	0	5
Costruzioni	357	520	2314	86
Comm. ingr. e dett.; rip. beni pers. e per la casa	346	1245	4106	35
Alberghi e ristoranti	133	749	822	20
Trasporti, magazzinaggio e comunicaz.	61	133	404	29
Intermediaz. monetaria e finanziaria	17	60	298	11
Attiv. immob., noleggio, informat., ricerca	490	644	694	102
Istruzione	5	15	15	13
Sanità e altri servizi sociali	19	14	4	24
Altri servizi pubblici, sociali e personali	89	204	670	140
Serv. domestici presso famiglie e conv.	0	0	0	0
Imprese non classificate	24	33	19	22
<b>Totale</b>	<b>1930</b>	<b>5258</b>	<b>19715</b>	<b>618</b>

## Il mercato del lavoro

Il mercato del lavoro in provincia di Grosseto si inserisce in un contesto nazionale che, da almeno cinque anni, è caratterizzato da un continuo incremento del numero degli occupati, accompagnato da un parallelo decremento dei disoccupati.

Tale tendenza, pur in un contesto macroeconomico stagnante, è stata senz'altro favorita dall'ampia espansione dell'area dell'occupazione flessibile, in ragione dei numerosi provvedimenti di legge (Legge Treu del 1997 e Legge Biagi del 2002) che hanno espanso l'area della flessibilità in entrata, prevedendo numerose nuove forme di contratti esterni, o a tempo determinato.

Ciò fa sì che non vi sia alcuna contraddizione fra debole crescita economica e incremento dell'occupazione, purché si tenga a mente il fatto che larga parte dell'occupazione incrementale è stata, probabilmente, costituita da contratti precari.

Nell'analisi generale del mercato del lavoro provinciale vi è, infatti, un dato che emerge con forza: nel 2005, l'incremento numerico delle forze di lavoro è stato trainato soprattutto da una fortissima crescita dei disoccupati (+10,6% sul 2004), che sono aumentati, in termini assoluti, di poco più di 500 unità.

Si segnala, inoltre, anche una significativa crescita dell'occupazione che, tuttavia, almeno in termini percentuali, non sembra allinearsi all'espansione dei senza lavoro (in valore assoluto, invece, il discorso cambia, nella misura in cui, nel 2005, sono stati creati circa 1.700 nuovi posti di lavoro).

Conseguentemente a tali dinamiche, il tasso di attività, ovvero l'indicatore che misura la propensione, da parte della popolazione attiva a partecipare attivamente al mercato del lavoro (lavorando o ricercando un posto di lavoro) è cresciuto abbastanza rapidamente, nell'ordine del +1,5%, fra 2004 e 2005, in controtendenza rispetto al dato regionale, sostanzialmente stagnante, ed a quello nazionale, che ha segnato una diminuzione dello 0,2%.

Malgrado ciò, ed in conseguenza dei non brillanti andamenti del ciclo macroeconomico provinciale di questi ultimi anni, il tasso di attività provinciale segnala una propensione alla partecipazione attiva al mercato del lavoro inferiore rispetto al dato regionale ed a quello nazionale, collocando Grosseto al 49-esimo posto della graduatoria nazionale del tasso di attività, più vicino quindi ai parametri del Centro Sud che a quelli del Centro Nord.

La relativamente scarsa partecipazione al mercato del lavoro è quindi, naturalmente, connessa con un tasso di attività che, malgrado la buona crescita del 2005, si attesta ancora su valori medio-bassi, perlomeno se confrontato con le province limitrofe della stessa regione, essendo di circa 2 punti inferiore alla media toscana. In altri termini, l'economia grossetana produce "pochi" posti di lavoro, se confrontata con province limitrofe che ne dovrebbero costituire il benchmark competitivo naturale.

Il fortissimo incremento del numero dei senza lavoro si è andato così ad innestare su un mercato del lavoro i cui assetti strutturali, ovvero le componenti di lungo periodo e gli aspetti di fondo, sono relativamente critici, offrendo l'immagine di una provincia più poco propensa a tendere verso modelli virtuosi, ed in un certo senso, "europei" (comprendendo in tale gruppo anche numerose province della stessa Toscana).

In realtà, ciò che sembra essersi verificato, in provincia di Grosseto, nel 2005, così come anche in altre province della Toscana, è stato un sensibile incremento delle forze di lavoro (pari a circa 2.200 unità aggiuntive), che solo in parte si è tradotto in occupazione aggiuntiva, mentre una quota di esse è rimasta tagliata fuori dal mercato del lavoro, alimentando la disoccupazione. In altri termini, la crescita economica locale non è stata brillante al punto da dare lavoro a tutti i newcomers che, nel 2005, si sono affacciati sul mercato del lavoro della provincia di Grosseto.

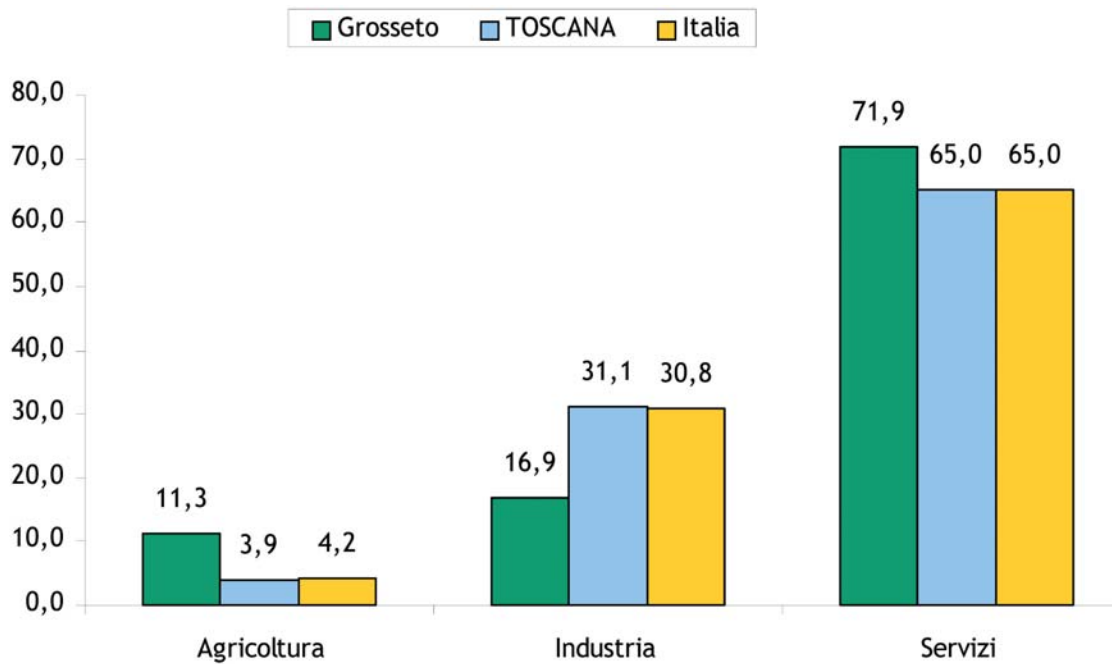
Dal punto di vista settoriale, il mercato del lavoro grossetano, in coerenza con gli andamenti settoriali dell'economia locale, evidenzia con chiarezza la presenza di un processo di forte terziarizzazione della manodopera: mentre, nel 2005, agricoltura ed industria proseguono in una fase di espulsione di lavoratori, particolarmente seria nel manifatturiero ancora alle prese con una fase delicata di ristrutturazione, il comparto dei servizi controbilancia tali andamenti, portando ad un incremento complessivo dell'occupazione provinciale, tramite un incremento del 6% dell'occupazione di settore.

Sembra, quindi, che l'unico ramo dell'economia locale che sia ancora in grado di generare nuova occupazione sia quello terziario che, attualmente, assorbe quasi il 72% dell'occupazione complessiva, un valore ben più alto delle corrispondenti medie regionali e nazionali che si attestano attorno al 65-66%.

La struttura occupazionale provinciale appare, quindi, fortemente dicotomica, come del resto tutto il modello di sviluppo di Grosseto; da un lato, la componente più dinamica dell'occupazione provinciale viene assorbita dai servizi, dall'altro, rimane ancora il

lasciato tradizionale di una forte incidenza dell'occupazione agricola che costituisce l'altra faccia, quella più tradizionale e meno evoluta, del modello di sviluppo provinciale.

*Graf. 2 – Distribuzione % degli occupati per settore di attività economica in provincia di Grosseto, in Toscana e in Italia (2005)*



Fonte: ISTAT



## Premessa metodologica e obiettivi dell'indagine

La ricerca sul campo svolta nell'ambito del progetto è stata finalizzata all'individuazione ed all'analisi dei fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori del comparto agricolo-zootecnico con particolare riferimento alla situazione attuale ed alle possibili evoluzioni.

Attraverso una lettura sinottica dei dati emersi dalle varie fasi di indagine si è inteso fornire una fotografia della realtà aziendale agricola della provincia di Grosseto, con particolare riferimento alle figure professionali impiegate ed ai fabbisogni formativi espressi dai lavoratori: la rilevazione dei fabbisogni formativi espressi dagli imprenditori e da coloro che a vario titolo collaborano con le aziende del comparto agricolo-zootecnico vuole fornire informazioni strategiche per l'ideazione e per la programmazione di eventuali future azioni di formazione e aggiornamento del personale, nonché per la valutazione di quelle già avviate.

Ricordando che ogni iniziativa svolta nel contesto dei progetti EQUAL tende a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle categorie svantaggiate, in questo progetto si è cercato di concentrare l'attenzione sul mondo delle imprese agricole e sull'inserimento di forze lavoro in questo ambito.

L'indagine ha previsto la definizione ed il coinvolgimento di due campioni di utenti per le seguenti tipologie:

- un campione di aziende agricole;
- un campione di lavoratori.

Per quanto riguarda la prima categoria di soggetti, va ricordato che delle oltre 10.400 imprese agricole attive in provincia di Grosseto, più di 9.000 aziende sono ditte individuali, con un basso profilo strutturale che necessita di competenza non troppo elevate per la gestione delle risorse.

Sulla base di queste considerazioni, è stato ritenuto opportuno costruire un campione che, seppure numericamente rappresentativo della popolazione, sia inversamente pesato rispetto alle caratteristiche del settore per forma giuridica delle imprese. In que-

sto modo è stato possibile dare una maggiore rappresentatività nel campione a quelle aziende che, avendo una struttura molto più consolidata (società di capitali e società di persone), possono risultare maggiormente coinvolte nei processi di gestione delle risorse, anche in un'ottica di formazione del personale.

Con la collaborazione delle associazioni di categoria sono state contattate 205 aziende, cercando di rispettare una progettazione campionaria che rispettasse la maggiore rappresentatività di imprese in forma societaria. Alle aziende del campione è stato somministrato, mediante un'intervista, un questionario finalizzato:

- all'individuazione dei fabbisogni ( con particolare riferimento alla gestione d'impresa);
- alla rilevazione del fabbisogno di personale qualificato da parte delle aziende.

Per quanto riguarda la seconda categoria di soggetti coinvolti nell'indagine (i lavoratori), sempre attraverso la collaborazione delle associazioni di categoria, è stata somministrato un questionario finalizzato al reperimento di informazioni relative ai loro percorsi lavorativi ed ai bisogni attuali e futuri di formazione, aggiornamento e riqualificazione, sia in relazione alle difficoltà incontrate dagli stessi per inserirsi nel mondo del lavoro che all'impegno richiesto per mantenere l'attuale posizione lavorativa. In questo secondo caso sono stati raccolti 38 questionari.

Come già specificato negli obiettivi progettuali, si sono messi a punto e applicati una serie di strumenti e di metodologie per la raccolta delle informazioni riguardanti i fabbisogni formativi manifestati dai singoli, dalle imprese e dalle associazioni appartenenti al settore dell'agricoltura e operanti in provincia di Grosseto.

Posto l'approccio appena descritto, la trasversalità degli attori coinvolti ha richiesto diverse metodologie d'intervento rispetto agli attori coinvolti. Non solo, i diversi profili impongono anche differenti necessità conoscitive, favorendo un'analisi orientata su vari livelli interpretativi.

## **Gli strumenti di indagine**

Gli strumenti utilizzati per raccogliere informazioni sui fabbisogni formativi dei lavoratori, delle imprese e associazioni appartenenti al settore dell'agricoltura, operanti in provincia di Grosseto sono due questionari, ideati e strutturati a partire dagli obiettivi di indagine e dalle caratteristiche degli utenti destinatari.

Il questionario di indagine rivolto alle aziende è strutturato in tre sezioni:

1. dati sull'intervistato;
2. caratteristiche generali dell'azienda;
3. fabbisogni formativi e formazione continua.

Le sezioni 1 e 2 sono finalizzate alla raccolta di dati identificativi sull'intervistato e dati relativi all'azienda di appartenenza. Questi ultimi permettono di descrivere il campione di riferimento in termini di tipologia di aziende intervistate (forma giuridica e SAU), settore produttivo specifico di riferimento e tipologia di lavoratori impiegati.

La sezione 3 è finalizzata:

- alla raccolta di dati sulle figure professionali impiegate nelle aziende intervistate (aree specifiche di attività);
- all'individuazione delle aree di competenza ritenute carenti o che è necessario sviluppare/aggiornare attraverso la formazione del personale;
- alla verifica della disponibilità degli imprenditori di favorire la formazione delle proprie risorse umane attraverso la partecipazione a percorsi formativi;
- all'individuazione delle figure professionali potenzialmente più richieste nei prossimi anni dal mercato del lavoro nello specifico settore di riferimento;
- alla percezione degli imprenditori intervistati circa la reperibilità di tali figure professionali.

Il questionario di indagine rivolto ai lavoratori è strutturato in due sezioni:

1. dati sull'intervistato;
2. fabbisogni formativi e formazione continua.

La sezione 1 è finalizzata alla raccolta di dati sui lavoratori impiegati presso le aziende del settore agricolo del territorio considerato, che compongono il campione di riferimento dell'indagine: dati anagrafici, esperienza maturata nel settore agricolo, mansioni svolte e ambito produttivo di riferimento, ruolo ricoperto e tipologia contrattuale.

La sezione 2 è finalizzata:

- all'individuazione delle aree di competenza relativamente alle quali i lavoratori intervistati percepiscono la necessità di aggiornarsi/specializzarsi;
- alla verifica della disponibilità/interesse dei lavoratori a partecipare ad attività di formazione che favoriscano l'acquisizione di competenze e lo sviluppo professionale.

In entrambi i questionari, particolare rilevanza è stata attribuita alle competenze ritenute necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative (dell'azienda e del lavoratore).

Questa analisi dei fabbisogni formativi si fonda sul concetto chiave di competenza, intesa come l'insieme delle conoscenze, abilità e atteggiamenti che consentono ad un individuo di ottenere risultati utili al proprio adattamento negli ambienti per lui significativi e che si manifesta come capacità di affrontare e padroneggiare problemi attraverso l'uso di abilità cognitive e sociali.

Le competenze, intese come risorse strategiche di diversa natura che il soggetto può sviluppare, si distinguono in:

- **competenze di base;**
- **competenze trasversali;**
- **competenze tecnico-professionali.**

**Competenze di base:** sono gli elementi riconosciuti consensualmente come prerequisiti per l'accesso alla formazione e considerati imprescindibili per inserirsi o reinserirsi positivamente nel mondo del lavoro e per fronteggiare in modo positivo le situazioni di cambiamento (informatica di base, lingua straniera, sicurezza e antinfortunistica, economia, organizzazione, diritto legislativo).

Per la realizzazione di questa indagine, le competenze di base sono state classificate nelle seguenti categorie:

1. normativa di settore (es. contributi in agricoltura, energie rinnovabili, ecc.);
2. normativa sulla sicurezza (es. vibrazioni, rischio chimico, ecc.);
3. lingue;
4. informatica;
5. prevenzione incendi;
6. primo soccorso;
7. altro.

**Competenze trasversali:** comprendono l'abilità di diagnosi, di relazione, di problem solving, di decisione, ecc. e in generale, quelle caratteristiche personali che entrano in gioco quando un soggetto si attiva a fronte di una richiesta dell'ambiente organizzativo e che sono ormai ritenute essenziali al fine di produrre la trasformazione di un sapere professionale in un comportamento lavorativo efficace.

Per la realizzazione di questa indagine, le competenze trasversali sono state classificate nelle seguenti categorie:

8. organizzative/gestionali;
9. comunicative;
10. comportamentali;
11. privacy;
12. altro.

**Competenze tecnico professionali:** sono costituite dai saperi e dalle tecniche connesse all'esercizio delle attività operative richiesti da funzioni e processi di lavoro (conoscenze specifiche o procedurali di un determinato settore lavorativo).

Per la realizzazione di questa indagine, le competenze tecnico professionali sono state suddivise in sei aree:

- area commerciale;
- area controllo qualità;
- area gestione amministrativa;
- area produzione;
- area manutenzione;
- area stoccaggio.

In entrambi i questionari, la domanda sulle competenze è stata articolata in due batterie di domande a risposta multipla (competenze di base e competenze trasversali) e in una griglia di domande a risposta chiusa (competenze tecnico esecutive). Gli intervistati potevano scegliere, tra le categorie di competenze di base e trasversali, quelle ritenute "necessarie" (percepite come carenti o che necessitano di aggiornamento); dovevano invece rispondere "sì" o "no" relativamente alle competenze tecnico esecutive elencate nella griglia.

La griglia utilizzata ha permesso di dettagliare le competenze tecnico esecutive all'interno delle aree sopra indicate. Ad esempio, l'area produzione è stata suddivisa in "tecniche di produzione" (potatura, apicoltura, ecc.), "trasformazione delle produzioni", "conservazione delle produzioni" e "Igiene ed alimenti".

Per ciascuna di queste competenze, individuate all'interno di un'area, l'intervistato poteva esprimere ulteriori specifiche, fornendo così all'intervistatore indicazioni utili ai fini della descrizione delle competenze percepite come carenti o che necessitano di aggiornamento.

I due questionari sono stati strutturati per raccogliere informazioni sui fabbisogni formativi percepiti dai datori di lavoro e dai lavoratori delle aziende che costituiscono il campione d'indagine e per permettere un confronto tra i due livelli.

La scelta di focalizzare l'attenzione sulle competenze dei lavoratori risponde all'esigenza di individuare specifiche aree di intervento per la formazione (aggiornamento e specializzazione) del personale impiegato nelle aziende del settore presenti sul territorio regionale. L'indagine, infatti, è finalizzata a permettere una futura programmazione di percorsi formativi rispondenti al reale fabbisogno di professionalità nello specifico settore agricolo zootecnico.

# L'indagine sulle imprese: i risultati

## I dati dell'intervistato e caratteristiche generali dell'impresa

In linea con quanto previsto dal modello organizzativo, il campione dei soggetti intervistati svolge, all'interno delle aziende ruolo e mansioni afferenti all'area manageriale o comunque gestionale organizzativa: il 60% circa degli intervistati, infatti, si è qualificato quale titolare dell'azienda, mentre il 31,7% quale socio o socio-familiare (Tav. 1, App. A).

Come premesso, *la strategia campionaria ha cercato di dare ampio risalto alla presenza di aziende strutturate, proprio per evidenziare la necessità di formazione ed aggiornamento del personale condivise dalle aziende di medie e grandi dimensioni. Il 98,5% delle imprese intervistate è costituito da società individuali ( 67,2%) e società di persone ( 26,5%); il restante 1,5% è costituito da cooperative e altre tipologie aziendali (Tav. 2, App. A - Tav. 3, App. A).*

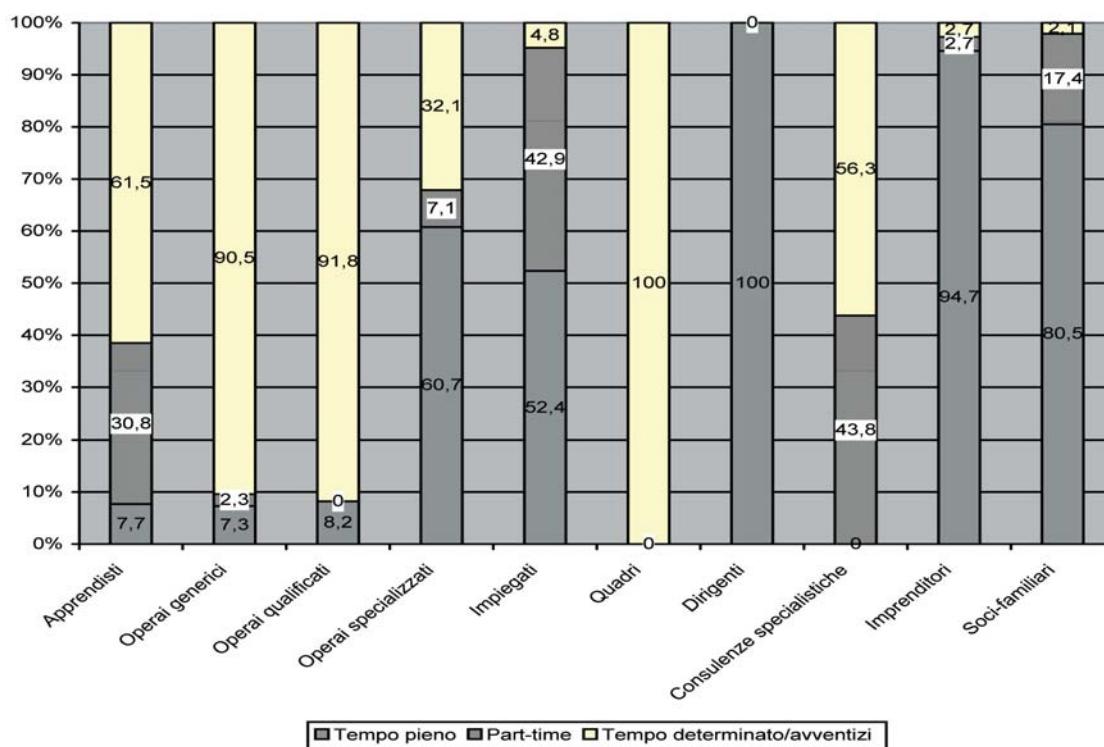
Rispecchiando quanto evidenziato nella sezione dedicata all'analisi del settore agricolo provinciale, le aziende coinvolte nell'indagine presentano una estensione media, quindi un parametro riconducibile in via indiretta anche alla dimensione stessa dell'azienda, pari a 67,5 ettari ,con punte di superfici coltivabile superiore ai 100 ettari.

Dal punto di vista dei settori primari di produzione/attività, le dichiarazioni degli intervistati presentano la seguente distribuzione percentuale: olivicolo (22,6% delle risposte); viti-vinicolo (18,6%) e cerealicolo (16,5%). Quote meno rilevanti spettano al settore zootecnico (10,7%), dei servizi (9,4%) e ortofrutticolo (7,3%) (Tav. 4, App. A).

L'analisi delle caratteristiche della forza lavoro impiegata in azienda, evidenzia come la percentuale dei lavoratori a tempo determinato o avventizi sia elevata, pari al 44,2% dei lavoratori e che vi siano valori modesti, pari al 10%, rispetto allo svolgimento di attività part-time (Tav. 5 e 6, App. A). L'ulteriore scomposizione di questi valori in funzione del ruolo/mansione ricoperta all'interno dell'azienda fornisce queste informazioni: la maggior parte degli apprendisti e degli operai generici e qualificati risulta essere a tempo determinato/avventizi (rispettivamente il 61,5%, il 90,5% ed il 91,8%). Analoghe osservazioni possono essere fatte per i quadri (inseriti con questa tipologia di inquadramento nel 100% dei casi) ed in misura inferiore per le consulenze speciali, "esternalizzate" solo per il 56,3% delle imprese.

I ruoli che invece vengono mantenuti il più possibile all'interno dell'organizzazione, fatta eccezione ovviamente per gli imprenditori e per i soci-familiari, sono quelli degli operai specializzati (con contratto a tempo pieno indeterminato nel 60,7% dei casi) e per gli impiegati che nel 92,5% dei casi risultano in possesso di un contratto a tempo indeterminato, anche se solo poco più della metà di questi (il 52,4%) svolgono un'attività a tempo pieno.

*Graf. 1 – Lavoratori che nell'anno precedente hanno operato in azienda per ruolo e tipo di inquadramento*



Alle 205 aziende intervistate fanno capo, secondo quanto dichiarato, complessivamente 570 lavoratori, di cui 211 di sesso femminile. Di questi 570 lavoratori, 66 (pari all'11,5%) sono di origine extracomunitaria (di cui 8 di sesso femminile) e tutti quanti (tranne uno qualificato come socio-familiare) ricoprono ruoli che variano dall'operaio generico all'operaio specializzato (Tav. 7 e 8, App. A).

Nello specifico, tutti gli operai qualificati e specializzati di origine extracomunitaria sono assunti a tempo determinato o inquadrati come avventizi, mentre tra gli operai generici extracomunitari si registra un 7% di assunzioni a tempo indeterminato.



A seguire sono elencate le nazionalità di origine dei lavoratori extracomunitari (tra parentesi è indicato il numero dei lavoratori extracomunitari):

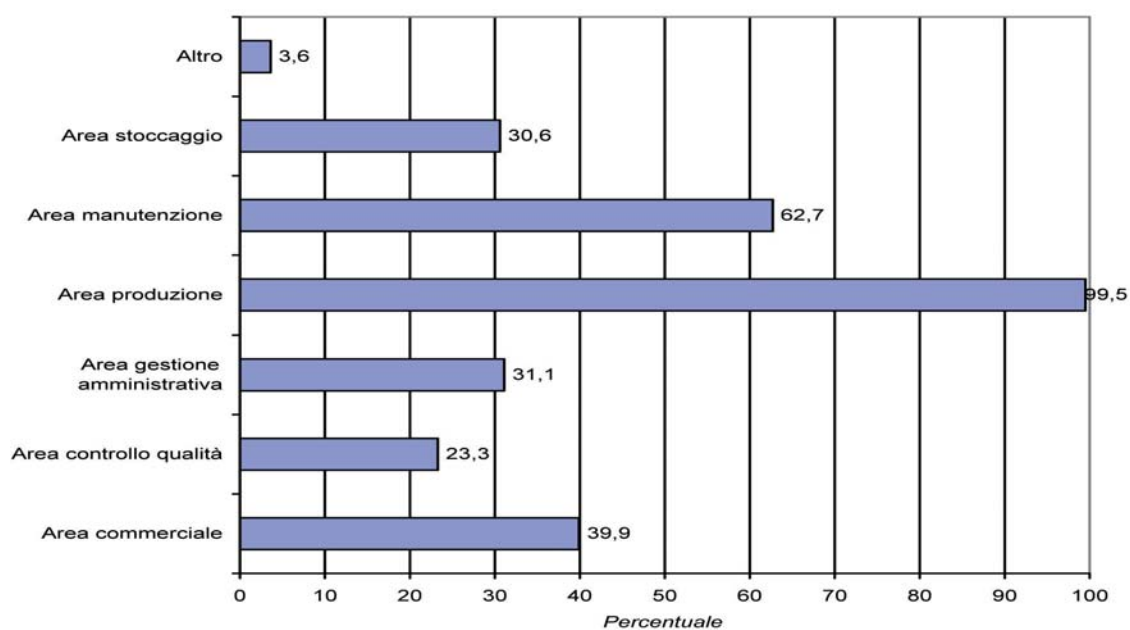
Area di origine	Nazione	Num.	% sul tot. Lavoratori	% su tot. Lavoratori extracomunitari
<b>Est Europa</b>	Romania*	23	4	35
	Macedonia	8	1,4	12,1
	Albania	7	1,2	10,6
	Polonia*	5	0,9	7,5
	Turchia	5	0,9	7,5
	Bosnia	1	0,2	1,5
<b>Asia</b>	Pakistan	4	0,7	6
	India	3	0,5	4,5
<b>Africa</b>	Marocco	1	0,2	1,5
<b>America</b>	Cile	2	0,4	3

\* attualmente Nazione Comunitaria

La tabella evidenzia, in termini percentuali, una significativa presenza di lavoratori provenienti dall'est europa; in particolare provenienti dalla Romania, da poco entrata a far parte della Comunità Europea.

## I fabbisogni formativi e la formazione continua

Graf. 2 – Aree in cui operano le figure professionali presenti in azienda

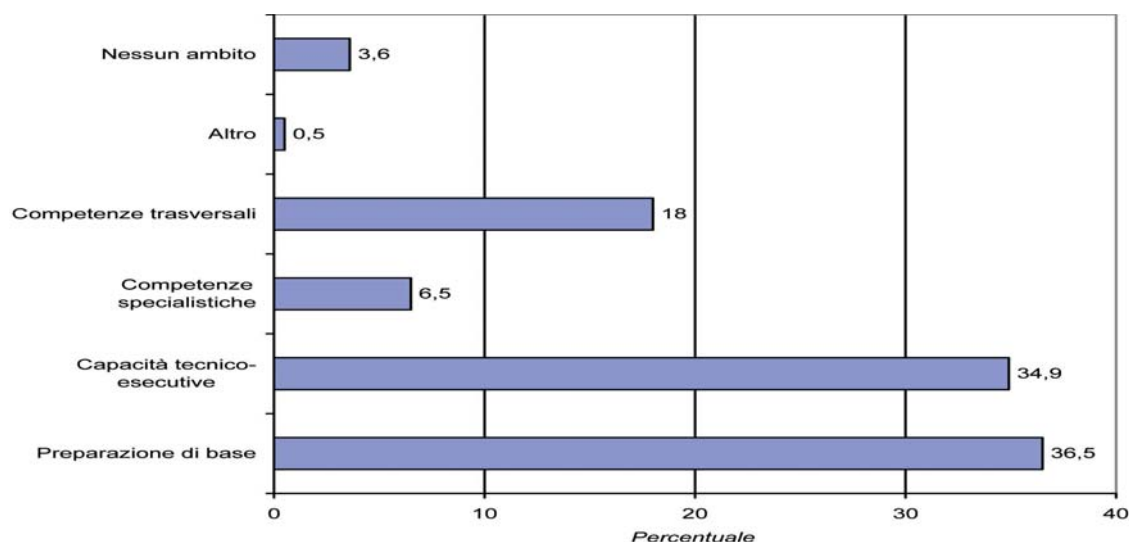


Si è chiesto agli intervistati di elencare le figure professionali presenti in azienda e le aree specifiche di attività in cui tali figure sono impiegate.

Dalla lettura dei dati (Graf. 2) emerge che le imprese utilizzano principalmente le proprie figure professionali nell'area produzione (99,5%), nell'area manutenzione (62,7%) e in misure minore nelle altre aree, quali: commerciale (39,9%), gestione amministrativa (31,1%), stoccaggio (30,6%) e controllo qualità (il 23,3%).

La quasi totalità del campione intervistato (96,4 %) ritiene che il proprio capitale umano necessita di una migliore qualificazione professionale e di un innalzamento del livello professionale delle stesse. Sulla base di questa esigenza di carattere generale, le aziende sono state invitate ad entrare maggiormente nel dettaglio, individuando i principali ambiti in cui hanno rilevato carenze professionali. Gli intervistati hanno dichiarato che le maggiori carenze si riscontrano nella preparazione di base (36,5% della risposte), quindi relativamente a tutte quelle tematiche o aspetti di carattere più generale, e nelle capacità tecnico-esecutive (34,9%) (Graf. 3). La necessità di competenze trasversali<sup>1</sup> sembra essere meno avvertita dalle aziende (è stata indicata dal 18%) e ancora meno lo sono le competenze specialistiche<sup>2</sup> (6,5%).

*Graf. 3 – Ambiti nei quali si rilevano le maggiori carenze professionali all'interno dell'azienda*



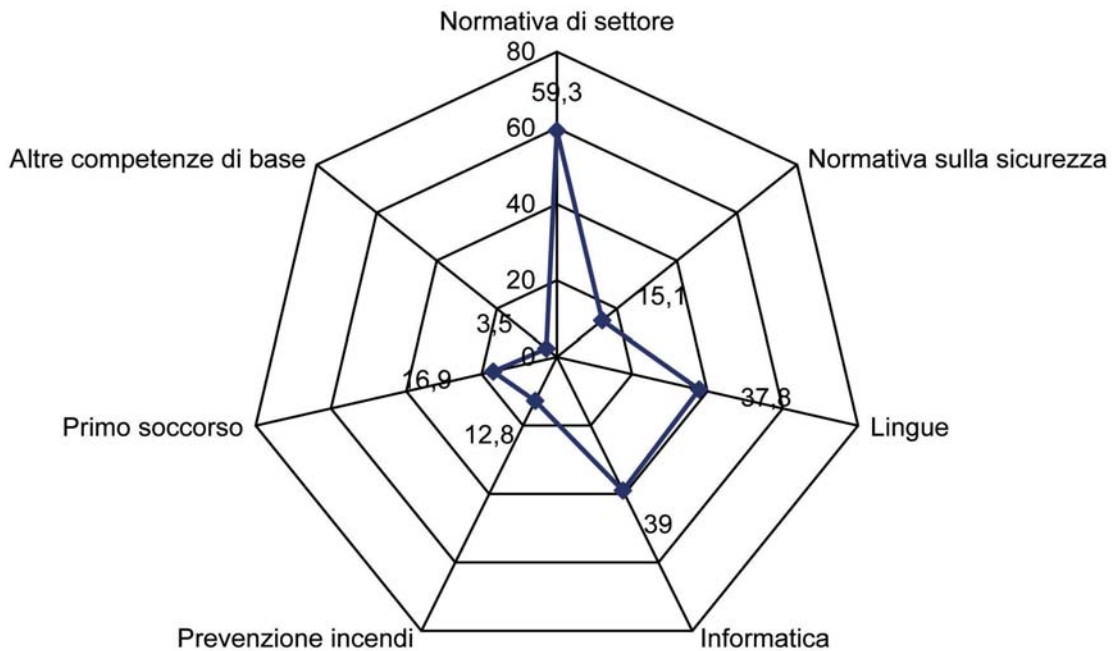
<sup>1</sup>Competenze trasversali: abilità relative all'utilizzo di strategie efficaci per utilizzare al meglio le risorse possedute, coerentemente con le esigenze del compito. Ad esempio diagnosticare, relazionarsi, affrontare

<sup>2</sup>Competenze specialistiche: l'insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio efficace di determinate professionalità professionali; sono costituite dalle conoscenze e dalle tecniche operative "specifiche" di una certa attività professionale che il soggetto deve presidiare per poter "gire con competenza"

Nel livello successivo di approfondimento è stato chiesto alle aziende di indicare, per ciascun ambito in cui erano state individuate delle carenze professionali, le competenze da potenziare/sviluppare per le figure professionali. Tra le competenze di base, quelle che assumono un peso maggiore nelle risposte raccolte vi sono: la normativa di settore (indicata dal 59,3% delle imprese), la conoscenza delle lingue (37,8%) e l'informatica (39%). La normativa sulla sicurezza, la prevenzione incendi e il primo soccorso sono tutte tematiche rispetto alle quali le imprese avvertono una minore urgenza di intervento per recuperare la carenza di competenze (Graf. 4).

Una lettura di primo livello di questo dato evidenzia la necessità dell'azienda di "internalizzare", in maniera crescente, conoscenze che, in maniera complementare, gli posano consentire di affrontare in maniera proattiva le dinamiche ed i cambiamenti che, a vari livelli e su diversi fronti, stanno interessando sempre di più il settore dell'agricoltura.

*Graf. 4 – Competenze di base ritenute più carenti*

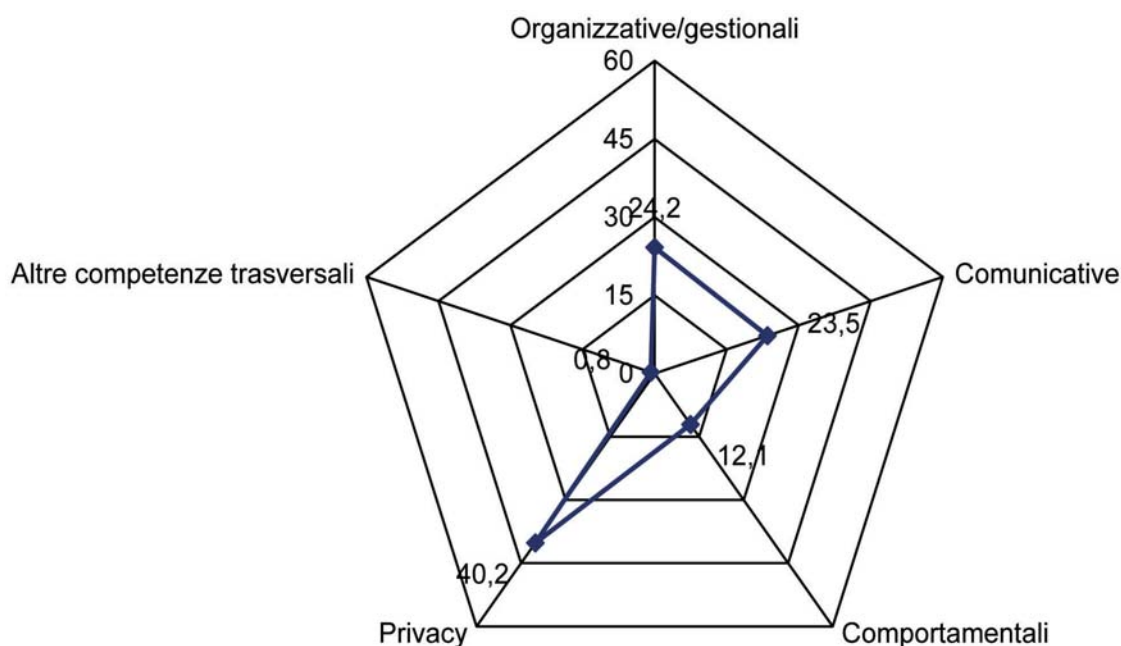


Quanto sopra trova un riscontro immediato anche nelle risposte relative alle competenze di carattere trasversale: il tema "privacy" (indicato dal 40,2% delle aziende intervistate) è quello su cui l'imprenditore avverte la necessità maggiore di colmare un proprio

gap conoscitivo. L'incalzare delle nuove indicazioni normative probabilmente sta pesando sui modelli organizzativi delle aziende che, nella maggior parte dei casi, fanno fatica ad introdurre gli adeguamenti richiesti.

Il grafico seguente, evidenzia che, oltre al tema della privacy, circa un quarto delle imprese ha indicato anche carenze relative alle competenze organizzativo/gestionali ed quelle comunicative, rispettivamente con percentuali del 24,2% e del 23,5% (Graf. 5).

*Graf. 5 – Competenze trasversali ritenute più carenti*

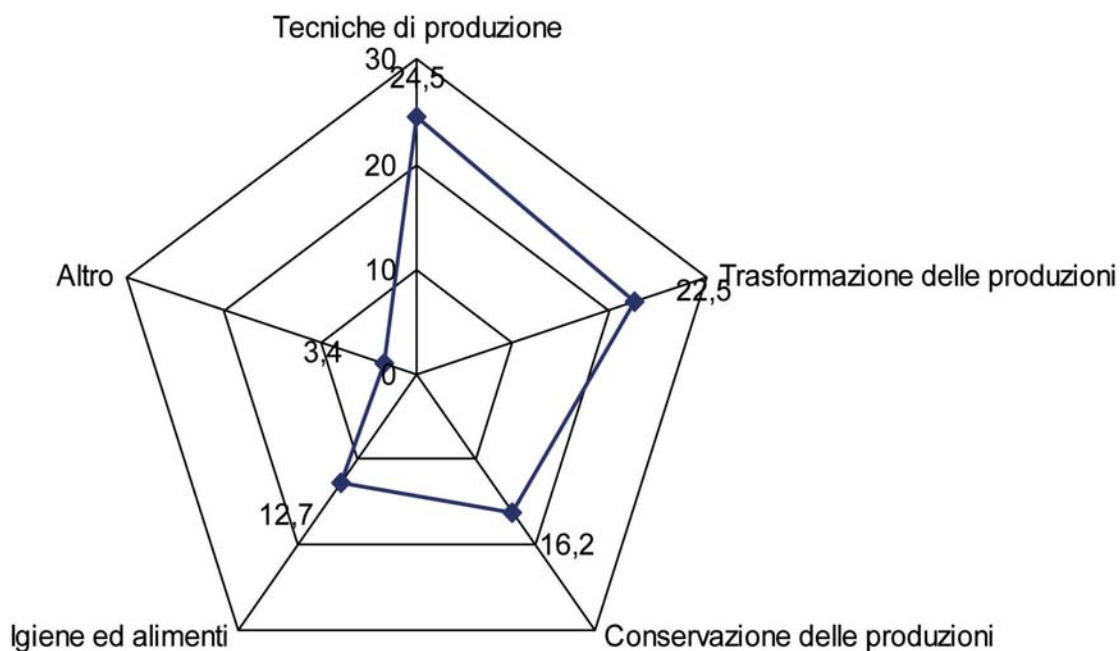


L'analisi delle esigenze relative alle competenze tecnico esecutive, indica la "produzione" come l'ambito di maggior interesse da parte delle aziende. Le tecniche di produzione e le tecniche per la trasformazione delle produzioni rappresentano le principali esigenze, coerenti con le dinamiche esterne che le aziende del settore agricolo si trovano costrette ad affrontare. Il miglioramento continuo della qualità dei processi produttivi (vedi per esempio le produzioni vitivinicole) e l'individuazione di "formule" per trasformare i prodotti "primari" in prodotti ad alto valore aggiunto, rappresentano alcune delle possibili strategie per operare in maniera competitiva sui mercati. Le risposte fornite dagli imprenditori sembrano delineare uno scenario in cui le imprese agricole hanno effettiva-

mente preso "coscienza" di cosa sta cambiando nell'ambiente in cui operano e soprattutto individuato nella crescita delle risorse umane una delle principali strategie di intervento. Olivicoltura e vitivinicolo sono i settori in cui maggiormente si avverte l'esigenza di competenze e figure specialistiche.

La carenza di competenze è stata individuata in percentuale inferiore per la conservazione delle produzioni (16,2%) e per le tematiche legate ad igiene ed alimenti. (Graf 6).

*Graf. 6 – Competenze tecnico-esecutive in area produzione*

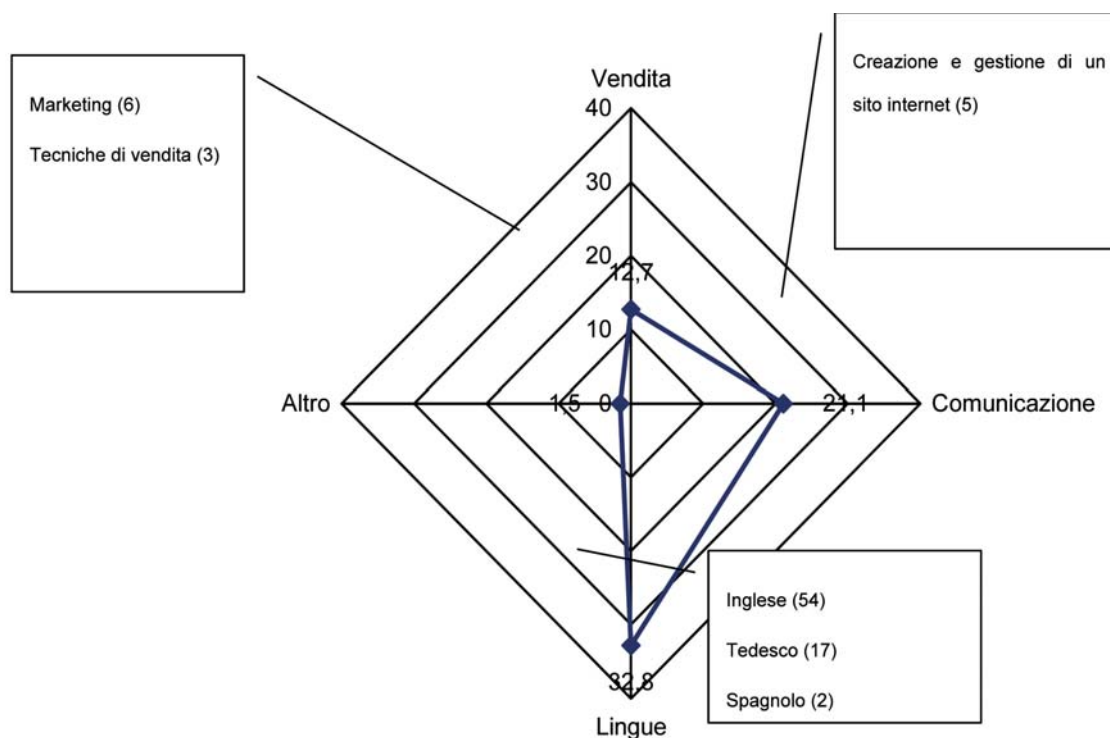


Alle esigenze legate all'area produzione fanno seguito quelle legate all'area commerciale. La conoscenza delle lingue, prevalentemente Inglese e tedesco, rappresenta l'ambito prioritario di intervento. Gli imprenditori, pur non essendo ancora caratterizzati da una elevata propensione all'internazionalizzazione o anche soltanto alle esportazioni, avvertono delle limitazioni alle loro potenzialità di mercato, derivanti da un basso grado di conoscenza delle lingue a maggiore diffusione internazionale.

Il miglioramento dell'efficacia delle proprie politiche di comunicazione, ed in particolare quelle legate ad internet, rappresenta l'altro obiettivo cui le aziende mirano, anche

attraverso la crescita del livello di competenze delle professionalità aziendali. L'influenza che, in misura minore o maggiore, diretta o indiretta, sta esercitando la globalizzazione e l'apertura dei mercati, sui vari settori economici, è evidentemente avvertita anche dalle imprese agricole, che trovano nella comunicazione on line uno strumento indispensabile sia per la promozione che per la vendita dei propri prodotti.

*Graf. 7 – Competenze tecnico-esecutive in area commerciale*

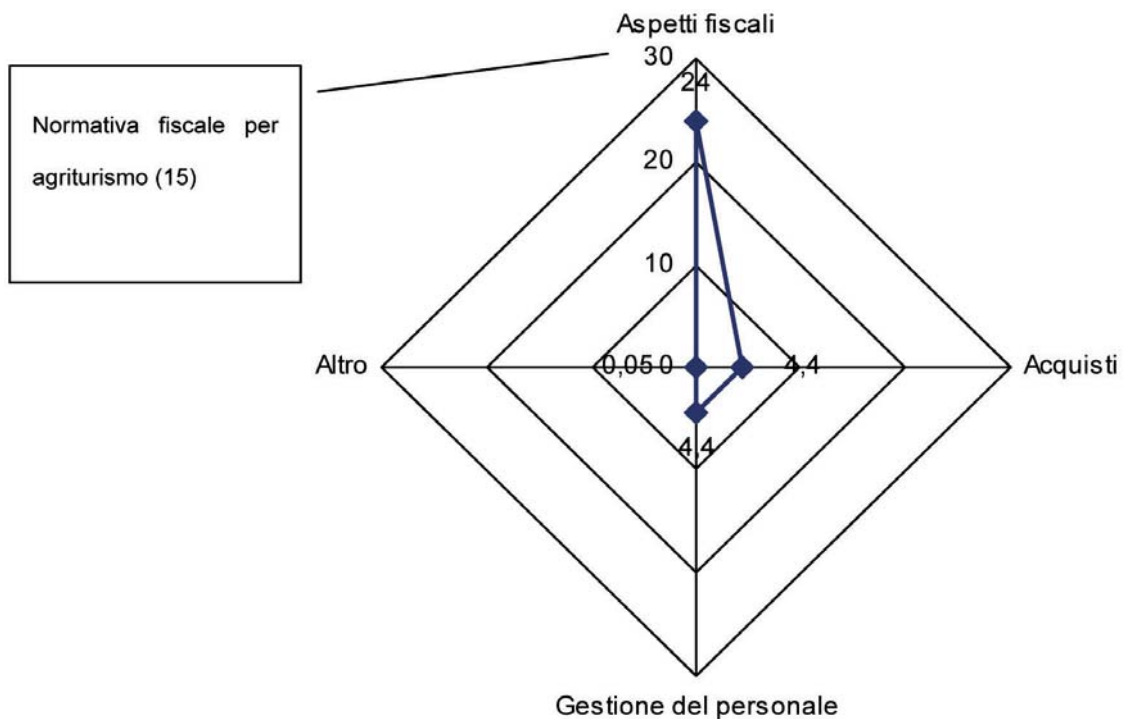


Un quinto delle aziende dichiara carenze nell'area del controllo qualità (Tav. 14, App A): in particolare il 19,6% delle imprese individua carenze all'ambito dei processi produttivi (individuando soprattutto nelle certificazioni europee la carenza di competenze), mentre per il 21,1% delle aziende è il prodotto (sempre in relazione alle certificazioni europee) l'ambito dell'attività d'impresa che denuncia carenze in relazione alle competenze tecnico-esecutive nell'area controllo qualità.

Nell'area gestione amministrativa (Graf. 8) sono soprattutto gli aspetti fiscali a vedere meno preparate le imprese intervistate. Carenze in tale ambito sono state segnalate

dal 24% delle imprese (ben 15 individuano puntualmente nella normativa fiscale per l'agriturismo la competenza da colmare). Gli altri ambiti (acquisti e gestione del personale), oltre ad essere stati segnalati da una percentuale sensibilmente più bassa di aziende (il 4,4%) non evidenziano tematiche indicate con frequenza significativa dagli intervistati.

Graf. 8 – Competenze tecnico-esecutive in area gestione-amministrativa



Per concludere lo screening delle carenze tecnico esecutive, 19 imprese su 205 (il 9,3%) ha indicato carenze nell'area della manutenzione dei macchinari e delle attrezzature e una soltanto ha evidenziato criticità nell'area stoccaggio.

In ordine di importanza, le figure professionali presenti in azienda e ritenute più rilevanti sono quelle che comunque rappresentano il livello più alto di conduzione: 152 aziende su 205 indicano infatti il titolare/imprenditore e 65 indicano il familiare/collaboratore. Al terzo posto troviamo la qualifica di operaio generico (segnalata da 48 imprese), a sottolineare ancora una volta come la presenza di forza lavoro non molto qualificata sia una delle leve utilizzate con maggiore frequenza dalle aziende intervistate.

Quanto sopra è riassunto nella tabella seguente:

Figure professionali	Frequenza	% sul totale (364)
Imprenditore/Socio	260	71,4
Operaio	48	17,6
Impiegato	23	6,3
Tecnico	17	4,7

A fronte di una chiara esigenza delle imprese di avviare percorsi di aggiornamento delle risorse umane (84% circa), supportata dalla volontà delle stesse di contribuire alla formazione delle proprie risorse, i dati hanno invece evidenziato uno scarso interesse delle stesse verso i processi di riconversione. (Tav. 20, App. A).

Tra le motivazioni addotte dagli imprenditori per giustificare la bassa propensione/interesse a favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione vi sono: il modello organizzativo dell'azienda (principalmente a conduzione familiare), il disallineamento tra la realizzazione e la durata dei corsi e l'effettivo impiego dei lavoratori in azienda, la bassa specializzazione dell'offerta formativa.

Focalizzando l'attenzione sulle politiche di reperimento delle risorse professionali all'esterno delle aziende, si evidenzia una necessità crescente di figure specializzate, in primo luogo agronomi ed operai. L'esigenza espressa è coerente con i fabbisogni individuati nell'area produzione, relativamente alle competenze tecnico specialistiche.

La richiesta di figure specializzate così come di mano d'opera, evidenziata dalla gran parte degli imprenditori (il 66,7%), è accompagnata da una sostanziale sfiducia degli stessi relativa alla possibilità di reperire sul mercato del lavoro provinciale le figure professionali necessarie al proprio sviluppo (Tav. 22, App. A).

Tra le motivazioni individuate dagli stessi imprenditori:

- il mercato è carente di figure professionali serie e capaci in grado di affrontare con efficienza e flessibilità gli impegni;
- ci sono difficoltà per assumere avventizi per pochi giorni;
- le associazioni dovrebbero seguire con maggiore attenzione le esigenze delle aziende.



# L'indagine sui lavoratori: i risultati

## I dati dell'intervistato

Il campione intercettato attraverso l'indagine vede una numerosità di 38 soggetti, la maggior parte dei quali con un'età compresa tra 41 e 50 anni (42,1% - Tav. 1, App. B), prevalentemente di sesso maschile (71,1% - Tav. 2, App. B) e di nazionalità italiana (circa l'83% - Tav. 3, App. B). Il titolo di studio prevalente è il diploma di scuola secondaria (80% - Tav. 4, App. B).

Approfondendo la lettura dei dati relativi al profilo professionale e lavorativo degli intervistati, si evince che il 58,8% del campione ha un'anzianità lavorativa inferiore ai 15 anni, il 35,3% compresa tra 15 e 30 anni, e solo il 5,9% lavora da oltre 30 anni (Tav. 5, App. B). Varie le mansioni ed i ruoli svolti dagli intervistati in ambito lavorativo: dal conduttore di agriturismo al trattorista; dal giardiniere ad altre mansioni legate alla qualifica di operario.

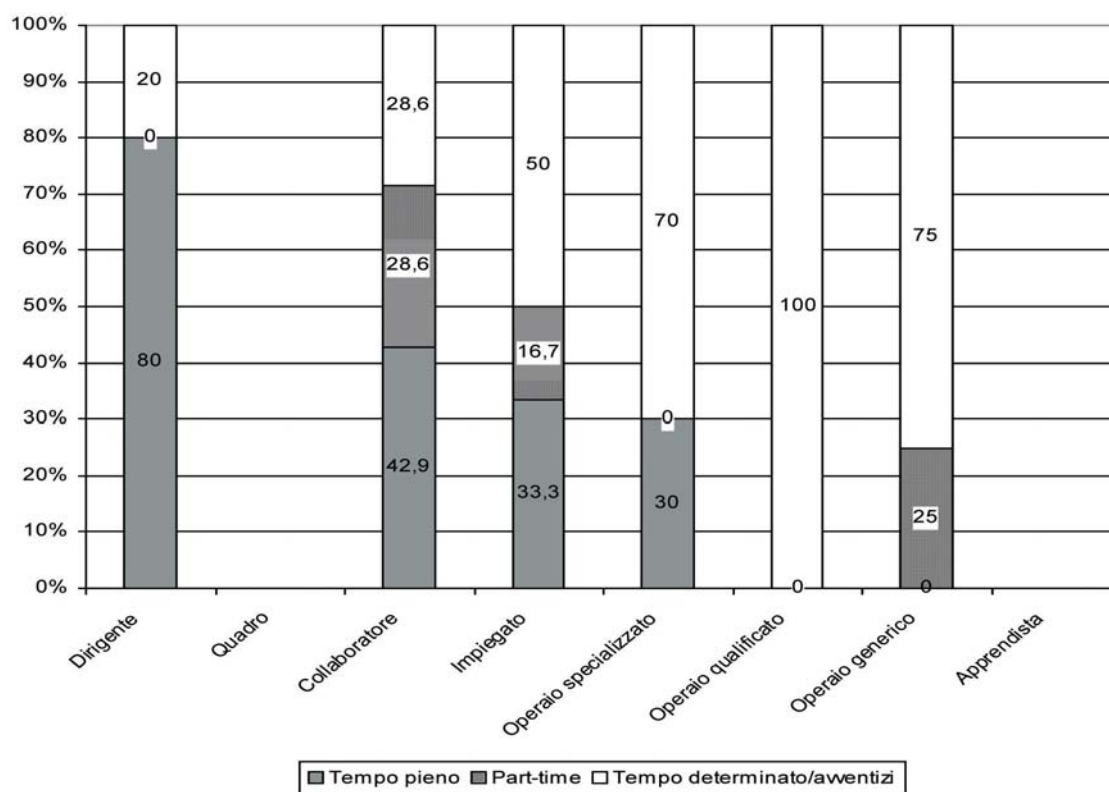
Quasi l'83% dei lavoratori intervistati ha un'anzianità lavorativa nell'attuale azienda che non supera i 5 anni, con mansioni eterogeneamente distribuite tra i diversi ruoli: 5 figure con responsabilità manageriali o comunque di gestione, 13 con incarichi di tipo impiegatizio, e 20 destinati a mansioni di tipo prettamente operativo anche se con qualifiche differenti (operai specializzati, qualificati e generici). In questa ultima categoria la mansione svolta ha riguardato principalmente l'attività di giardiniere, trattorista, manutentore di area verde e conduttore di area verde (Tav. 6, App. B).

I settori produttivi maggiormente rappresentati sono quello viti-vinicolo (in cui sono impegnati 17 dei 38 lavoratori intervistati) e olivicolo (15 lavoratori su 38 intervistati). Altri settori quali quello ortofrutticolo e floro-vivaistico sono stati indicati rispettivamente da 4 e 2 lavoratori dei 38 intervistati (Tav. 8, App. B).

Incrociando i dati relativi al ruolo ricoperto in azienda con quelli relativi alla tipologia contrattuale, si evince che le figure di tipo dirigenziale e quelle che svolgono attività di tipo impiegatizio, sono inserite in azienda principalmente con contratti a tempo indeterminato, mentre quelle che svolgono attività di tipo operativo (indipendentemente dalla qualifica professionale) hanno prevalentemente contratti a tempo determinato.

(Graf. 1). Le aziende preferiscono strutturarsi nei ruoli legati all'area della "gestione" e mantenere una maggiore flessibilità in quelli legati all'area della "produzione", malgrado in molti casi, come evidenziato nella sezione relativa alle aziende, lamentano una forte difficoltà a reperire figure professionali qualificate come gli operai specializzati.

*Graf. 1 – Lavoratori che nell'anno precedente hanno operato in azienda per ruolo e tipo di inquadramento*

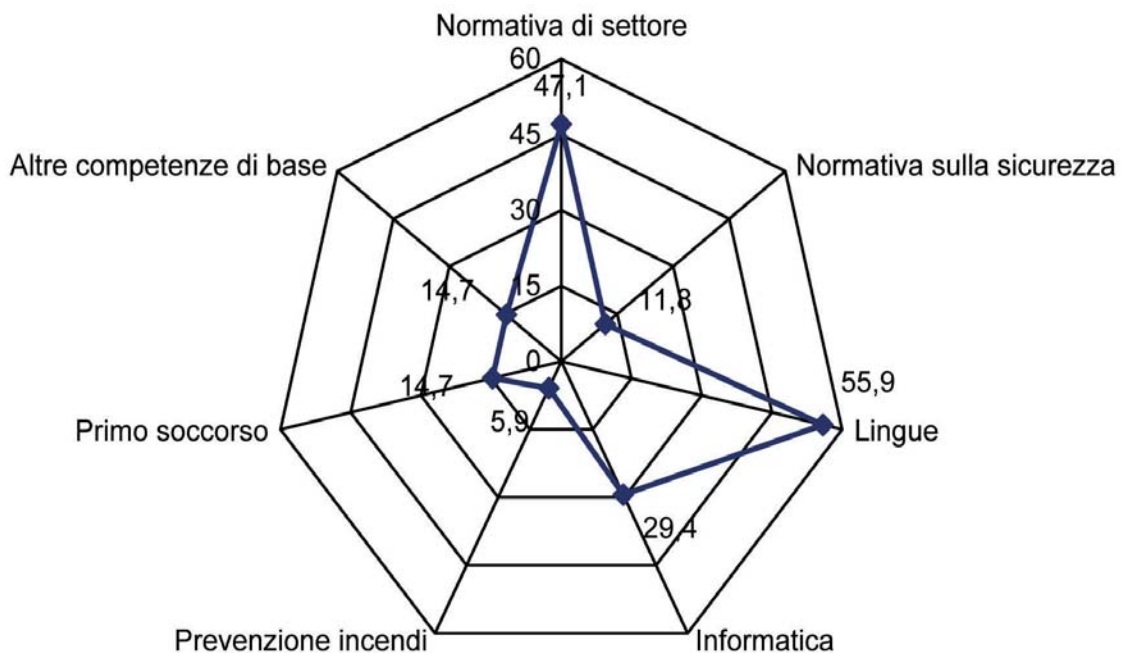


## I fabbisogni formativi e la formazione continua

Spostando l'attenzione sull'analisi dei fabbisogni formativi, i dati evidenziano che i lavoratori ritengono di avere maggiori carenze in termini di competenze di base, relativamente alla conoscenza delle lingue (indicata dal 55,9% dei lavoratori), la normativa di settore (47,1%) e l'informatica (29,4%) (Tav. 10, App. B). La normativa sulla sicurezza, il primo soccorso e la prevenzione incendi sono tematiche rispetto alle quali i lavoratori avvertono una minore urgenza di intervento per recuperare la carenza di competenze (Graf. 2).

Comparando le risposte fornite dal campione di lavoratori con quelle fornite dalle aziende, emerge un'analogia in termini di tematiche individuate anche se con pesi di importanza diversi: per i lavoratori la carenza principale è rappresentata dalla conoscenza delle lingue, per le aziende dalla normativa di settore.

*Graf. 2 – Competenze di base ritenute più carenti*

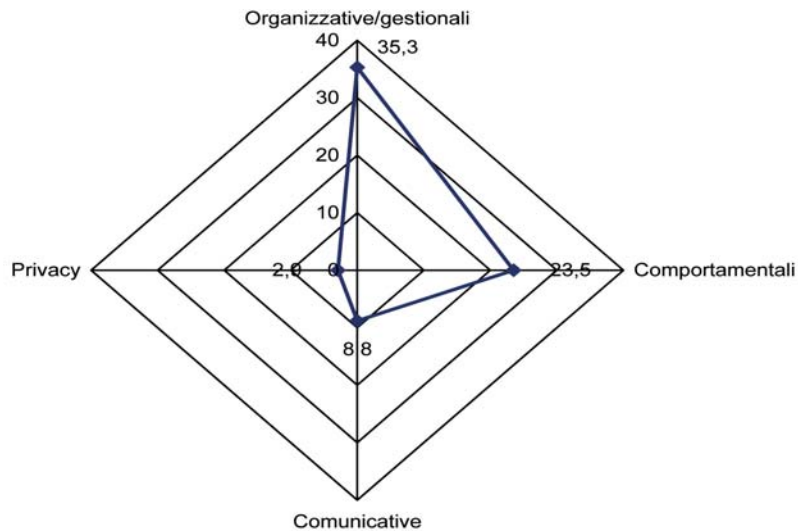


Le competenze trasversali ritenute più carenti sono quelle legate agli aspetti organizzativo-gestionali, indicate dal 35,3% dei lavoratori che hanno risposto a questa domanda (Tav. 11, App. B).

Un altro 23,5% ha indicato anche le tematiche comportamentali, mentre quelle della comunicazione e della privacy hanno raccolto rispettivamente percentuali dell'8,8% e del 2,9% (Graf. 3).

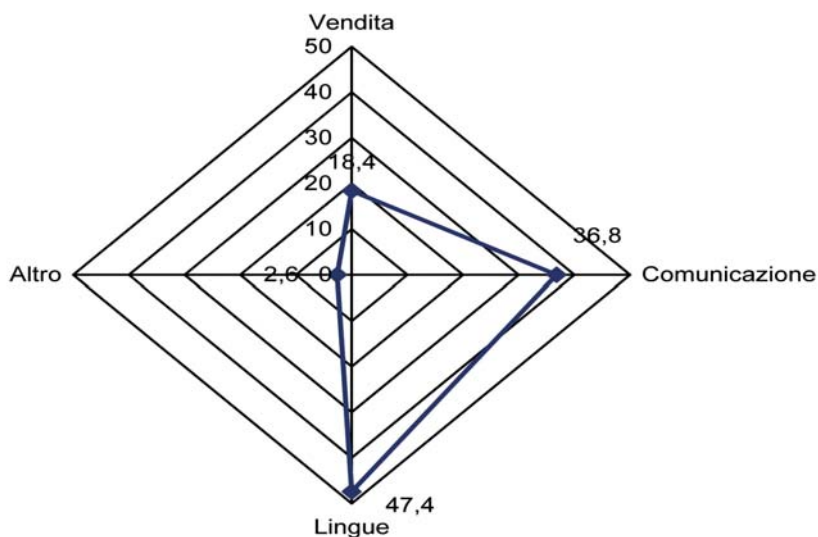
È rilevante la differenza tra opinioni delle aziende e quelle dei lavoratori in merito a questo ultimo ambito: la privacy viene considerata dalle prime l'ambito di maggior carenza, mentre dai lavoratori un tema non prioritario in termini di acquisizione di competenze.

*Graf. 3 – Competenze trasversali ritenute più carenti*



Le principali carenze tecnico-esecutive indicate in area commerciale (Graf. 4) riguardano la conoscenza delle lingue (prevalentemente Inglese) e la comunicazione, con particolare attenzione al canale internet (Tav. 12, App. B). In questo ambito le risposte fornite in entrambi i campioni sono perfettamente allineate.

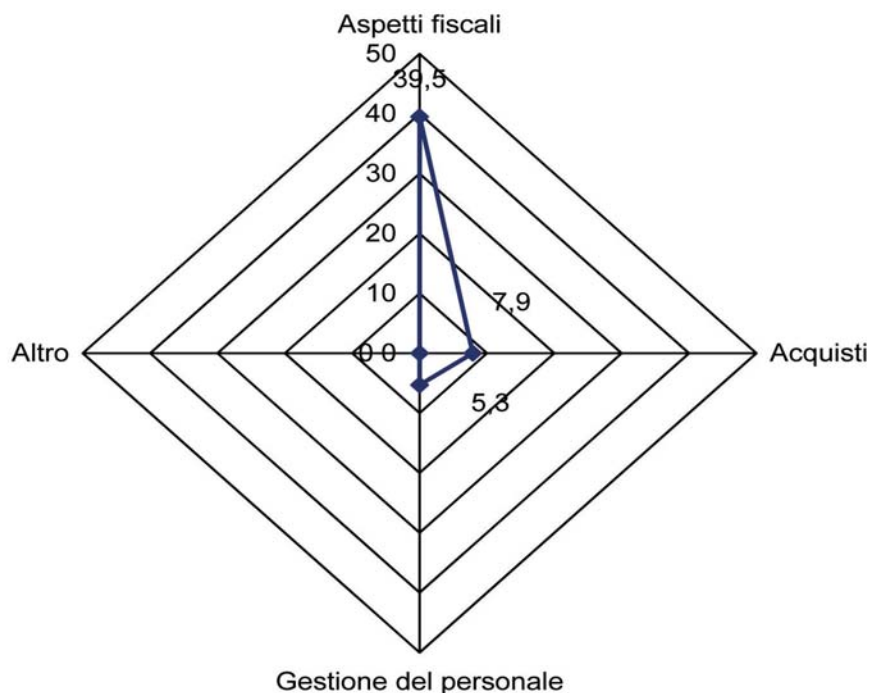
*Graf. 4 – Competenze tecnico-esecutive in area commerciale*



Anche con riferimento alle competenze tecnico specialistiche relative al controllo qualità (Tav. 13, App B), vi è un sostanziale allineamento tra opinioni delle aziende e dei lavoratori: è maggiormente avvertita la carenza relativa ai prodotti rispetto a quella relativa ai processi produttivi. (in entrambi i casi la specifica fornita riguardava le certificazioni europee, oltre al rapporto del processo/prodotto con la salute alimentare).

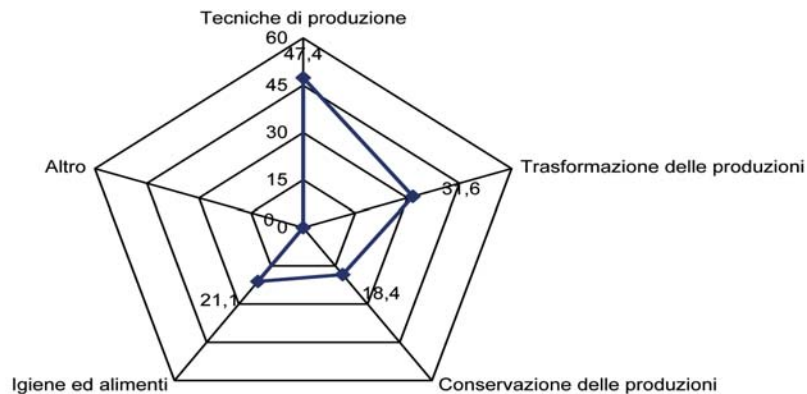
Il 40% degli intervistati evidenzia necessità di maggiori competenze in tema di fiscalità aziendale, seguita dalle tematiche relative agli acquisti ed alla gestione del personale (Graf. 5). Analoga la posizione delle aziende intervistate.

*Graf. 5 – Competenze tecnico-esecutive in area gestione amministrativa*



Per quanto concerne le competenze tecnico-esecutive in area produzione, le indicazioni sono state più eterogenee (Tav. 15, App. B). Dei 38 lavoratori intervistati ben 18 hanno individuato le carenze nelle tecniche di produzione (settori principali olivicolo e vitivinicolo); il 31,6% ha indicato la trasformazione delle produzioni, mentre il 18,4% ha indicato la conservazione dei prodotti (con riferimento esclusivamente al vino) (Graf. 6). Il 21,1% degli intervistati ha infine indicato l'igiene degli alimenti.

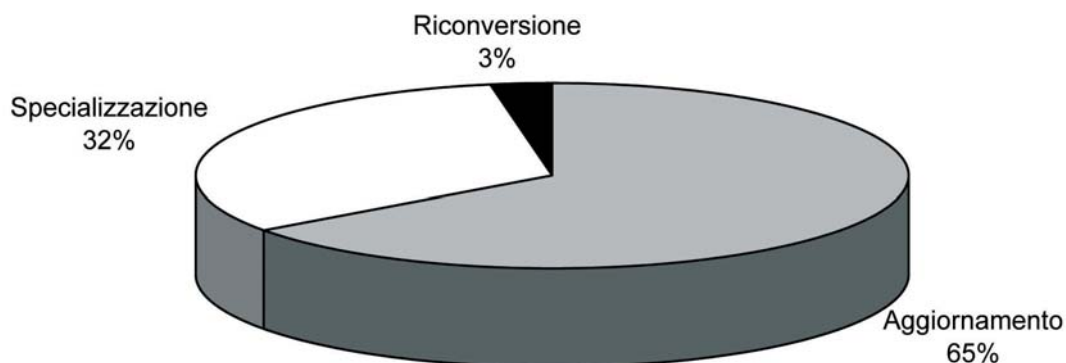
Graf. 6 – Competenze tecnico-esecutive in area produzione



Per concludere lo screening delle carenze relative a competenze tecnico esecutive, deve essere osservato che 14 lavoratori su 38 (il 36,8%) ha indicato carenze nell'area della manutenzione dei macchinari e delle attrezzature (Tav. 16, App. B).

31 dei 38 lavoratori intervistati hanno evidenziato la necessità di svolgere attività formative (7 non hanno fornito una risposta). Il 65% di questi (Graf. 7) ha individuato tale necessità nell'aggiornamento delle proprie competenze, il 32% invece nella specializzazione. Solo il 3% degli intervistati ritiene di dover svolgere attività formative finalizzate alla riconversione della propria attività.

Graf. 7 – Tipologie di intervento formativo richieste dai lavoratori intervistati



Il 96,7% degli operatori intervistati ritengono che i corsi di formazione siano gli strumenti più utili per sviluppare le proprie capacità professionali (Tav. 19, App. B).

## Conclusione di sintesi

Da una lettura sinottica dei dati emersi dall'indagine rivolta alle due categorie di utenti (205 referenti aziendali e 38 lavoratori), emergono elementi condivisi e spunti di riflessione interessanti, relativi alle carenze di professionalità ed alle aree di sviluppo potenziale delle risorse umane del settore agricolo-zootecnico:

- 1) necessità di aggiornamento/specializzazione: la necessità di aggiornamento e specializzazione è avvertita fortemente sia dagli imprenditori (96,4%) che dai lavoratori (97%) intervistati;
- 2) rilevanza attribuita alle "figure di responsabilità": le necessità di aggiornamento riguardano prevalentemente figure "di responsabilità" all'interno delle aziende;
- 3) individuazione di specifiche aree di competenza: entrambe le categorie di utenti individuano carenze nelle stesse aree di competenza;
- 4) difficoltà di reperire le figure professionali necessarie: nel mercato del lavoro locale risulta particolarmente difficile reperire tecnici e operai specializzati nello specifico settore di riferimento.

Sia gli imprenditori che i lavoratori intervistati riferiscono sulla necessità dell'aggiornamento e della specializzazione delle figure professionali impiegate nelle aziende del comparto agricolo-zootecnico e manifestano un personale interesse a frequentare percorsi formativi specifici come corsi di marketing, corsi di aggiornamento su nuovi macchinari e attrezzature agricoli, corsi di specializzazione sulle tecniche di trasformazione delle produzioni, ecc.

Le necessità di aggiornamento e specializzazione dichiarate dagli imprenditori intervistati sono presumibilmente riferibili alle seguenti figure professionali:

- imprenditori;
- soci-familiari;
- operai specializzati;
- impiegati.

Si ipotizza infatti che un investimento delle aziende in attività formative sia finalizzato a valorizzare le figure più "stabili". Dall'analisi delle caratteristiche della forza lavoro impiegata in azienda si evince che le figure professionali più "stabili" all'interno delle organizzazioni sono gli imprenditori, i soci-familiari, gli operai specializzati (con contrat-

to a tempo pieno indeterminato nel 60,7% dei casi) e gli impiegati che nel 92,5% dei casi risultano in possesso di un contratto a tempo indeterminato.

Le figure professionali maggiormente richieste dal mercato del lavoro attuale risultano essere gli operai specializzati, gli agronomi e gli operai generici.

Tra gli imprenditori intervistati è diffusa l'opinione che sia difficile trovare, sul mercato del lavoro locale, le figure professionali necessarie, specialmente se formate in modo adeguato. Dalla lettura delle motivazioni degli imprenditori a sostegno di tale opinione è possibile individuare tre criticità condivise:

- 1) la specificità del settore e delle competenze necessarie per la gestione dei processi lavorativi;
- 2) l'elevato livello di qualificazione e/o specializzazione richiesto dalle aziende;
- 3) lo scarso interesse e la scarsa conoscenza, da parte dei giovani, del settore agricolo-zootecnico.

Il settore agricolo-zootecnico richiede l'impiego di figure professionali specifiche, formate attraverso un iter formativo/professionale piuttosto lungo e caratterizzato da elevati livelli di specializzazione. Ad esempio, mestieri come il potino o l'operaio specializzato nella cura e manutenzione delle vigne prevedono un lungo periodo di apprendimento attraverso l'osservazione e la pratica e sono legati a variabili quali il tempo di crescita delle piante, le condizioni atmosferiche, le tecniche di coltivazione utilizzate, ecc.

Le aziende richiedono elevati livelli di qualificazione e di specializzazione a fronte di un limitato numero di lavoratori in possesso di tali requisiti.

Tale limite può dipendere dallo scarso interesse delle nuove generazioni verso il settore, o verso quei mestieri e profili professionali ritenuti di difficile reperimento da parte delle aziende.

Se queste opinioni, condivise dalle aziende intervistate, sono generalizzabili al contesto territoriale della provincia di Grosseto, risulta necessario interrogarsi sui motivi di tale disinteresse ed individuare eventuali strategie di sensibilizzazione dei giovani verso il settore agricolo-zootecnico.

L'indagine sui fabbisogni formativi evidenzia in sintesi due necessità fortemente condivise dalle aziende:

- 1) la formazione di nuove figure professionali altamente qualificate;
- 2) l'aggiornamento del personale già impiegato.



Oltre alle azioni formative sopra indicate, questa indagine evidenzia come sia auspicabile una programmazione, nella provincia di Grosseto, di iniziative e azioni finalizzate:

- a sensibilizzare i giovani verso il settore agricolo-zootecnico;
- a formare i giovani attraverso l'acquisizione delle qualifiche professionali maggiormente richieste dal mercato del lavoro di questo specifico settore;
- a favorire l'aggiornamento e la specializzazione del personale già impiegato nelle aziende del territorio grossetano.

Come si evince dall'analisi dei dati statistici, le figure professionali numericamente più presenti in azienda sono gli operai (specializzati e generici), i soci familiari e gli imprenditori (quest'ultimo dato è determinato dalla presenza sul territorio di numerose imprese individuali). Per una futura programmazione di azioni formative è necessario tenere conto anche di questi numeri.

Risulta auspicabile la programmazione, sul territorio della provincia di Grosseto, di un'offerta formativa che soddisfi i fabbisogni formativi individuati e relativi alle seguenti aree di competenza:

1. Competenze linguistiche;
2. Conoscenza della normativa;
3. Competenze informatiche;
4. Conoscenza della normativa sulla privacy;
5. Competenze organizzative/gestionali;
6. Competenze comunicative;
7. Competenze tecnico professionali che interessano prevalentemente le aree della produzione e della manutenzione.

Dalle osservazioni fin qui condotte si deduce che un'offerta formativa in grado di soddisfare i fabbisogni formativi individuati per il numero degli utenti potenziali debba prevedere numerosi corsi di aggiornamento sulle tematiche inerenti la produzione e la manutenzione (punto 7) a fronte di un numero ridotto di attività formative finalizzate all'aggiornamento delle altre conoscenze e competenze (punti 1-6).

Dall'indagine delle figure professionali impiegate nelle aziende intervistate risulta infatti nettamente maggiore il numero di lavoratori impiegati nell'area produzione e manutenzione rispetto alle altre aree (commerciale, stoccaggio, amministrazione, controllo di qualità).



## Appendice A

# Tavole statistiche indagine imprese

*Tav. 1 - Funzione dell'intervistato nell'azienda*

	v.a.	%
Titolare	122	59,5
Socio/familiare	65	31,7
Direttore	2	1,0
Responsabile del personale	2	1,0
Altro	14	6,8
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

*Tav. 2 - Tipologia aziendale*

	v.a.	%
Azienda	202	98,5
Cooperativa	1	0,5
Altro	2	1,0
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

*Tav. 3 - Forma giuridica dell'azienda*

	v.a.	%
Impresa individuale	137	67,2
Società di persone	54	26,5
Società di capitale	13	6,4
<b>Totale</b>	<b>204</b>	<b>100</b>

N.R.=1

Specifiche della forma giuridica dell'azienda in ordine di frequenza:

- Società semplice .....(44)
- Srl .....(13)
- Snc .....(5)
- Industria boschiva .....(1)
- Sas .....(1)
- Società coop.va agricola .....(1)

Caratteristiche della distribuzione della superficie totale aziendale (SAU) in ha:

Minimo = 1

Massimo = 906

Media = 67,48

Deviazione Standard = 121,54

*Tav. 4 - Settore produttivo - Domanda a risposta multipla*

	<b>v.a.</b>	<b>%</b>
Ortofrutticolo	45	7,3
Vitivinicolo	115	18,6
Florovivaistico	6	1
Trasformazione	20	3,2
Servizi	58	9,4
Cerealicolo	103	16,5
Silvicoltura	31	5
Olivicolo	140	22,6
Zootecnico	66	10,7
Altro	35	5,7
<b>Totale</b>	<b>619</b>	<b>100</b>

N.R.=0

*Tav. 5 - Lavoratori che nell'anno precedente hanno operato in azienda per ruolo e tipo di inquadramento (valori assoluti)*

	Tempo indeterminato		Tempo determ. / avventizi	Totale
	Tempo pieno	Part-time		
Apprendisti	1	4	8	13
Operai generici	16	5	199	220
Operai qualificati	4	0	45	49
Operai specializzati	34	4	18	56
Impiegati	11	9	1	21
Quadri	0	0	1	1
Dirigenti	3	0	0	3
Consulenze specialistiche	0	7	9	16
Imprenditori	71	2	2	75
Soci-familiari	157	34	4	195
<b>Totale</b>	<b>297</b>	<b>65</b>	<b>287</b>	<b>649</b>

*Tav. 6 - Lavoratori che nell'anno precedente hanno operato in azienda per ruolo e tipo di inquadramento (valori percentuali con somma per riga)*

	Tempo indeterminato		Tempo determ. / avventizi	Totale
	Tempo pieno	Part-time		
Apprendisti	7,7	30,8	61,5	100
Operai generici	7,3	2,3	90,5	100
Operai qualificati	8,2	0,0	91,8	100
Operai specializzati	60,7	7,1	32,1	100
Impiegati	52,4	42,9	4,8	100
Quadri	0,0	0,0	100,0	100
Dirigenti	100,0	0,0	0,0	100
Consulenze specialistiche	0,0	43,8	56,3	100
Imprenditori	94,7	2,7	2,7	100
Soci-familiari	80,5	17,4	2,1	100
<b>Totale</b>	<b>45,8</b>	<b>10,0</b>	<b>44,2</b>	<b>100</b>

Caratteristiche della distribuzione dei lavoratori per genere:

Maschi	Totale lavoratori maschi .....	359
	Media lavoratori maschi per azienda.....	1,80
Femmine	Totale lavoratori femmine.....	211
	Media lavoratori femmine per azienda.....	1,05

*Tav. 7 - Lavoratori extracomunitari che nell'anno precedente hanno operato in azienda per ruolo e tipo di inquadramento (valori assoluti)*

	Tempo indeterminato		Tempo determ. / avventizi	Totale
	Tempo pieno	Part-time		
Apprendisti	0	0	0	0
Operai generici	4	1	52	57
Operai qualificati	0	0	5	5
Operai specializzati	0	0	4	4
Impiegati	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0
Dirigenti	0	0	0	0
Consulenze specialistiche	0	0	0	0
Imprenditori	0	0	0	0
Soci-familiari	0	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>61</b>	<b>67</b>

*Tav. 8 - Lavoratori extracomunitari che nell'anno precedente hanno operato in azienda per ruolo e tipo di inquadramento (valori percentuali con somma per riga)*

	Tempo indeterminato		Tempo determ. / avventizi	Totale
	Tempo pieno	Part-time		
Apprendisti	-	-	-	
Operai generici	7,0	1,8	91,2	100
Operai qualificati	0,0	0,0	100,0	100
Operai specializzati	0,0	0,0	100,0	100
Impiegati	-	-	-	
Quadri	-	-	-	
Dirigenti	-	-	-	
Consulenze specialistiche	-	-	-	
Imprenditori	-	-	-	
Soci-familiari	0,0	100,0	0,0	100
<b>Totale</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>	<b>91,0</b>	<b>100</b>

Caratteristiche della distribuzione dei lavoratori extracomunitari per genere:

Maschi	Totale lavoratori maschi .....	58
	Media lavoratori maschi per azienda.....	0,28
Femmine	Totale lavoratori femmine .....	8
	Media lavoratori femmine per azienda .....	-

Specifiche della nazionalità e numero dei lavoratori extracomunitari presenti in azienda in ordine d'importanza:

- Romania .....(23)
- Macedonia .....(8)
- Albania .....(7)
- Polonia .....(5)
- Turchia.....(5)
- Pakistan.....(4)
- India .....(3)

- Cile .....(2)
- Bosnia .....(1)
- Marocco .....(1)
- Est Europa .....(non indica)

*Tav. 9 - Aree in cui operano le figure professionali presenti in azienda - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto alle risposte	% rispetto ai casi
Area commerciale	77	13,7	39,9
Area controllo qualità	45	8	23,3
Area gestione amministrativa	60	10,7	31,1
Area produzione	192	34,3	99,5
Area manutenzione	121	21,6	62,7
Area stoccaggio	59	10,5	30,6
Altro	7	1,2	3,6
<b>Totale</b>	<b>561</b>	<b>100</b>	

N.R.=11

Specifiche della voce "altro" rispetto alle figure professionali che operano in azienda in ordine di frequenza:

- Settore servizi .....(2)
- Agriturismo .....(2)
- Veterinari .....(1)
- Pubbliche relazioni .....(1)



*Tav. 10 - Ambiti nei quali si rilevano le maggiori carenze professionali all'interno dell'azienda - Domanda a risposta multipla*

	<b>v.a.</b>	<b>%</b>
Preparazione di base	140	36,5
Capacità tecnico-esecutive	134	34,9
Competenze specialistiche	25	6,5
Competenze trasversali	69	18
Altro	2	0,5
Nessun ambito	14	3,6
<b>Totale</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

N.R.=5

Specifiche della voce "altro" rispetto alle carenze professionali all'interno dell'azienda in ordine di frequenza:

- Commerciale-vendita.....(1)
- Settore turistico.....(1)

*Tav. 11 - Competenze di base ritenute più carenti - Domanda a risposta multipla*

	<b>v.a.</b>	<b>% rispetto alle risposte</b>	<b>% rispetto ai casi</b>
Normativa di settore	102	32,2	59,3
Normativa sulla sicurezza	26	8,2	15,1
Lingue	65	20,5	37,8
Informatica	67	21,1	39,0
Prevenzione incendi	22	6,9	12,8
Primo soccorso	29	9,1	16,9
Altre competenze di base	6	1,9	3,5
<b>Totale</b>	<b>317</b>	<b>100</b>	

N.R.=32

Specifiche della voce "altre competenze di base" rispetto alle competenze di base ritenute più carenti in ordine di frequenza:

- Conoscenza erbe spontanee e botanica in generale .....(1)
- Cultura di base in agricoltura .....(1)
- Marketing.....(1)
- Operatore agrituristico .....(1)
- Ricerche di settore .....(1)

*Tav. 12 - Competenze trasversali ritenute più carenti - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto alle risposte	% rispetto ai casi
Organizzative/gestionali	32	24,1	24,2
Comunicative	31	23,3	23,5
Comportamentali	16	12,0	12,1
Privacy	53	39,8	40,2
Altre competenze trasversali	1	0,8	0,8
<b>Totale</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	

N.R.=72

Specifiche della voce "altre competenze trasversali" rispetto alle competenze trasversali ritenute più carenti in ordine di frequenza:

- Tecniche di sfruttamento delle biomasse .....(1)
- Tecniche di preparazione e conservazione dei prodotti agroalimentari dell'azienda .....(1)

Tav. 13 - Competenze tecnico esecutive in area commerciale - Domanda a risposta multipla

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Vendita	26	12,7	Marketing .....6
			Tecniche di vendita .....3
			Leggi regionali.....1
			Manca una rete di vendita .....1
			Manca una rete di vendita strutturata .....1
			Tecniche di commercializzazione del prodotto .....1
			Tecniche di vendita- marketing .....1
			Non partecipano a fiere .....1
			Promozione del prodotto, in particolare olio .....1
Comunicazione	43	21,1	Creazione e gestione di un sito internet .....5
			Individuazione e fidelizzazione del target scelto .....1
			Marketing .....1
			Non si effettua attività di marketing e comunicaz. ....1
			Promozione azienda nel web .....1
			Promozione marchio.....1
			Promozione prodotto .....1
			Pubblicità dell'azienda .....1
			Settore da espandere .....1
			Tramite internet .....1
			Uso di internet .....1
			Vorrebbe approfondire.....1
			Collocazione mercati turistici esteri .....1
			Commercializzare .....1
			Conoscenza territorio e convenzioni .....1
			Promozione Azienda nel Web.....1
			Pubbliche relazioni .....1
Tecniche di marketing nel web.....1			
Lingue	67	32,8	Inglese .....54
			Tedesco.....17
			Spagnolo .....2
			Conoscenza inglese livello scolastico.....1
			Tutte.....1
			Nessuna conoscenza tedesco.....1
			Francese/ Tedesco .....1
Altro	3	1,5	Professionalità accoglienza addetti alla reception.....1
			Conoscenza lingua straniera .....1
<b>Totale</b>	<b>139</b>		

Tav. 14 - Competenze tecnico esecutive in area controllo qualità - Domanda a risposta multipla

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Processo	40	19,6	Certificazioni europee..... 16
			Biomasse compost..... 1
			Certificazioni..... 1
			Certificazione qualità del servizio offerto: gestione e organizzazione del prodotto e del servizio ..... 1
			Certificazioni europee e non ..... 1
			Certificazioni ISO..... 1
			Tecniche di conservazione e confezionamento dei prodotti agroalimentari..... 1
			Tutte le lavorazioni in specifico per la produzione di qualità nel settore ..... 1
			Certificazioni ecolabel..... 1
			Prodotto
Olio ..... 2			
Certificazione europea specifiche per lo zafferano..... 1			
Certificazioni ..... 1			
Certificazioni ISO..... 1			
Piante autoctone regione Toscana (Ortaggi,...)..... 1			
Pratiche di cantina e di controllo dei lotti di prod. .... 1			
Riconoscimento DOP del carciofo di Pian di Rocca..... 1			
<b>Totale</b>	<b>83</b>		

Tav. 15 - Competenze tecnico esecutive in area gestione amministrativa - Domanda a risposta multipla

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Aspetti fiscali	49	24,0	Normativa fiscale per agriturismo ..... 15
			Bisogno del Tutor ..... 1
			Contabilità ..... 1
			Contabilità e gestione aziendale..... 1
			Maggiore conoscenza delle agevolazioni fiscali ..... 1
			Manca informazione sulle opportunità di sviluppo..... 1
			Normativa ..... 1
			Normativa agrituristica ..... 1
			Normativa fiscale all'interno delle cooperative ..... 1
			Per agriturismo ..... 1
			Relativi agriturismo..... 1
			Attività connesse all'agricoltura ..... 1
Normativa aziendale ..... 1			
Acquisti	9	4,4	Basi di ricerca dei fornitori ..... 1
			Normativa fiscale per agriturismo ..... 1
Gestione del personale	9	4,4	Buste paga ..... 1
			Contratti dipendenti extracomunitari ..... 1
			Dal prossimo anno assumeranno nuovo personale ..... 1
			Normativa contratti lavoro ..... 1
			Stanno riorganizzando la società..... 1
Nuovi contratti di lavoro ..... 1			
Altro	1	0,5	Disaccoppiamento e contributi in agricoltura ..... 1
<b>Totale</b>	<b>68</b>		

*Tav. 16 - Competenze tecnico esecutive in area produzione - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Tecniche di produzione	50	24,5	Potatura .....6
			Olivi .....2
			Potatura olivi .....2
			Viticultura .....2
			Approfondimento varie tecniche coltivazioni .....1
			Biologico: normative e tecniche .....1
			Carenza di corsi di potatura di piante frutticole .....1
			Corso olivicoltura.....1
			Fitopatologie e fitoprofilassi della vite e dell'olivo .....1
			Gestione impianti (Vigneto- Frutteto- Oliveto .....1
			Lavorazione legno .....1
			Per approfondire .....1
			Potatura alberi da frutto .....1
			Potatura di olivi e viti .....1
			Potatura e trattamento degli olivi.....1
			Potatura vigna .....1
			Potatura vite.....1
			Prodotti tipici .....1
			Settore caseario .....1
			Tecniche di viticultura .....1
Vigna.....1			
Apicoltura.....1			
Potatura olivo .....1			
Trasformazione delle produzioni	46	22,5	Olio .....3
			Settore ortofrutticolo .....2
			Bufali.....1
			Dal prossimo anno attivano una cucina attrezzata.....1
			Formaggio e derivati .....1
			Frutta .....1
			Latte .....1
			Olio biologico .....1
			Ortaggi per marmellate .....1
			Piante medicinali .....1
			Salumi .....1
			Settore caseario .....1
			Settore zootecnico .....1
			Si stanno aprendo ora a questo nuovo settore.....1
			Tecniche innovative .....1
			Vigna.....1
			Vino .....1
			Carne .....1
Formaggio/olio.....1			
Lavanda .....1			
Lupini .....1			
Verdura .....1			

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Conservazione delle produzioni	33	16,2	Olio ..... 3
			Bufali ..... 1
			Cereali ..... 1
			Frutta ..... 1
			Marmellate ..... 1
			Olio biologico ..... 1
			Olio/ Vino ..... 1
			Rosa canina ..... 1
			Settore ortofrutticolo ..... 1
			settore zootecnico ..... 1
			Vigna ..... 1
			Frutta/ortaggi ..... 1
			Lavanda ..... 1
			Lupini ..... 1
Verdura ..... 1			
Zafferano ..... 1			
<b>Igiene ed alimenti</b>	<b>26</b>	<b>12,7</b>	
Altro	7	3,4	Corso per enologo ..... 1
			Energie rinnovabili ..... 1
			Gestione macchinari- capire come deve lavorare un macchinario ..... 1
			Malattie della vite ..... 1
			Malattie della vite: prevenzione e cura ..... 1
			Organizzazione eventi: degustazione ed esposizione dei prodotti di zona ..... 1
			Patologie, prevenzione, cura ed alimentazione dei suini allo stato brado ..... 1
<b>Totale</b>	<b>162</b>		

*Tav. 17 - Competenze tecnico esecutive in area manutenzione - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Macchinari e attrezzature	19	9,3	Aggiornamento su software e elettronica applicata all'agricoltura su macchinari, es.: trattore, ecc. .... 1
			Manutenzione ..... 1
			Manutenzione e riparazione ..... 1
			Manutenzione macchinari per lavorazione terra ..... 1
			Utilizzo e manutenzione macchinari ..... 1
			Utilizzo e riparazione dei macchinari ..... 1
			4necessari alla lavorazione del legno ..... 1
			Manutenzione macchinari per la raccolta delle olive ..... 1
Altro	1	0,5	Degli ambienti: normative e requisiti ..... 1
<b>Totale</b>	<b>20</b>		

*Tav. 18 - Competenze tecnico esecutive in area stoccaggio - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Stoccaggio	1	0,5	Cereali .....1 Prodotto trasformato .....1
<b>Totale</b>	<b>1</b>		

*Tav. 19 - Distribuzione delle aziende in relazione al bisogno di aggiornamento per il proprio personale*

	v.a.	%
Sì	170	84,6
No	31	15,4
<b>Totale</b>	<b>201</b>	<b>100</b>

N.R.=4

*Tav. 20 - Distribuzione delle aziende in relazione al bisogno di riconversione per il proprio personale*

	v.a.	%
Sì	5	2,7
No	177	97,3
<b>Totale</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

N.R.=23

*Tav. 21 - Distribuzione delle aziende che ritengono di poter contribuire alla formazione di tali figure professionali garantendo al personale della sua azienda la frequenza a percorsi formativi*

	v.a.	%
Sì	152	87,4
No	22	12,6
<b>Totale</b>	<b>174</b>	<b>100</b>

N.R.=31

Specifiche principali figure professionali di cui pensa di avere bisogno nei prossimi anni per accompagnare e sostenere la sua azienda in ordine di frequenza:

- Agronomo.....9
- Operaio specializzato .....9
- Operai generici .....6
- Agente di commercio- Venditore .....5
- Cantiniere .....5
- Operaio qualificato .....5
- Addetto alla reception .....3
- Potino .....3
- Enologo .....2
- Trattorista .....2
- Addetta alle pulizie .....1
- Addetto al Commerciale .....1
- Addetto al punto vendita .....1
- Addetto alla commercializzazione .....1
- Addetto all'accoglienza per agriturismo .....1
- Addetto all'agriturismo .....1
- Addetto alle vendite .....1
- Addetto parte commerciale-turistica .....1



▪ Addetto ufficio amministrativo .....	1
▪ Agente Commerciale.....	1
▪ Amministratore.....	1
▪ Area manager .....	1
▪ Assistente di cantina.....	1
▪ Assistente di frantoio .....	1
▪ Biologo .....	1
▪ Capo officina.....	1
▪ Commercialista .....	1
▪ Consulente commerciale .....	1
▪ Contabile .....	1
▪ Cuoco.....	1
▪ Direttore commerciale .....	1
▪ Direttore marketing e comunicazione .....	1
▪ Erborista .....	1
▪ Esperto in lingue e informatica .....	1
▪ Esperto in produzione piante officinali e piante ortofrutticole in via di estinzione .....	1
▪ Esperto Marketing internazionale .....	1
▪ Guida turistica con conoscenza tradizioni .....	1
▪ Impiegato .....	1
▪ Ingegnere .....	1
▪ Macchinisti.....	1
▪ Mungitore.....	1
▪ Operai .....	1
▪ Operai raccolta olive.....	1
▪ Operai specializzati lavorazione legno .....	1
▪ Operai specializzati macchine agricole per legno.....	1
▪ Operaio addetto all'allevamento di alpaca .....	1
▪ Operaio polivalente- Potino .....	1
▪ Operaio settore zootecnico.....	1
▪ Operaio specializzato per mezzi trasporto/mezzi carico.....	1
▪ Operaio specializzato Addetto tuttofare per agriturismo .....	1
▪ Persona specializzata nelle normative di settore .....	1
▪ Personale amministrativo .....	1
▪ Personale cucina.....	1

- Personale di sala..... 1
- Promotore agriturismo..... 1
- Responsabile marketing..... 1
- Responsabile marketing..... 1
- Ricercatore di settore (colui che indica il tipo di coltura da adottare) ..... 1
- Stallieri (cavalli) ..... 1
- Tecnico agrario per nuove tecnologie..... 1
- Tecnico che si occupi della gestione e della pianificazione aziendale..... 1
- Tecnico conduzione frutteto specialistico..... 1
- Tecnico consulenza specialistica ..... 1
- Tecnico della qualità ..... 1
- Tecnico delle vendite ..... 1
- Tecnico di gestione ..... 1
- Tecnico per le certificazioni ..... 1
- Tecnico vitivinicolo ..... 1
- Tecnico/operaio qualificato ..... 1

*Tav. 22 - Pensa di avere difficoltà a trovare sul mercato del lavoro questo/i tipi di figura/e professionale/i*

	v.a.	%
Sì	48	66,7
No	24	33,3
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

## Appendice B

# Tavole statistiche indagine lavoratori

*Tav. 1 - Età del lavoratore*

	v.a.	%
Meno di 30 anni	3	7,9
31-40 anni	12	31,6
41-50 anni	16	42,1
Più di 50 anni	7	18,4
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Tav. 2 - Sesso*

	v.a.	%
Maschio	27	71,1
Femmina	11	28,9
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Tav. 3 - Nazionalità*

	v.a.	%
Germania	1	2,6
Italia	33	86,8
Polonia	1	2,6
Romania	3	7,9
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Tav. 4 - Titolo di studio*

	v.a.	%
Licenza elementare	1	11,1
Licenza media	1	11,1
Diploma	7	77,8
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

*Tav. 5 - Anzianità lavorativa nel settore*

	v.a.	%
Meno di 15 anni	20	58,8
Tra 15 e 30 anni	12	35,3
Più di 30 anni	2	5,9
<b>Totale</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

N.R.=4

Principali mansioni svolte nel settore dell'agricoltura:

▪ Trattorista .....	6
▪ Conduzione agriturismo .....	5
▪ Manutenzione area verde .....	3
▪ Lavorazioni meccaniche.....	2
▪ Lavori agricoli vari.....	2
▪ Operaio boschivo .....	2
▪ Accoglienza e servizi ai turisti.....	1
▪ Aiuto in cucina .....	1
▪ Allevatore avicolo .....	1
▪ Altri lavori vari .....	1
▪ Attività agricole varie.....	1
▪ Coadiutore familiare .....	1

▪ Coadiuvante alle attività agricole e agrituristiche .....	1
▪ Coltivatore diretto .....	1
▪ Condusione azienda agricola e agrituristica.....	1
▪ Dirigenziale .....	1
▪ Fattore .....	1
▪ Impiegato agricolo generico .....	1
▪ Lavori agricoli vari per vigneto e oliveto.....	1
▪ Lavori generi agricoltura .....	1
▪ Mansioni agricole .....	1
▪ Manutenzioni strutturali agricole .....	1
▪ Meccanico .....	1
▪ Operaio .....	1
▪ Operaio generico nel settore olivicolo .....	1
▪ Operaio generico nel settore viti-vinicolo.....	1
▪ Operaio generico nel settore zootecnico .....	1
▪ Operaio generico per lavanda .....	1
▪ Operaio per allevamento cavalli .....	1
▪ Operaio specializzato .....	1
▪ Operaio specializzato per gli olivi .....	1
▪ Potatore .....	1
▪ Pulizia stanze agriturismo.....	1
▪ Responsabile .....	1
▪ Settore zootecnico .....	1
▪ Tanti lavori inerenti l'agricoltura e l'agriturismo .....	1
▪ Tecnico in una coo.va di servizi .....	1
▪ Tutto.....	1
▪ Tutto e di più.....	1
▪ Vigneto seminativo zootecnica .....	1

*Tav. 6 - Anzianità lavorativa in azienda*

	v.a.	%
Meno di 5 anni	29	82,9
Tra 5 e 10 anni	6	17,1
Più di 10 anni	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

N.R.=3

Mansioni svolte attualmente nell'impresa:

▪ Giardiniere .....	3
▪ Trattorista .....	3
▪ Lavorazioni meccaniche.....	2
▪ Operaio per allevamento cavalli .....	2
▪ Impiegato agricolo generico .....	1
▪ Lavori agricoli legati alla viticoltura .....	1
▪ Lavori agricoli vari legati ai cereali olive e settore zootecnico .....	1
▪ Lavori agricoli vari per vigneto e oliveto.....	1
▪ Operaio generico nel settore olivicolo .....	1
▪ Operaio generico per i pomodori .....	1
▪ Operaio generico per lavanda .....	1
▪ Operaio generico settore cerealicolo.....	1
▪ Operaio specializzato per gli olivi .....	1
▪ Tagliabosco.....	1

*Tav. 7 - Tipologia aziendale*

	v.a.	%
Azienda agricola	37	100,0
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

N.R.=1

*Tav. 8 - Settore produttivo - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	%
Ortofrutticolo	4	5,2
Viti-vinicolo	17	22,1
Floro-vivaistico	2	2,6
Servizi	1	1,3
Cerealicolo	1	1,3
Olivicolo	15	19,5
Zootecnico	1	1,3
Altro	18	23,4
<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

N.R.=0

Specifiche della risposta altro della domanda riguardante il settore produttivo:

- Allevamento cavalli ..... 1
- Punto vendita ..... 1
- Venatorie ..... 1

*Tav. 9 - Attuale funzione/ruolo e tipologia contrattuale - Valori assoluti*

	Tempo indeterminato		Tempo determ. / avventizi	Totale
	Tempo pieno	Part-time		
Dirigente	4	0	1	5
Quadro	0	0	0	0
Collaboratore	3	2	2	7
Impiegato	2	1	3	6
Operaio specializzato	3	0	7	10
Operaio qualificato	0	0	6	6
Operaio generico	0	1	3	4
Apprendista	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>38</b>

*Tav. 10 - Competenze di base ritenute più carenti - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto alle risposte	% rispetto ai casi
Normativa di settore	16	26,2	47,1
Normativa sulla sicurezza	4	6,6	11,8
Lingue	19	31,1	55,9
Informatica	10	16,4	29,4
Prevenzione incendi	2	3,3	5,9
Primo soccorso	5	8,2	14,7
Altre competenze di base	5	8,2	14,7
<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	

N.R.=4

*Tav. 11 - Competenze trasversali ritenute più carenti - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto alle risposte	% rispetto ai casi
Organizzative/gestionali	12	50,0	35,3
Comunicative	8	33,3	23,5
Comportamentali	3	12,5	8,8
Privacy	1	4,2	2,9
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	

N.R.=4



*Tav. 12 - Competenze tecnico esecutive in area commerciale - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Vendita	7	18,4	Marketing ..... 1 Vendita diretta ..... 1
Comunicazione	15	36,8	Creazione, gestione e promoz. di un sito internet ..... 1 Utilizzo internet ..... 1
Lingue	17	47,4	Inglese ..... 7 Tedesco ..... 1 Francese ..... 1 Italiano ..... 1 Spagnolo ..... 1
Altro	1	2,6	Tecniche di gestione delle attività venatorie ..... 1
<b>Totale</b>	<b>40</b>		

*Tav. 13 - Competenze tecnico esecutive in area controllo qualità - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Processo	7	18,4	Certificazioni europee ..... 1 Controllo produzione per salute alimentare ..... 1
Prodotto	10	26,3	Certificazioni europee ..... 1 Rapporto prodotto/processo con salute alimentare ..... 1
<b>Totale</b>	<b>17</b>		

*Tav. 14 - Competenze tecnico esecutive in area gestione amministrativa - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Aspetti fiscali	15	39,5	Normativa fiscale..... 1 Normativa fiscale per agriturismo .... 1 Questione TFR ..... 1
Acquisti	3	7,9	
Gestione del personale	2	5,3	
Altro	0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>20</b>		

*Tav. 15 - Competenze tecnico esecutive in area produzione - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Tecniche di produzione	18	47,4	Aggiornamento sui sistemi di produzione..... 1 Agronomiche ..... 2 Corso di potatura olivi/viti ..... 2 Florovivaismo ..... 1 Olio/olivi ..... 2 Tecnico per il taglio del bosco ..... 1 Tecniche seminativi ..... 1
Trasformazione delle produzioni	12	31,6	Florovivaismo ..... 1 Olivi ..... 1 Salumi ..... 1 Vino ..... 1
Conservazione delle produzioni	7	18,4	Vino ..... 1
Igiene ed alimenti	8	21,1	
Altro	0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>45</b>		

*Tav. 16 - Competenze tecnico esecutive in area manutenzione - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Macchinari e attrezzature	14	36,8%	Aggiornamenti tecnici ..... 1 Manutenzione motosega ..... 1 Utilizzo dei macchinari in genere..... 1
Altro	0	0,0	
<b>Totale</b>	<b>14</b>		

*Tav. 17 - Competenze tecnico esecutive in area stoccaggio - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto ai casi	Specifiche indicate
Stoccaggio	1	2,6	Tracciabilità della produzione
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	

*Tav. 18 - Se ha espresso la necessità di formazione, di quale tipo di intervento ritiene di aver bisogno? - Domanda a risposta multipla*

	v.a.	% rispetto alle risposte	% rispetto ai casi
Aggiornamento	24	64,9	77,4
Specializzazione	12	32,4	38,7
Riconversione	1	2,7	3,2
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	

N.R.=7

*Tav. 19 - Ritiene utile partecipare ad interventi di formazione che contribuiscano al suo sviluppo professionale?*

	v.a.	%
Sì	29	96,7
No	1	3,3
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

N.R.=8

Specifiche delle motivazioni della risposta "sì":

- Avendo iniziato da solo 2 anni ogni tipo di informazione è importante
- Cresce la mia formazione professionale
- Esperienza positiva culturalmente
- La teoria rispetto all'esperienza contiene una visione globale che integra l'informazione dell'organizzazione aziendale
- Miglioramento professionale
- Migliorare ed avere maggiori conoscenze
- Miglioro le mie capacità professionali
- Non si è mai imparato abbastanza. Ritengo importante un continuo adeguamento alle novità
- Per essere più professionali
- Per il miglioramento dell'azienda
- Per mantenersi aggiornati sulle trasformazioni inerenti il settore
- Per migliorare le mie conoscenze per gestire meglio la mia attività
- Per migliorare la qualità
- Per poter gestire meglio il mio lavoro
- Svolgere un'attività professionale richiede al giorno d'oggi sempre maggiore qualità e preparazione tecnica
- Un ambiente dinamico richiede conoscenze professionali e specifiche.

# Appendice C

## Questionario indagine sulle imprese

### 1 Dati sull'intervistato

#### 1.1 Funzione dell'intervistato nell'azienda (una sola risposta):

- 1. titolare
- 2. socio/familiare
- 3. direttore
- 4. responsabile del personale
- 5. altro (spec.) \_\_\_\_\_

### 2 Caratteristiche generali dell'azienda

#### 2.1. Tipologia aziendale (una sola risposta):

- 1. azienda
- 2. cooperativa
- 3. altro (spec.) \_\_\_\_\_

#### 2.2. Forma giuridica dell'azienda (una sola risposta):

- 1. impresa individuale
- 2. società di persone (spec. \_\_\_\_\_)
- 3. società di capitale (spec. \_\_\_\_\_)

#### 2.3. Indicare la Superficie Totale Aziendale (SAU):

--	--	--	--	--	--	--	--

 ha.

#### 2.4. Indicare il settore produttivo:

- 1. settore ortofrutticolo
- 2. settore viti-vinicolo
- 3. settore floro-vivaistico
- 4. settore trasformazione
- 5. settore dei servizi

- 6. settore cerealicolo
- 7. settore silvicoltura
- 8. settore olivicolo
- 9. settore zootecnico
- 10. altro

2.5. Nell'anno precedente, quanti sono stati i lavoratori che hanno operato in azienda? (indicare il totale dei dipendenti)

	Tempo indeterminato		Tempo determ./avventizi
	Tempo pieno	Part-time	
Apprendisti			
Operai generici			
Operai qualificati			
Operai specializzati			
Impiegati			
Quadri			
Dirigenti			
Consulenze specialistiche			
Imprenditori			
Soci-familiari			

Totale lavoratori sesso maschile \_\_\_\_\_ Totale lavoratori sesso femminile \_\_\_\_\_

2.6. Per ciascuna categoria, indicare il numero totale di lavoratori *extracomunitari*

	Tempo indeterminato		Tempo determ./avventizi
	Tempo pieno	Part-time	
Apprendisti			
Operai generici			
Operai qualificati			
Operai specializzati			
Impiegati			
Quadri			
Dirigenti			
Consulenze specialistiche			
Imprenditori			
Soci-familiari			

Totale lavoratori sesso maschile \_\_\_\_\_ Totale lavoratori sesso femminile \_\_\_\_\_

Aree geografiche di provenienza: \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_

### 3 Fabbisogni formativi e formazione continua

3.1. In quali delle seguenti aree, operano le figure professionali presenti in azienda?

- 1. Area commerciale
- 2. Area controllo qualità
- 3. Area gestione amministrativa
- 4. Area produzione
- 5. Area manutenzione (macchinari, attrezzature)
- 6. Area stoccaggio (magazzino)
- 7. Altro (spec.) \_\_\_\_\_
- 8. Altro (spec.) \_\_\_\_\_

3.2. In quali dei seguenti ambiti si rilevano le maggiori carenze professionali all'interno dell'azienda?

- 1. preparazione di base (cultura generale)
- 2. capacità tecnico-esecutive
- 3. competenze specialistiche
- 4. competenze trasversali
- 5. altro (spec.) \_\_\_\_\_
- 6. nessun ambito

3.3. Relativamente ad alcuni dei precedenti ambiti, potrebbe segnalare, in maggior dettaglio, quali competenze ritiene maggiormente carenti?

*Competenze di Base*

- 1. normativa di settore (es. contributi in agricoltura, energie rinnovabili, ecc.)
- 2. normativa sulla sicurezza (es. vibrazioni, rischio chimico, ecc.)
- 3. lingue
- 4. informatica
- 5. prevenzione incendi
- 6. primo soccorso
- 7. altro (spec.) \_\_\_\_\_

*Competenze Trasversali*

- 8. organizzative/gestionali
- 9. comunicative
- 10. comportamentali
- 11. privacy



12. altro \_\_\_\_\_

*Competenze Tecnico Esecutive (specificare ulteriormente ove possibile)*

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
<b>Area commerciale</b>	
Vendita  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
Comunicazione e promozione azienda  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
Lingue estere  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
Altro  _____ _____  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
<b>Area controllo qualità</b>	
Processo  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
Area controllo qualità	
<p>Prodotto</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
Area gestione amministrativa	
<p>Aspetti fiscali</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Acquisti</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Gestione del personale</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Altro</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
Area controllo qualità	
<p>Prodotto</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
Area gestione amministrativa	
<p>Aspetti fiscali</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Acquisti</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Gestione del personale</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Altro</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
<b>Area produzione</b>	
<p>Tecniche di produzione (es. potatura, apicoltura, ecc.)</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Trasformazione delle produzioni</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Conservazione delle produzioni</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Igiene ed alimenti</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Altro</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
<b>Area manutenzione</b>	
Macchinari e attrezzature  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
Altro  _____  _____  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
<b>Area stoccaggio (magazzino)</b>	
 _____  _____	a) _____  b) _____

### 3.4 Indicare le figure professionali più rilevanti per la sua azienda

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### 3.5. Le figure professionali presenti nella sua azienda hanno bisogno di

*Aggiornamento* (cioè una formazione del personale che adegui le sue conoscenze alle necessità dell'azienda)

- Sì  
 No

Specificare quali figure \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Riconversione* (cioè lo spostamento del personale, dopo un periodo di formazione, ad altre funzioni all'interno dell'azienda)

- Sì  
 No

Specificare quali figure \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.6 Ritieni di poter contribuire alla formazione di tali figure professionali garantendo al personale della tua azienda la frequenza a percorsi formativi?**

Sì perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

No perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.7 Potrebbe indicare le principali figure professionali di cui pensa di avere bisogno nei prossimi anni per accompagnare e sostenere la sua azienda?**

*Descrivere, in ordine di importanza, una, due o più figure professionali a seconda delle esigenze aziendali espresse*

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

### 3.8 Pensa di avere difficoltà a trovare sul mercato del lavoro questo/i tipi di figura/e professionale/i e perché?

Sì perchè \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

No perchè \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **Tutela dei dati personali - Informativa**

Si informa, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196/03, che i dati personali che Le verranno richiesti nel corso di questa indagine/sondaggio, saranno trattati dal COAP - Azienda Speciale della Camera di Commercio di Grosseto, anche con l'ausilio di mezzi elettronici o automatizzati, per le finalità riguardanti l'attività di studio relativa al Progetto Equal "La costa della conoscenza". Il conferimento di tali dati è facoltativo. I dati, utilizzati solo in forma aggregata e nel rispetto dell'anonimato, saranno trattati esclusivamente dal COAP - Azienda Speciale della Camera di Commercio di Grosseto e saranno comunicati ai committenti della ricerca. Ai dati hanno accesso i dipendenti ed i collaboratori del COAP che sono stati nominati incaricati del trattamento. Ai sensi dell'art. 7 della stessa legge, all'interessato è riconosciuto l'esercizio dei diritti, tra cui quelli di ottenere conferma dell'esistenza o meno dei propri dati, nonché della logica e delle finalità su cui si basa il trattamento, di ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione della legge nonché l'aggiornamento, la rettificazione o, se vi è interesse, l'integrazione dei dati. Il titolare del trattamento, a cui può rivolgersi per qualunque informazione è: COAP - Via Cairoli, 3 - 58100 Grosseto.





# Appendice D

## Questionario indagine sui lavoratori

### 1 Dati sull'intervistato

#### 1.1 Dati anagrafici

Età \_\_\_\_\_ Sesso \_\_\_\_\_ Nazionalità \_\_\_\_\_

Titolo di studio \_\_\_\_\_

#### 1.2. Esperienze lavorative

Da quanti anni lavora nel settore dell'agricoltura? \_\_\_\_\_

Principali mansioni svolte:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

Da quanti anni lavora presso l'attuale azienda? \_\_\_\_\_

Mansioni svolte attualmente:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### 1.3. Tipologia di azienda presso la quale lavora attualmente (*una sola risposta*)

- 1. azienda agricola
- 2. cooperativa
- 3. altro (spec.) \_\_\_\_\_

#### 1.4. Settore produttivo dell'azienda

- 1. settore ortofrutticolo
- 2. settore viti-vinicolo
- 3. settore floro-vivaistico
- 4. settore trasformazione
- 5. settore dei servizi
- 6. settore cerealicolo
- 7. settore silvicoltura
- 8. settore olivicolo
- 9. settore zootecnico
- 10. altro (spec.) \_\_\_\_\_

#### 1.5. Attuale funzione/ruolo e tipologia contrattuale

	Tempo indeterminato		Tempo determ. / avventizio
	Tempo pieno	Part-time	
Dirigente			
Quadro			
Collaboratore			
Impiegato			
Operaio specializzato			
Operaio qualificato			
Operaio generico			
Apprendista			

## ② Fabbisogni formativi e formazione continua

2.1. In quali dei seguenti ambiti avverte la necessità di acquisire nuove conoscenze / competenze o di aggiornare la sua preparazione professionale?

### *Competenze di Base*

- 1. normativa di settore (es. contributi in agricoltura, energie rinnovabili, ect.)
- 2. normativa sulla sicurezza (es. vibrazioni, rischio chimico, etc..)
- 3. lingue
- 4. informatica
- 5. prevenzione incendi
- 6. primo soccorso
- 7. altro (spec.) \_\_\_\_\_

### *Competenze Trasversali*

- 8. organizzative/gestionali
- 9. comunicative
- 10. comportamentali
- 11. privacy
- 12. altro (spec.) \_\_\_\_\_

### *Competenze Tecnico Esecutive (specificare ulteriormente ove possibile)*

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
<b>Area commerciale</b>	
Vendita  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____
Comunicazione e promozione azienda  1=sì - 2=no	a) _____  b) _____

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
<b>Area commerciale</b>	
<p>Lingue estere</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Altro</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<b>Area controllo qualità</b>	
<p>Processo</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Prodotto</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<b>Area gestione amministrativa</b>	
<p>Aspetti fiscali</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Acquisti</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
<b>Area gestione amministrativa</b>	
<p>Gestione del personale</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Altro</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<b>Area produzione</b>	
<p>Tecniche di produzione (es. potatura, apicoltura, ecc.)</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Trasformazione delle produzioni</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Conservazione delle produzioni</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>
<p>Igiene ed alimenti</p> <p>1=sì - 2=no</p>	<p>a) _____</p> <p>b) _____</p>

Area/Settore	Competenze tecnico-professionali
Area produzione	
Altro _____ _____  1=si - 2=no	a) _____  b) _____
Area manutenzione	
Macchinari e attrezzature  1=si - 2=no	a) _____  b) _____
Altro _____ _____  1=si - 2=no	a) _____  b) _____
Area stoccaggio (magazzino)	
_____ _____	a) _____  b) _____

1=si - 2=no

altro (spec.) \_\_\_\_\_

1=si - 2=no

non avverto particolari carenze

**2.2. Se ha espresso la necessità di formazione, di quale tipo di intervento ritiene di aver bisogno?**

- 1. Aggiornamento (cioè una formazione che adegui le sue conoscenze alle necessità dell'azienda)
- 2. Specializzazione (cioè una formazione che comporti l'acquisizione di competenze per la gestione di specifiche attività professionali)
- 3. Riconversione (cioè il cambiamento di ruolo, dopo un periodo di formazione, ad altre funzioni all'interno dell'azienda)

**2.3. Ritiene utile partecipare ad interventi di formazione che contribuiscano al suo sviluppo professionale?**

- Sì perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- No perchè \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Tutela dei dati personali - Informativa**

Si informa, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196/03, che i dati personali che Le verranno richiesti nel corso di questa indagine/sondaggio, saranno trattati dal COAP - Azienda Speciale della Camera di Commercio di Grosseto, anche con l'ausilio di mezzi elettronici o automatizzati, per le finalità riguardanti l'attività di studio relativa al Progetto Equal "La costa della conoscenza". Il conferimento di tali dati è facoltativo. I dati, utilizzati solo in forma aggregata e nel rispetto dell'anonimato, saranno trattati esclusivamente dal COAP - Azienda Speciale della Camera di Commercio di Grosseto e saranno comunicati ai committenti della ricerca. Ai dati hanno accesso i dipendenti ed i collaboratori del COAP che sono stati nominati incaricati del trattamento. Ai sensi dell'art. 7 della stessa legge, all'interessato è riconosciuto l'esercizio dei diritti, tra cui quelli di ottenere conferma dell'esistenza o meno dei propri dati, nonché della logica e delle finalità su cui si basa il trattamento, di ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione della legge nonché l'aggiornamento, la rettificazione o, se vi è interesse, l'integrazione dei dati. Il titolare del trattamento, a cui può rivolgersi per qualunque informazione è: COAP - Via Cairoli, 3 - 58100 Grosseto.

