

**Atlante Società Cooperativa**

**SEI ANNI DI AGRICOLTURA - ANNO 2014-15**

**OPERATORE AGRICOLA**

**Provincia di Grosseto - Maremma Grossetana**



### **METODOLOGIA DI RICERCA STUDIO ED ANALISI**

- Studio di Associazioni di Categoria;
- Sviluppo contesto Regionale;
- Sviluppo contesto Provinciale;
- Crisi e ripresa del comparto.
- Piano regionale di Sviluppo

### **STUDIO FABBISOGNI PROVINCIALI**

- Analisi fabbisogni formativi contestualizzati;
- Studio provinciale;
- Studi di caso della prov. Di Grosseto.

### ***BIBLIOGRAFIA:***

- Provincia di Grosseto; PATTO per lo SVILUPPO LOCALE della Provincia di Grosseto; 2007;- Allegato alla DG Provincia di Grosseto n. 15/2014; istanza di riconoscimento del Distretto Rurale della Maremma;
- Patto della Maremma Grossetana( D.M. n. 972 del 29/1/2014).
- Protocollo di intesa tra Provincia e Camera di Commercio promozione del territorio, 2015
- Centro per l'impiego di Grosseto, dati occupazionali 2012
- Pacciani A. L'agricoltura a Grosseto 2010

**Per Atlante soc. coop, Realizzazione a cura di Dott. Giovanni Grilli.**

Grosseto li 08 luglio 2015

## **Analisi Atlante di ricerche per finalità generali degli interventi di formazione settoriale.**

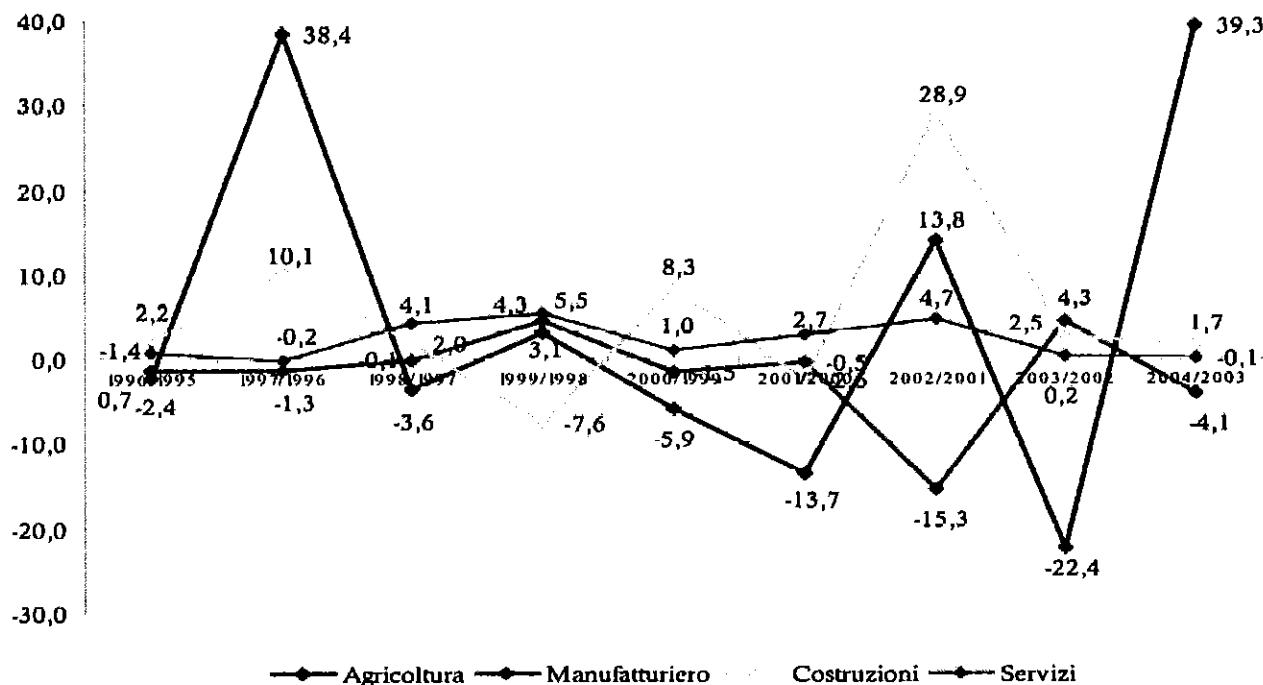
### **Il settore dell'agricoltura nella provincia di Grosseto**

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.

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 constatarne una riduzione (il peso del comparto era, infatti, del 42,5% nel 1998).

Gli andamenti allarmanti, 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 "schacciamento" dei valori percentuali di incidenza dei settori extragricoli, dovuti alla preponderanza del comparto agricolo sul totale delle imprese attive.

	<b>Registrate</b>	<b>Attive</b>	<b>Iscritte</b>	<b>Cessate</b>
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>

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.

	<b>Società di capitale</b>	<b>Società di persone</b>	<b>Ditte individuali</b>	<b>Altre forme</b>
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>

### Analisi dei possibili fattori di ripresa

#### **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 buon crescita di 2005, si attesta ancora su valori medio-bassi, perlomeno se confrontato con la 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.

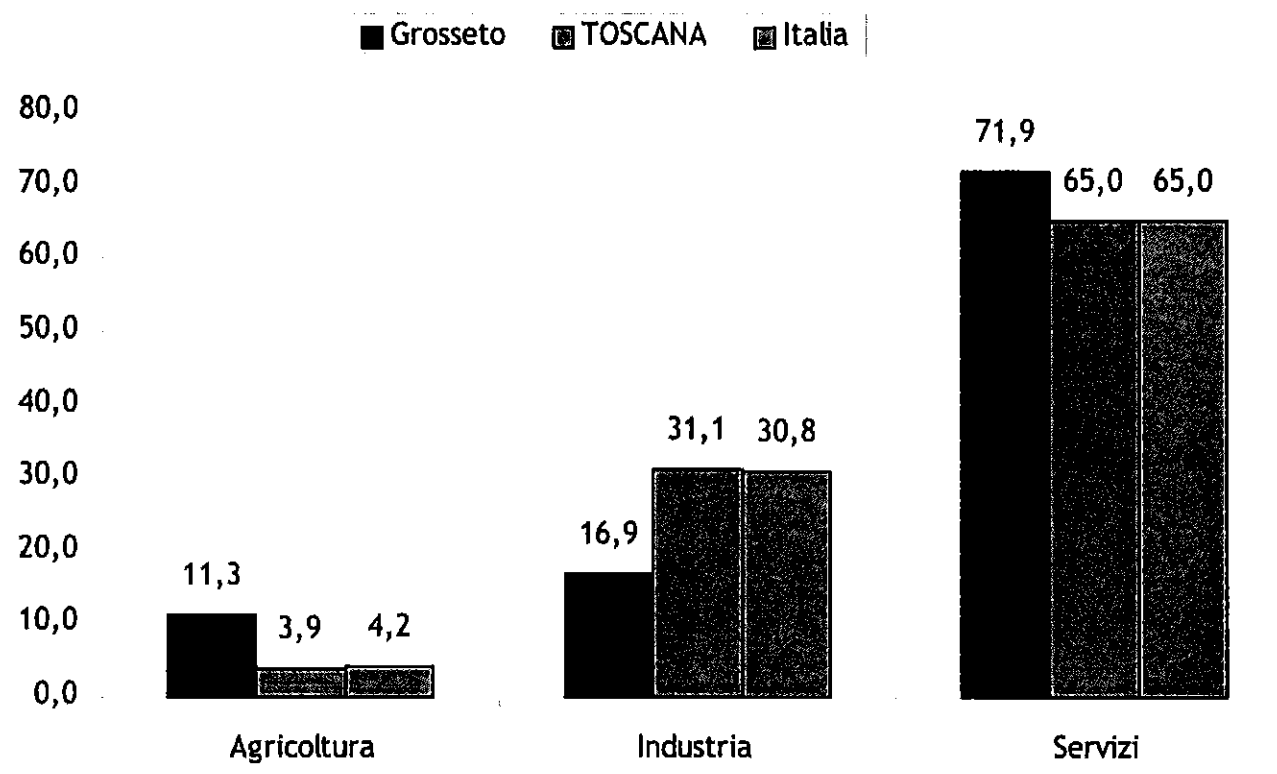
Dal punto di vista settoriale, il mercato del lavoro grossetano, in coerenza con gli andamenti settoriali dell'economia locale, evidenzia con chiarezza la presenza di un processo di forte terziarizzazione della manodopera: mentre, nel 2005, agricoltura ed industria proseguono in una fase di espulsione 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 media 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 lascito tradizionale di una forte incidenza dell'occupazione agricola che costituisce l'altra faccia, quella più tradizionale e meno evoluta, del modello di sviluppo provinciale.



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 agricolozootecnico 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 questo 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 stato 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.

23

Per la realizzazione di questa indagine, le competenze trasversali sono state classificate

nelle seguenti categorie:

1. organizzative/gestionali;
2. comunicative;
3. comportamentali;
4. privacy;
5. altro.

**Competenze tecnico professionali:** sono costituite dai saperi e dalle tecniche connessi 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.

### **Descrizione processi e loro evoluzione**

#### **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, ruoli 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*

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 parttime (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.

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

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

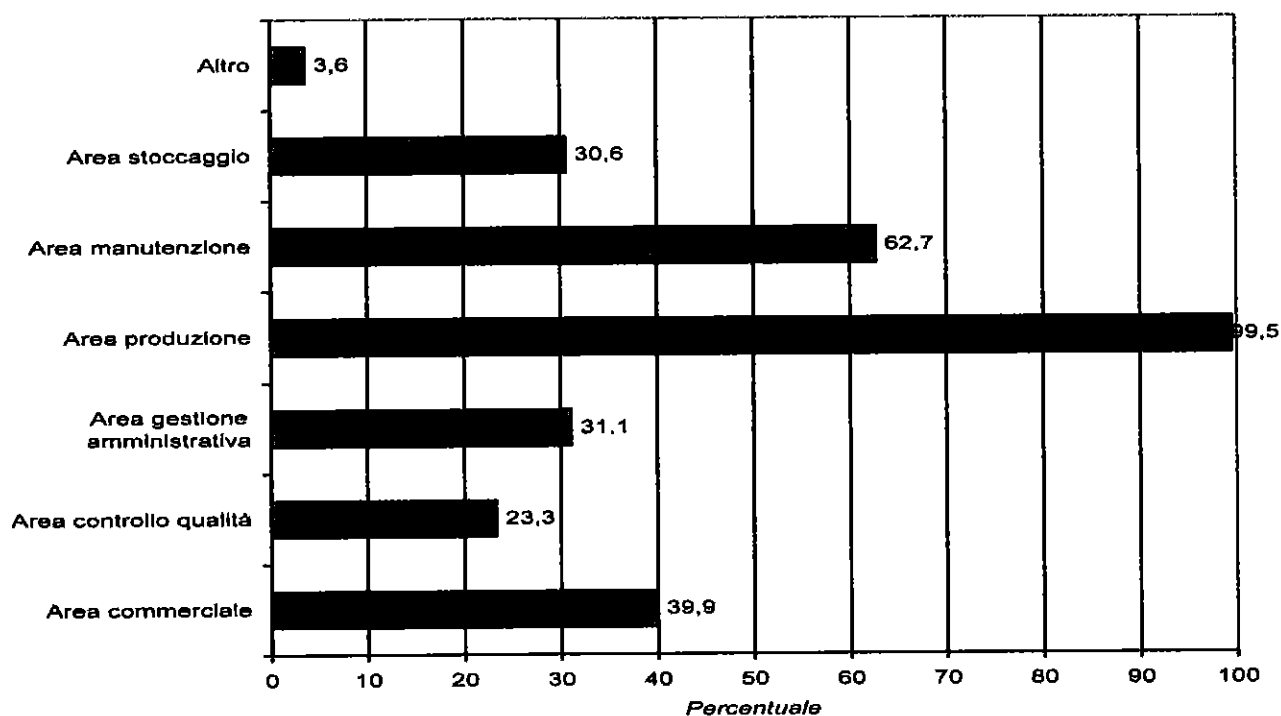
generici extracomunitari si registra un 7% di assunzioni a tempo indeterminato.

A seguire sono elencate le nazionalità di origine dei lavoratori extracomunitari

<b>Area di origine</b>	<b>Nazione</b>	<b>Num.</b>	<b>% sul tot. Lavoratori</b>	<b>% su tot. Lavoratori extracomunitari</b>
<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

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

### I fabbisogni formativi e la formazione continua



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 necessiti 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*

**1** 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

**2** 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"

29

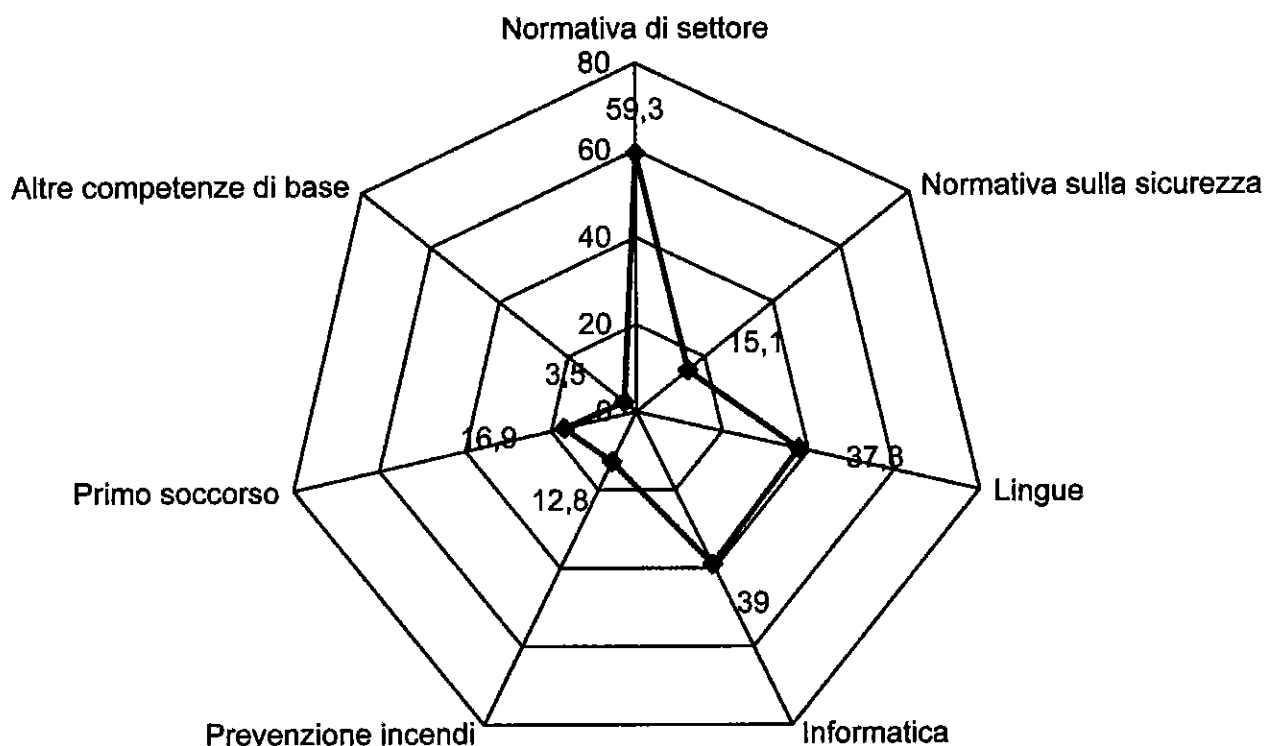
Nel livello successivo di approfondimento è stato chiesto alle aziende di indicare, per ciascun ambito in cui erano state individuate delle carenze professionali, le competenze

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*





## Il Modello formativo

Un modello formativo adeguato deve sapere descrivere chiaramente le metodologie e gli strumenti di formazione, in termini di spazio, tempo, azione, soggetto.

Più in particolare, sulla base dell'acquisizione delle competenze professionali organizzative, l'Operatore artigiano edile potrà essere in grado di:

1. gestire l'organizzazione del proprio posto di lavoro;
2. applicare le misure organizzative in materia di sicurezza sia collettive che individuali durante lo svolgimento delle varie fasi di lavoro;
3. comprendere i principali criteri di organizzazione e così coadiuvare l'impresa nella gestione del cantiere, nell'approvvigionamento dei materiali e nella gestione dello smaltimento dei rifiuti;
4. gestire ed utilizzare in sicurezza le attrezzature di lavoro e gli impianti di cantiere;
5. rapportarsi in modo efficace all'interno dell'organizzazione;
6. costruire un rapporto di stima e collaborazione con i colleghi di lavoro anche di nazionalità e culture diverse;
7. operare con metodologie legate al sistema qualità.

Contenuti formativi Relazionali.

Competenze interne:

- Conoscenza del modo di lavorare dei singoli per ottimizzare la produzione tra pari e secondo la gerarchia
- Collaborazione con altri per la risoluzione dei problemi di lavorazione

Lo sviluppo di competenze relazionali, grazie all'apprendimento di tecniche di comunicazione, permetterà di acquisire la giusta abilità

nel gestire la comunicazione mediata e diretta.

Più in particolare, sulla base dell'acquisizione delle competenze professionali relazionali, l'Operatore artigiano edile potrà essere in grado di:

1. comprendere e analizzare le richieste verbali o scritte dei responsabili aziendali;
2. descrivere il risultato del proprio lavoro in rapporto al responsabile e comunicare verbalmente, utilizzando i principali segni dei diversi linguaggi strutturati e non;
3. interpretare e produrre comunicazioni in uso nel settore;
4. rapportarsi correttamente, rispettare i ruoli aziendali ed instaurare rapporti positivi con le figure coinvolte nel processo edilizio.

Competenze strategiche le quali presuppongono l'attivazione di conoscenze e comportamenti per la realizzazione di obiettivi articolati nel tempo e mirati al miglioramento delle performance dell'impresa. Lo sviluppo di competenze strategiche permette un'ottimizzazione della qualità del capitale umano raggiungendo quella "best performances" che incide in modo significativo sia sulla produzione della singola azienda, sia sullo sviluppo dell'intero sistema produttivo.

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

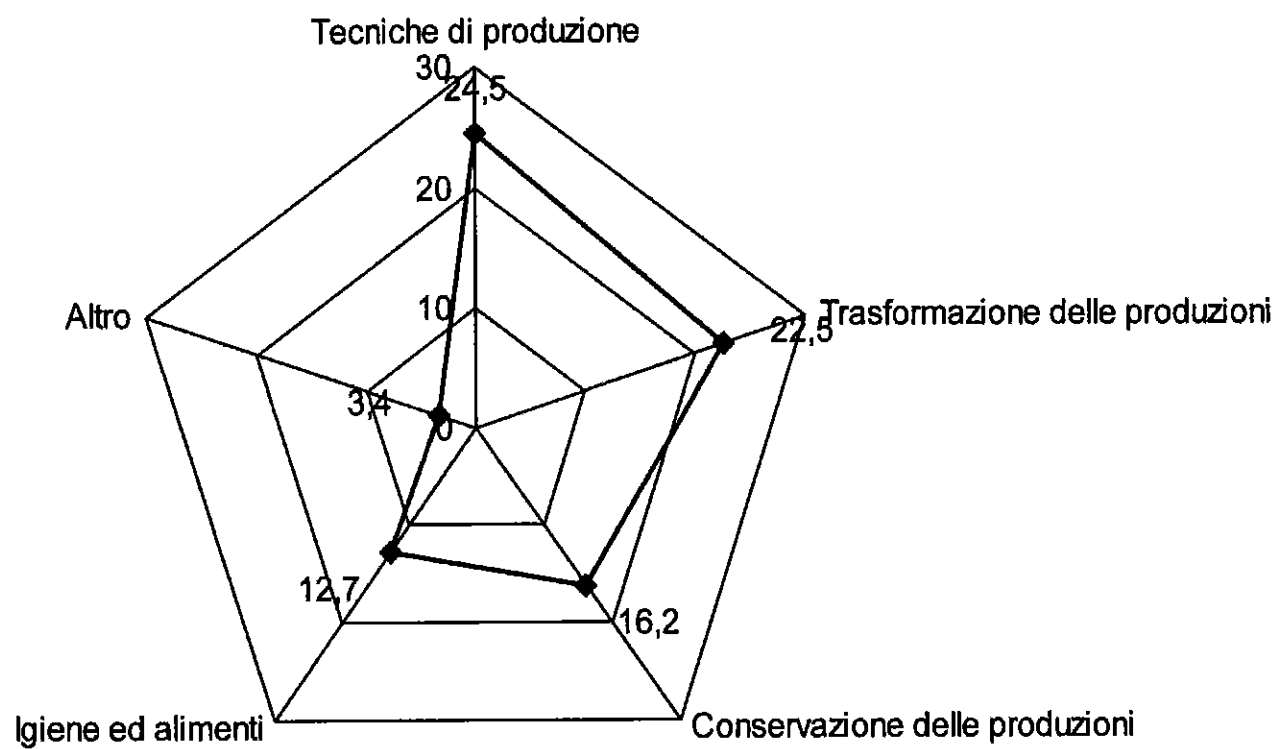
(vedi per esempio le produzioni vitivinicole) e l'individuazione di "formule" per trasformare

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).



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

32

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

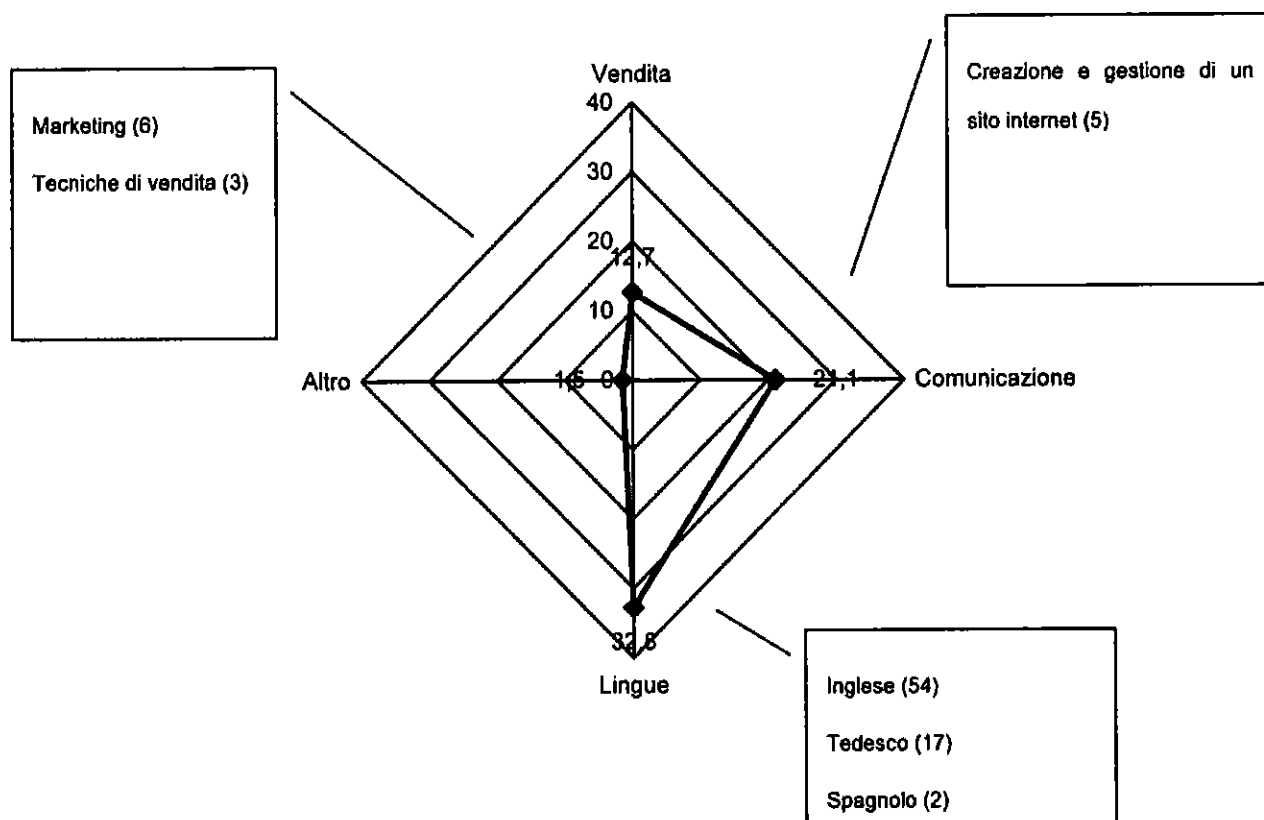
A): in particolare il 19,6% delle imprese individua carenze all'ambito dei processi produttivi (individuando soprattutto nelle certificazioni europee la carenza di competenze),

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



Sono state predisposte delle schede di profili formativi, strutturate secondo una griglia che prevede:

1. la definizione dei contenuti formativi suddivisi in fasi
2. la pianificazione delle attività/competenze da offrire
3. l'individuazione dell'area disciplinare di riferimento
4. l'indicazione didattica minima da svolgere
5. l'apposizione di eventuali note a commento

## ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI

A cura di Atlante Soc. Cooperativa di Grosseto:

Un quinto delle aziende dichiara carenze nell'area del controllo qualità

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:

A

<b>Figure professionali</b>	<b>Frequenza</b>	<b>% sul totale (364)</b>
Imprenditore/Socio	260	71,4
Operalo	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.

### **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

. 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

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

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).

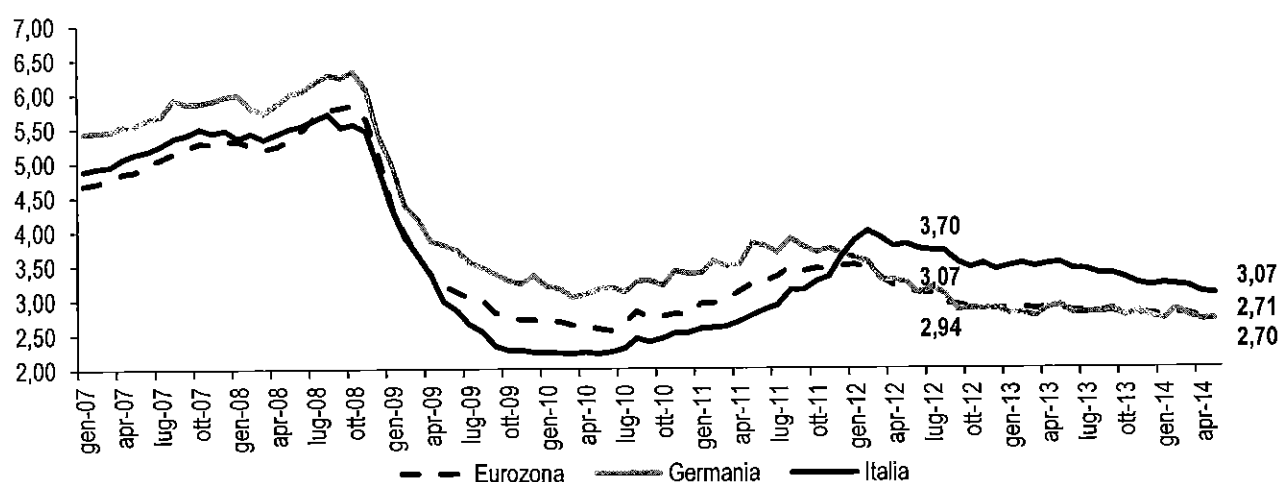
Comparando le risposte fornite dal campione di lavoratori con quelle fornite dalle aziende, emerge un'analogia in termini di tematiche individuate anche se con pesi di importanza diversi: per i lavoratori la carenza principale è rappresentata dalla conoscenza delle lingue, per le aziende dalla normativa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

Denominazione corso Gestione Atlante Soc. Coop:  
“ADDETTO AGLI INTERVENTI TECNICI ED AGRONOMICI SULLE COLTIVAZIONI E  
ALLA GESTIONE DI IMPIANTI , MACCHINE ED ATTREZZATURE”

Per OBBLIGO FORMATIVO STUDENTI DELLA PROVINCIA DI  
GROSSETO—

Anno formativo 2014-15

D)Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi.



Obiettivo generale del progetto è prima di tutto quello di favorire l'avvio di una professione per giovani drop out nel sistema agricoltura, attraverso la messa in atto di un percorso formativo professionale e l'inserimento all'interno di un reale contesto lavorativo.

Il progetto propone, inoltre, un modello di percorso formativo, vera e propria attività denominata " processi e procedure per la socializzazione e l'accompagnamento" che coniuga il percorso didattico con una ricca attività di accompagnamento, tale da favorirne la trasferibilità e la cristallizzazione L'intento è quello di:

1. Valorizzare i diversi stili cognitivi degli allievi, ossia costruire un sottosistema (agricoltura) formativo che valorizzi i diversi ritmi e stili di apprendimento degli allievi al fine di offrire reali opportunità a tutti di capitalizzare le abilità, capacità e interessi individuali, anche facendo ricorso a una individualizzazione spinta.
2. Valorizzare la cultura della operatività (funzionalità degli apprendimenti), ossia costruire un sistema in cui la cultura dell'operatività si espliciti in insegnamenti sempre funzionali e mirati alla prosecuzione del percorso di apprendimento.
3. Creare una referenzialità bidirezionale con il territorio, ossia costruire un sistema flessibile, organizzato al fine di poter recepire tempestivamente le richieste del mercato del lavoro, che permetta uno scambio reciproco e continuo con il territorio.
4. Contribuire alla politica dell'occupazione nel territorio, ossia costruire un sistema scolastico in grado di dialogare con le istituzioni che formulano politiche territoriali per l'occupazione, promuovendo la comunicazione e la collaborazione tra formazione e territorio nell'ottica di un sistema formativo integrato
5. Contribuire alla crescita della persona, ossia costruire un sistema che promuova nell'allievo una percezione di sé nel complesso integrato della società civile e sviluppi comportamenti ispirati ai valori etici condivisi, con il pieno coinvolgimento delle famiglie.
6. Favorire, in ultimo, un clima di attenzione alle relazioni che prevenga e rimuova eventuali ostacoli alla piena integrazione, sostenendo gli alunni, il gruppo classe, i docenti e le famiglie

L'agricoltura è uno dei motori dell'economia maremmana, significativa sia per numero di addetti che per quantità di imprese e suolo coltivato, il maggiore di tutta la regione e rappresenta la quota più significativa per PIL all'interno delle province toscane. I dati 2012 2013( CCIAA, Ist.Tagliacarne, Coap) testimoniano un momento di crisi, a cui si può rispondere solo con un'azione formativa d'impatto per nuove conoscenze e competenze oltre che per una metodologia alternativa in cui la componente frontale sarà comunque inferiore al 30%, impattando proprio il target più colpito dalla disoccupazione per dequalificazione. Il progetto per ADDETTO AGLI INTERVENTI TECNICI ED AGRONOMICI SULLE COLTIVAZIONI E

ALLA GESTIONE DI IMPIANTI , MACCHINE ED ATTREZZATURE, diviso in due distinte attività, gode infatti di strategie innovative, arricchite da percorsi operativi coerenti al target dell'intervento, caratterizzate dal sistematico uso di tecniche didattiche facenti riferimento alla visione del learning by doing, e da un gruppo di lavoro con esperienza specifica e pluriennale anche nello specifico settore di intervento; inoltre il corso assume importanza per la ricchezza del pool operativo proposto, composta da Atlante scarl, Ist. Leopoldo di Lorena( Istituto tecnico Agrario), IIS Aldi(con il locale liceo Scientifico), l'agenzia di ricerca agronomica crisba, l'associazione per la promozione territoriale amici di macchiascandona, coldiretti, confagricoltura, cia, le tre associazioni di categoria dell'agricoltura sul territorio, e studio ambiente, agenzia leader di consulenza ambientale. 15 ragazzi, scelti in un target di drop out non ancora diciottenni, avranno così la possibilità di ottenere tale qualifica; ed all'interno di quel "gruppo bersaglio dell'intervento" verranno riservati 6 posti a donne, 3 ad extracomunitari, 3 a giovani appartenenti a famiglie in stato di povertà, categorie scelte perché a maggior rischio emarginazione socio occupazionale. La finalità dell'intervento è infatti intervenire sia sul piano della qualificazione che su quello sull'autostima, sul loro sistema famiglia, favorendone, anche attraverso consistenti azioni di accompagnamento, percorsi di aggregazione e sostegno inusuali guidate da esperti, l'integrazione e la partecipazione alla socialità

Per una corretta analisi dei fabbisogni formativi ci siamo inoltre relazionati con le seguenti agenzie:

**CENTRO RICERCHE CRISBA**, ente di ricerca in ambito agricolo, analisi ambientali e percorsi di sviluppo, nella persona del prof.Alfonso De Pietro. L'ente svolge da anni studi ed analisi in ambito ambientale ed agricolo, proponendo nuovi ed alternativi percorsi di crescita e favorendo lo strutturarsi di buone prassi in ambito di ricerca e formazione. Sostiene il progetto ritenendolo in linea con la sua vision e mission storiche. Porterà nel corso, quindi, il suo approccio culturale, favorendo lo strutturarsi di un percorso orientato alla qualità ed al rispetto del territorio

**CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**, associazione di categoria, sostegno logistico, individuazione aziende per lo stage, coordinata dal dr.Enrico Rabazzi. Da anni

l'associazione si batte per migliorare la qualità complessiva del sistema agricolo a livello locale e nazionale, promuovendo attività formative orientate alla qualificazione professionale nel settore, come in questo progetto. La pluridecennale esperienza, i contatti con migliaia di imprese e le conseguenti reti di relazione attivate, particolarmente utili nella fase di stage, sono i punti di forza del suo sostegno al corso

**COLDIRETTI GROSSETO**, associazione di categoria, sostegno logistico, individuazione aziende per lo stage, ben rappresentata da Francesco Giorgi. Nell'agricoltura, l'ente ha avuto modo di acquisire nel tempo competenze specifiche che potranno arrecare un alto valore aggiunto al progetto: a tale proposito merita rammentare l'indirizzo per l'utilizzo costante e diffuso di metodologie laboratoriali e didattica operativa, che caratterizzano questo progetto. Tutta l'esperienza accumulata e la rete di relazione attivata avranno enorme peso in particolare nella fase di stage.

**CONFAGRICOLTURA GROSSETO**, associazione di categoria, sostegno logistico, individuazione aziende per lo stage, che ha nel dr. Il suo punto di riferimento è Antonfrancesco Colonna. Si tratta di una delle storiche associazioni di categoria sia a livello locale che nazionale, da anni attiva per migliorare e contribuire a promuovere la qualità anche nelle attività formative orientate alla qualificazione professionale nell'agricoltura. Il progetto impatta pienamente con questo proposito. La pluridecennale esperienza nell'ambito, le reti di relazioni fittissime e i conseguenti contatti messi in atto, tra cui quelli per lo stage, sono i veri punti di forza del suo sostegno al corso

**STUDIO AMBIENTE SRL**, studio di ricerca per la salvaguardia ambientale, dati ed analisi territoriali, responsabile dr. Marco Calistri .L'ente intende contribuire a implementare a livello territoriale l'attenzione sul sistema ambiente e sui vantaggi che questo può offrire nell'innalzare oltre che la qualità di vita anche la produttività. Il progetto impatta pienamente con questa vision aziendale. L'esperienza e la competenza specifica di Studio Ambiente nella verifica delle procedure legate al rispetto delle norme ambientali sarà utile all'interno del Comitato di Progetto

**AMICI DI MACCHIASCANDONA**, ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE e TERRITORIALE, diffusione del corso e dei risultati, animazione del territorio, rappresentata dal dr.Lorenzo Patrone. L'ente da anni promuove il territorio in ogni suo aspetto, mettendo al centro il concetto di comunità e di rispetto ambientale. Sostiene il progetto perché favorisce un percorso virtuoso e di crescita dei giovani, oltre che per la centralità data al sistema Maremma. Porterà nel progetto, quindi, la sua mission, che si concretizzerà in una rete di relazione fitta con diversi soggetti e, quindi, nella diffusione dell'idea progettuale a tutti i livelli.



