

PARTE IV

I BISOGNI DI FORMAZIONE NELLA ZOOTECNIA SPECIALIZZATA: IL CASO EMILIANO

1. Metodologia dell'indagine

Il presente capitolo è frutto dell'elaborazione di informazioni — relative alle tendenze in atto nella zootecnia specializzata da latte della Regione Emilia Romagna, per ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro e le figure professionali presenti nelle aziende — ottenute attraverso la specifica sezione d'una ricerca più ampia, tuttora in corso, sulla presenza giovanile nell'agricoltura regionale.

Più precisamente, esso si giova dei risultati di:

a) cinquanta interviste a coltivatori diretti conduttori o coadiuvanti familiari operanti in aziende zootecniche dell'area del parmigiano-reggiano;

b) dodici schede aziendali relative ad imprese zootecniche capitalistiche della regione, redatte sulla base di una ventina di colloqui approfonditi con testimoni privilegiati (responsabili sindacali di zona, funzionari di associazioni professionali, tecnici pubblici operanti sul territorio);

c) dieci colloqui condotti per controllo, sulla base dei precedenti materiali, con tecnici di base operanti sul territorio con compiti di assistenza alle aziende (contabilità, assistenza tecnica agronomica, assistenza veterinaria).

Sotto il profilo metodologico, la scelta compiuta di servirci, per le rilevazioni sul campo, dello strumento del *colloquio guidato in profondità* piuttosto che della somministrazione d'un questionario pre-codificato (e questo sia nelle interviste agli agricoltori, sia in quelle a testimoni privilegiati) obbedisce alle particolari esigenze d'un tema

sul quale è in generale reperibile assai scarsa letteratura italiana. Esso (anche se l'indagine investe una singola realtà regionale) abbraccia soprattutto una molteplicità assai vasta di situazioni, in parte considerevole teatro di profondi mutamenti in atto sia sotto il profilo tecnico ed organizzativo, sia per ciò che concerne i rapporti tra comparti produttivi agricoli e non agricoli (per non accennare che alla sfera strettamente economica).

Si trattava dunque, in fase di scelta metodologica, di disporre d'uno strumento sufficientemente flessibile e comprensivo da dar conto non soltanto di specifici cambiamenti in atto (e si tenga conto che — a parte la sezione di cui si parla — i mutamenti rilevati o in corso di rilevazione per l'intera ricerca interessano più comparti agricoli, e toccano anche argomenti difficilmente esplorabili in termini esclusivamente quantitativi, quali le modalità e le direzioni del cambiamento culturale, i rapporti familiari ed intergenerazionali, eccetera), ma anche dell'impatto di tali mutamenti nel contesto socio economico.

Per ciò che riguarda le interviste a coltivatori diretti (ciascuna delle quali ha, salvo rari casi, coinvolto più d'un soggetto), esse hanno avuto la durata media di un'ora e mezza circa: le registrazioni su nastro e le trascrizioni integrali delle stesse sono consultabili presso la biblioteca della Facoltà di Economia e Commercio dell'Università di Modena.

Il campione sul quale si è lavorato è stato estratto con criterio di casualità dall'universo delle aziende nelle quali risultavano presenti giovani coltivatori in veste di conduttori o di coadiuvanti attivi a tempo pieno, sulla base degli elenchi forniti dall'Assessorato all'agricoltura della Amministrazione provinciale di Parma. La collaborazione dei tecnici di base, coordinati da tale Assessorato, è stata preziosa anche per «aggiustare» il campione tenendo conto di alcune specificità connesse alle differenti fasce altimetriche in cui le aziende erano localizzate.

Per ciò che riguarda invece l'elaborazione delle schede aziendali relative ad imprese capitalistiche, preziosi sono stati l'aiuto organizzativo — per predisporre i colloqui con i testimoni privilegiati — e la consulenza delle organizzazioni sindacali regionali, nonché di alcuni dirigenti provinciali di Associazioni di categoria (Coldiretti, Confcoltivatori, Unione Agricoltori), della Lega delle Cooperative e dell'Unione delle Cooperative.

Tutti questi aiuti hanno anche resa possibile e più spedita l'organizzazione dei colloqui «di controllo» delle informazioni prodotte.

Considerate le sempre più fitte e complesse interazioni tra setto-

ri e comparti diversi che caratterizzano, anche nell'area territoriale in esame, le tendenze del mercato del lavoro, influenzando le relazioni tra i diversi segmenti e componenti di esso, occorre comunque tener presente che l'utilità delle osservazioni contenute nelle pagine che seguono — ai fini della elaborazione di programmi d'intervento formativo e di aggiornamento — dipende in misura decisiva dalla disponibilità d'un quadro quantitativo preciso e minuziosamente articolato e stratificato della geografia attuale e potenziale (cioè realisticamente attivabile, in base alla direzione delle tendenze in atto o di cui si possono già intravedere gli avvii) della domanda di forza lavoro qualificata *in un'agricoltura come questa*. Va tenuto dunque conto, in generale, del fatto che sempre più evanescenti e frastagliati appaiono i confini che in passato delimitavano il mercato del lavoro *agricolo* come segmento *qualitativamente diverso e relativamente autonomo*. In particolare, va considerato che — come si avrà occasione di ripetere — all'interno stesso della produzione agricola, qual essa si presenta nelle aree di agricoltura ricca, i tipi di competenze richieste ai protagonisti essenziali delle evoluzioni in corso sempre meno postulano — per essere individuati e definiti nelle loro componenti di controllo ed esecutive — la distinzione tra lavoratori autonomi e dipendenti.

2. Caratteristiche generali dell'evoluzione dell'allevamento bovino nell'area emiliano-romagnola

Per quanto l'allevamento sia, tradizionalmente, uno dei comparti produttivi di gran lunga più importanti della regione, tanto sotto il profilo agricolo quanto anche in termini economici e sociologici più generali, appare possibile affermare che nell'ultimo quarto di secolo i mutamenti intervenuti nel suo assetto (sia in termini di ammodernamento delle strutture produttive e di razionalizzazione delle tecniche, sia in termini di ristrutturazione della sua presenza e della sua distribuzione a livello territoriale, sia ancora in termini di «geografia» della occupazione) permettono oggi di parlarne come di un comparto *nuovo*, teatro di processi — tuttora in corso — per molti versi emblematici di ciò che sta avvenendo nelle aree di agricoltura «ricca» in molte parti del paese ¹.

Analogamente con quanto è accaduto ad altri comparti rilevanti dell'agricoltura nazionale (e parallelamente al precisarsi della tendenza

dell'agricoltura stessa a scomporsi e differenziarsi al proprio interno, con l'assunzione da parte di ciascun comparto di caratteristiche organizzative, tecnologiche e sociali specificamente proprie, alle quali sono connessi modelli e modalità diverse di rapporti con il mercato e con il territorio) il venticinquennio in questione è comunque ulteriormente scomponibile in due periodi:

a) gli anni '60, nel corso dei quali l'avvio alla modernizzazione ha comunque l'aspetto di un riassetto complessivo legato da un lato ai forti processi di esodo (che nell'area in esame significano diminuzione degli agricoltori montani e collinari e riduzione — in pianura — dell'offerta di forza lavoro salariata), dall'altro alle modificazioni intervenute negli orientamenti dell'intervento pubblico in agricoltura (Piani «Verdi», quinquennali) che appaiono sempre più finalizzati a superare l'indirizzo «contadinista» del decennio precedente ed a favorire le aziende più solide rispetto al mercato.

Gli anni sessanta si presentano così nel complesso dell'area come un periodo di rapida motorizzazione e di obsolescenza — che si è in larga misura tradotta in definitiva scomparsa, soprattutto in collina e montagna — delle aziende per lo più miste di piccola dimensione. A ciò ha corrisposto in generale un ampliarsi delle dimensioni medie delle stalle, una più rilevante disponibilità di terre nelle aree collinari e montane, una crescita della meccanizzazione (legata soprattutto alle colture foraggere e cerealicole) in particolare in pianura, ma non ancora una diffusa e reale razionalizzazione, a livelli paragonabili a quelli in atto in altri paesi europei, delle strutture e delle attività concernenti le stalle, salvo in alcune situazioni pilota.

b) gli anni '70 e successivi, sono anni nel corso dei quali, procedendo le tendenze citate, le implicazioni innovative del periodo immediatamente precedente si sono dispiegate — per così dire — in imperativi tanto tecnologici quanto sociali, investendo sempre più pressantemente i versanti organizzativi, professionali, tecnici e dimensionali delle aziende e del territorio in quanto scenario non neutrale dell'evoluzione del comparto. Per ciò che riguarda più da vicino gli aspetti della geografia professionale del comparto, è interessante rilevare che la spinta al cambiamento ha chiamato in causa e coinvolto — come si vedrà più particolareggiatamente — l'intero arco di figure sociali e professionali interessate, determinando vere e proprie mutazioni che investono non soltanto l'ambito strettamente (o anche in senso lato) lavorativo, ma lo statuto culturale e sociale delle diverse figure: ivi compreso l'iter formativo, i bisogni di servizi di supporto, le relazioni intese in senso globale.

L'entità del cambiamento in corso coinvolge dunque tanto le problematiche relative alle figure imprenditoriali quanto quelle attinenti ai diversi livelli di figure dipendenti, impiegate e non. Va inoltre notato che una quota rilevante dell'allevamento bovino della regione emiliana è costituita da stalle la cui produzione principale è il latte; e che gran parte di queste (economicamente la più importante) è localizzata nell'area di produzione del Parmigiano-Reggiano. La precisazione è importante ai fini di questo rapporto, perché tale localizzazione comporta vincoli precisi (definiti anche giuridicamente) di tipo tecnologico. Sono vincoli che si ripercuotono sulle possibilità — tecnicamente disponibili ed in uso, ad esempio, nella produzione di grana padano — di razionalizzazione del comparto, ad esempio, determinano l'impossibilità di utilizzare in azienda apparati di refrigerazione del latte e quindi rendono obbligatoria la consegna bigornaliera del prodotto; vietano l'uso di insilato nell'alimentazione del bestiame e quindi enfatizzano la disponibilità di superfici foraggiere e la necessità di modelli più complessi di organizzazione del lavoro aziendale, eccetera. Per un altro verso (richiamando in parte ciò che si è accennato sopra sull'integrazione verticale come caratteristica territoriale dell'agricoltura ricca) tali vincoli si traducono anche positivamente e concretamente in condizionamenti all'associazionismo per la trasformazione del prodotto (caseifici sociali).

Un'idea delle dinamiche strutturali relative alle aziende, poste in atto nell'ultimo decennio, può comunque essere data dalle seguenti tabelle.

Tab. 1 — *Numero di vacche da latte e di aziende con bovini in Emilia-Romagna (1970-1982)*

	1970	1982	Variazione percentuale dal 1970 al 1982
Numero di vacche da latte	423.541	435.900	+ 2,92
Numero di aziende con bovini	91.838	40.537	—55,86
Numero medio di vacche per azienda	4,61	10,75	+ 133,19

Fonte: Istat

Tab. 2 — *Numero di allevamenti e di vacche da latte in Emilia-Romagna al 1980*

Consistenza degli allevamenti	Allevamenti		Vacche da latte	
	Valori assoluti	Frequenze percentuali	Valori assoluti	Frequenze percentuali
Fino a 5 vacche	17.652	40,45	57.729	11,72
Da 6 a 10	13.256	30,38	101.899	20,68
Da 11 a 20	7.995	18,32	116.721	23,69
Da 21 a 50	3.704	8,49	113.106	32,96
Da 51 a 100	760	1,74	53.423	10,84
Oltre 100	269	0,62	49.745	10,10
Totale regionale	43.636	100,00	492.623	100,00

Fonte: ARA, Regione Emilia-Romagna, «Statistiche regionali bovini 1980».

In generale, a questi dati (dai quali si può rilevare come le dinamiche fossero già in corso) corrisponde nel periodo '70-82 un calo regionale dei capi bovini, pari al 5% circa del totale. Tale calo è in realtà la risultante d'un andamento differenziato tra le provincie. Ad una forte diminuzione che interessa Bologna, Ravenna e Forlì, e ad una situazione stazionaria di Ferrara, corrisponde infatti un andamento di incidenza (in apparenza non soltanto percentuale) di Modena, Parma, Piacenza e Reggio. Va inoltre registrato che la tendenza al concentrarsi — in termini territoriali — dell'attività zootecnica, si accompagna a quella al crescere delle dimensioni delle aziende ed ad un prevalere della produzione di latte.

Tradotto in termini di domanda di professionalità, tutto questo significa passaggio da un fabbisogno prevalente di manodopera generica, adibibile ad una gamma assai vasta di operazioni (raccolta dei foraggi, alimentazione del bestiame, mungitura, pulizia della stalla), al moltiplicarsi di mansioni specifiche, non analizzabili e definibili semplicemente come risultati della scomposizione delle figure caratteristiche delle fasi precedenti. Esse presuppongono infatti contenuti nuovi di conoscenza, e con questi anche — soprattutto, forse, se si

considera che nel cambiamento sono coinvolte le funzioni direttive e di controllo — gerarchie ed organigrammi diversi. Con un netto spostamento di peso relativo di ruoli. Quelle, ad esempio che in passato erano figure-chiave, in quanto incorporavano competenze sufficientemente vaste da supportare e giustificare anche tecnicamente ruoli di comando su una gamma di mansioni subordinate, ora tendono a scomparire o ad essere drasticamente ridimensionate in termini di presenza, poiché molte delle funzioni che le caratterizzavano sono state per così dire incorporate nelle tecnologie stesse che rendono praticabili (tanto nelle imprese capitalistiche quanto — questa è probabilmente la vera novità — in quelle familiari) i nuovi modelli di organizzazione del lavoro. Così, per converso, la nuova professionalizzazione delle vecchie mansioni subordinate risulta come il portato congiunto di una perdita di complessità da un lato (e non bisogna dimenticare che questa perdita si traduce anche in marginalizzazione o decisa emarginazione di fasce di lavoratori ex qualificati: ma nell'agricoltura ricca questo coincide, o quasi, con un normale turn over generazionale) e di una serie di acquisizioni in termini di relativa autonomia decisionale nelle sfere tecniche specifiche, dall'altro.

In altre parole, nel contesto socio-professionale in esame tre sembrano essere, in generale, i processi rilevanti in atto:

a) espansione della sfera di capacità e nozioni (economiche, contabili, tecnologiche ed organizzative) necessarie per esercitare funzioni imprenditoriali. A ciò va connesso il crescente bisogno di informazione — e soprattutto di tempestività dell'informazione — su argomenti tecnici, istituzionali e di mercato: bisogno che emerge con altissima frequenza dalle interviste ad imprenditori indipendentemente dalla forma di conduzione dell'azienda, anche se ovviamente ciò risulta più cruciale per le aziende diretto coltivatrici e/o di minori dimensioni, dove minore è la possibilità di scomporre la funzione imprenditoriale nelle diverse componenti, distribuendole tra differenti figure lavorative. Va però osservato che questo è meno vero nei casi delle aziende, anche diretto coltivatrici, nelle quali il turn over generazionale è assicurato da più d'un membro della famiglia. In questi casi è frequente — ad esempio — trovare distribuite (tra fratelli o cugini) mansioni contabili, tecniche relative alle macchine, relative alla stalla, relative ai rapporti col mercato e con le istituzioni amministrative, raggruppate in modo vario, a seconda dei casi. Sembra infine degno di rilievo il fatto che di solito all'enunciazione o alla segnalazione dei bisogni su accennati (ed in particolare, ma non sol-

tanto, di quelli che concernono le istituzioni pubbliche erogatrici di credito e servizi) siano connesse frequenti osservazioni di scarsa aderenza delle associazioni professionali ai bisogni concreti degli imprenditori, soprattutto giovani. E tanto più sarebbe degno di approfondimento ulteriore il fatto che questo implica anche giudizi assai pesanti di obsolescenza e scarsa efficienza dei meccanismi e dei procedimenti tradizionali di contrattazione sindacale (giudizi che coinvolgono sia le organizzazioni «padronali» sia quelle dei lavoratori).

b) restringimento ed approfondimento delle capacità e nozioni tecniche professionali specifiche necessarie per esercitare le funzioni (rispetto alle quali cresce la domanda) di addetto specializzato.

Va rilevato che dai dati regionali e dalle interviste (relative soltanto al comparto latte, ma ragionevolmente generalizzabili anche a quello di produzione di carne, per ciò che riguarda questo problema) risulta del tutto minoritario il gruppo di addetti di questo tipo, le cui competenze siano state acquisite attraverso la frequenza a corsi di formazione professionale o un qualche iter scolastico. Ciò vale tanto — e sembra più ovvio — per gli addetti meno giovani, quanto per quelli più giovani, i quali ritengono per lo più di essersi qualificati o (nel caso si tratti di figli di coltivatori) attraverso l'aiuto prestato nelle aziende dei genitori, interessandosi particolarmente delle macchine, oppure attraverso esperienze di lavoro dipendente (come dipendenti di aziende agricole, oppure di imprese conto terzi, oppure in industrie produttrici di macchine per l'agricoltura).

c) scomparsa di qualsiasi formazione specifica richiesta a chi eserciti la funzione di addetto generico di campagna o di stalla, rispetto alla quale la domanda non è determinabile né come crescente né come decrescente in termini di tendenza. Essa appare infatti dipendente in larga misura dalla quantità dell'offerta: ovvero dalla convenienza — allo stato attuale dei prezzi e delle possibilità, nonché variando il tipo e le dimensioni dell'azienda — di meccanizzare una gamma di operazioni prevalentemente considerabili, in termini aziendali, sussidiarie o di basso servizio; e soprattutto non presuppone un rapporto di lavoro a tempo pieno né tanto meno contrattualmente fisso.

A livello regionale, per altro, è stata fatta presente in termini ipotetici una opportunità di formazione anche verso questo tipo di forza lavoro (formazione — significativamente — anti infortunistica ed anche in senso lato anti inquinamento). Ma in verità, considerando da un lato la composizione estremamente eterogenea dei soggetti in termini sociali, di età e di settori di attività, e dall'altro il crescente

livello di scolarizzazione degli interessati, appare assai più ragionevole ed efficiente demandare semmai tali tipi di informazione e di formazione alla scuola pubblica dell'obbligo e ad una scuola superiore più sensibile delle destinazioni lavorative degli studenti. Cosa che non esime — come più volte sottolineato dagli intervistati — le associazioni professionali ed i sindacati dal farsi carico di funzioni di informazione integrativa anche a questo livello.

3. Le specificità dell'allevamento lattiero nell'area considerata dalla ricerca

Rispetto alla geografia produttiva della regione, come s'è visto, l'area investita in prevalenza dall'indirizzo produttivo latte è essenzialmente compresa nell'ambito delle provincie emiliane (distinte da quelle romagnole).

L'allevamento di questo tipo interessa in tale area tanto le zone di pianura, quanto quelle di collina e montagna. Va però considerato il fatto che mentre per le aziende di pianura e per buona parte di quelle collinari tale indirizzo produttivo è il risultato d'una scelta rispetto ad un arco relativamente ampio di indirizzi possibili (nell'area di pianura in cui si sono svolte le interviste, ad esempio, diffuse sono le colture del pomodoro e della cipolla, oltre che il mais e — meno marcatamente — la vite), nelle collina più alta ed in montagna la zootecnia appare come una scelta pressoché obbligatoria.

Per ciò che riguarda le aziende, va notato che sebbene tuttora la maggioranza vada a quelle di piccole dimensioni a conduzione diretta (che ospitano la quota principale del bestiame bovino della regione), il loro numero è in evidente *contrazione*, ed a ciò si accompagna un parallelo aumento del numero medio di capi per azienda. Occorre inoltre tener presente che anche nelle aziende dirette coltivatrici non è infrequente la presenza di dipendenti salariati, in particolare nelle operazioni di stalla.

Al fatto che la maggior parte del latte prodotto vada impiegato nella fabbricazione di formaggi a pasta dura (cosa che — pur non comportando necessariamente il generalizzarsi di fenomeni cooperativistici a livello di aziende — sembra invece, come s'è detto, condizionare in tal senso il settore della trasformazione), e che in larga misura a ciò siano connesse anche esigenze di salvaguardia della qualità del prodotto finale, appare a molti ricercatori che si sono occupati

di quest'area produttiva collegato anche il fatto — rilevante dal nostro punto di vista — che i modelli di organizzazione del lavoro aziendale riscontrabili nell'area sembrano principalmente influenzati dalle dimensioni dell'impresa, e poco importante invece sembri il tipo di conduzione. Come osservato in precedenti ricerche, ad esempio, persino nella maggioranza delle stalle sociali la forza lavoro è costituita da salariati, analogamente a ciò che avviene nell'azienda capitalistica (e ciò è confermato dalla scarsa significatività della distinzione tra società e imprese individuali, per ciò che attiene ancora alla gamma di figure professionali presenti in azienda)².

Sotto il profilo dimensionale, una recente pubblicazione regionale indica come significative (per le differenze che vi si constatano in termini di organizzazione del lavoro, di livelli di divisione del lavoro e di delega di funzioni e responsabilità) le seguenti tre fasce aziendali:

allevamenti grandi: > 200 vacche in produzione

allevamenti medi: 50-200 vacche in produzione

allevamenti piccoli: < 50 vacche in produzione³.

3.1 LE FIGURE SOCIO-PROFESSIONALI OPERANTI NELLE IMPRESE LATTIERE DELL'AREA⁴

Rimandando al paragrafo successivo le considerazioni (per altro sotto molti aspetti decisive) relative agli effetti dell'attivazione d'un turn over generazionale nel comparto e delle esigenze formative che vi sono connesse (non più come necessità implicite nei processi di mutamento tecnologico/organizzativo, ma come necessità almeno in parte esplicitamente avvertite e dichiarate nelle interviste), è opportuno a questo punto precisare ciò che s'è accennato nelle pagine precedenti sulle figure socio-professionali che operano nelle aziende che sono state oggetto della ricerca. Come s'è detto, gli standard tecnologici, i ruoli e le funzioni dalla cui combinazione risulta l'organizzazione del lavoro nelle imprese lattiere non variano sensibilmente col variare della forma di conduzione né col variare delle dimensioni. Varia invece sensibilmente, con il variare di queste ultime, la divisione del lavoro, ovvero la misura o i modi in cui quei ruoli e quelle funzioni, o parte di essi, risultano «accorpate» in un numero più limitato di figure professionali presenti in azienda oppure distribuiti in una gamma più ampia di figure specifiche. Ovviamente risulta difficile, in proposito, tracciare confini dimensionali rigidi. In assenza di forti elementi discriminanti di natura tecnologica tra le varie classi dimensio-

nali, infatti, le differenze organizzative tendono a stemperarsi, soprattutto nelle zone di confine fra le fasce dimensionali elencate sopra, in una gamma di combinazioni sulle quali influiscono fattori che andrebbero fatti oggetto di più minuziosa indagine, quali ad esempio la presenza o meno di giovani, l'accesso al credito, la propensione alle innovazioni (tutti elementi — e ve ne sono altri — che nelle interviste risultano largamente interconnessi, e che comunque pesano variamente anche col variare della fascia altimetrica).

È altresì vero che indagini rivolte ad aggiornare le conoscenze in questo senso richiederebbero, per essere utili, una frequenza assai alta e *continua* di rilevazioni sul campo, se si considera il ritmo relativamente rapido di produzione delle innovazioni tecnologiche e tecniche messe a disposizione del comparto e che ne condizionano le scelte imprenditoriali. Va infine ricordato, prima di elencare le funzioni, i ruoli e le figure in questione, che in una realtà regionale come quella in esame molta parte dei compiti amministrativi o di servizio (ad es.: contabilità, entro certi limiti, da un lato e assistenza veterinaria dall'altro) possono essere demandati a strutture pubbliche regionali e/o provinciali, direttamente, o tramite il coordinamento pubblico della attività di tecnici dipendenti dalle associazioni professionali del settore. È inoltre in crescita, nella regione, l'attività di imprese private e cooperative di noleggio macchine (con operatore, a tariffa oraria) per conto terzi.

Per ciò che riguarda le aziende, comunque, i ruoli rilevanti per l'attività produttiva (ferme restando le precisazioni fatte) sembrano essere i seguenti:

- a) direttore d'azienda;
- b) impiegato amministrativo;
- c) tecnico aziendale;
- d) addetto specializzato di allevamento;
- e) addetto specializzato di mungitura;
- f) meccanico riparatore di macchine ed attrezzature agricole;
- g) condutture di macchine agricole (non impegnato nella stalla).

Tali ruoli, nella realtà, coincidono ciascuno con la esistenza di una figura professionale distinta soltanto nei livelli alti o medi della fascia dimensionale superiore (200 vacche in produzione). Già nei livelli inferiori di tale fascia sono frequenti le tendenze all'accorpamento caratteristiche della fascia intermedia (50-200 vacche): assunzione da parte di un'unica figura dei ruoli di direttore e di tecnico aziendale; «decentramento» (almeno parziale) dei compiti impiegatizi/ammi-

nistrativi e veterinari a strutture pubbliche di servizio o a professionisti privati; scomposizione del ruolo di meccanico riparatore macchine ed attrezzature tra gli addetti all'allevamento, alla mungitura e soprattutto alla conduzione di macchine agricole per quello che riguarda la manutenzione ordinaria e le piccole riparazioni, con ricorso a servizi esterni per il resto.

Ai livelli inferiori della fascia intermedia, poi, sono ritrovabili soluzioni tipiche del piccolo allevamento: la figura dell'imprenditore assomma (assai spesso con ricorso di sostegno a strutture pubbliche di servizio) i ruoli di direttore, tecnico e impiegato amministrativo; oppure, laddove è possibile (e sono le situazioni che si presentano come le più dinamiche, tanto nella fascia delle medie quanto delle piccole aziende, poiché questa soluzione implica nella pratica la presenza di giovani), alcuni ruoli e funzioni propri dell'addetto specializzato di allevamento tendono ad essere aggregati in un'unica figura a quelli di tecnico aziendale, mentre altri risultano incorporati alla figura dell'addetto specializzato di mungitura (in questi casi, la prima figura è generalmente un membro della famiglia conduttrice, la seconda un salariato).

Va comunque osservato che la decisa tendenza alla specializzazione produttiva delle aziende — che rappresenta un reale stacco rispetto al passato e, come s'è accennato, interessa tutte le fasce dimensionali (in passato era al contrario la combinazione di una gamma di scelte produttive diverse ad apparire come una forma di garanzia di occupazione e di assicurazione nei confronti delle incertezze del mercato e dell'annata) di solito non discioglie, ma in certo senso anzi tende ad irrigidire, la distinzione di compiti tra chi si occupa della stalla e chi si occupa dell'attività foraggera (che poi significa: delle macchine) e delle eventuali altre attività residue di coltivazione.

3.2 ALCUNI RILIEVI SULLA PRESENZA DI GIOVANI NELLE IMPRESE IN QUESTIONE

Alla «rigidità» cui s'è accennato nelle ultime righe ed alle sue implicazioni per l'assetto futuro delle aziende studiate conviene dedicare qualche ulteriore riflessione. In primo luogo, va notato che la divisione tra soggetti diversi dei compiti legati alla stalla e alla coltivazione (che, come s'è detto, permane ed anzi sembra riprodursi più netta che in passato anche in presenza di decisi indirizzi verso la specializzazione produttiva) si presenta assai più frequentemente nelle aziende nelle quali è in corso o è già avvenuto l'inserimento di mano-

dopera familiare giovanile (ma anche non, con differenti connotazioni. Si veda dopo).

Ed, in effetti, essa potrebbe essere definita senza mezzi termini — anche se ovviamente si sono riscontrate eccezioni, le quali però tali appaiono — come:

- a) resistenza dei giovani coltivatori, sia che siano rimasti, sia che siano ritornati in azienda, ad assumersi compiti relativi alla stalla;
- b) propensioni dei giovani ad occuparsi delle macchine, delle apparecchiature, della contabilità.

Dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro (articolazione e combinazione di ruoli e funzioni) e della divisione del lavoro (loro accorpamenti in figure concrete di lavoratori in azienda) ciò dà luogo in molte imprese (soprattutto delle due fasce inferiori), quando i giovani sono arrivati a gradi di inserimento che permettono loro di influenzare sensibilmente le decisioni, a soluzioni che appaiono abbastanza peculiari e di carattere chiaramente transitorio: da un lato si verifica una intensificazione degli investimenti volti al rinnovamento delle strutture della stalla, dall'altro — parallelamente — gli «anziani» (i genitori, di età superiore ai 45-50 anni per lo più, nelle aziende considerate) tendono ad assumere le caratteristiche esclusive di addetti alla stalla, sia per l'allevamento sia — nella maggior parte dei casi — per la mungitura. Forzando un poco, per rendere evidente la situazione, si ha spesso l'impressione che il padre, la madre, lo zio eccetera vadano assumendo le caratteristiche congiunte del capo-stalla, del salariato fisso e del mungitore.

Una riprova di ciò si può vedere nel fatto che, in generale, le ragioni di disaccordo o di conflitto intergenerazionale emerse nel corso delle interviste non riguardino in pratica mai questioni relative in senso stretto al governo del bestiame (salvo, in alcuni casi, problemi di variazione stagionale dell'alimentazione, sui quali può verificarsi qualche contraddizione tra le radicate abitudini del capo famiglia e la maggiore sensibilità dei giovani ai consigli dei tecnici). Né, per contro, si sono rilevati veri conflitti su problemi relativi all'uso delle macchine e delle apparecchiature (sebbene a tale uso, che modifica — per così dire — i criteri di razionalità del lavoro nei campi, sia connesso l'abbandono di una serie di operazioni prima considerate utili e profittevoli, quali ad esempio la falciatura accurata ai piedi degli alberi o sulle rive in pendenza dei fossi. Abbandono che agli anziani appare, e spesso come tale viene deplorato, come trascuratezza giovanile e come perdita economica).

In sintesi si può dire che allo stato attuale esiste come tendenza diffusa tra i giovani coltivatori la spinta, in generale, alla professionalizzazione della propria figura in azienda e verso l'esterno. Nei colloqui e nelle interviste essa appare da un lato legata ai concetti, frequentemente ricorrenti, di modernizzazione e di sviluppo il cui simbolo più evidente è l'interesse per le innovazioni tecnologiche e per le macchine in genere.

Occorre però tener presente che questo non sarebbe sufficiente a differenziare l'attuale fascia di operatori 25-35 enni dai loro padri e madri, i quali — come generazione — sono stati partecipi e spesso protagonisti attivi della grande ondata di «modernizzazione» dell'agricoltura degli anni '60 e '70, quella che è stata definita di «trattorizzazione selvaggia» e che comunque ha conosciuto — anche in aree come quella in esame — le più forti correnti di esodo dall'agricoltura mai verificatesi prima e notevoli processi di ristrutturazione ai livelli aziendali e territoriali. Certo esistono notevoli differenze tra quei processi e l'attuale interesse — rivolto più agli aspetti qualitativi e quantitativi — della generazione più giovane per la modernizzazione dei processi lavorativi e produttivi. Ma non sono differenze tali, a nostro avviso, da giustificare (o meglio da rendere analiticamente profittevole) l'uso di dicotomie quali: contadini/imprenditori o — peggio — tradizione/innovazione.

In altre parole — ed in breve, dato che non attiene che in parte all'argomento di queste pagine — non è focalizzando esclusivamente l'attenzione sulla «sfera» produttiva e limitando all'interno di essa l'osservazione, per evidenti che possano essere i cambiamenti in corso, che si riesce a dar conto dell'impatto che il turn over generazionale può avere (o sta avendo) su questa agricoltura. Dalle interviste e dai colloqui emerge l'importanza di dati di fatto come l'assai più elevato grado medio di scolarizzazione; l'aumento costante del numero di giovani agricoltori (oggi a tempo pieno o disponibili a ritornarvi) che hanno avuto esperienze lavorative più o meno lunghe fuori dell'azienda e spesso del settore agricolo; l'ormai diffusa esperienza di partecipazione abituale a gruppi (amicali o di altro tipo) professionalmente e socialmente misti, dove per lo più gli agricoltori sono netta minoranza; il crescere stesso, connesso a tutto ciò, della frequenza di opportunità di relazioni sociali o di matrimonio con persone allontanatesi dal «mondo agricolo» o da esso estranee da sempre.

A tutti questi dati si aggiungono poi — meno esattamente rilevabili ma spesso visibili nelle letture e negli interessi extra lavoro de-

gli intervistati — l'influenza e la penetrazione della «sub-cultura giovanile» cui hanno partecipato per lo più nella fase scolastica, della quale, di frequente, amicizie ed attività «di tempo libero» appaiono come il prolungamento.

Molti sono i rilievi, scaturiti esplicitamente nel corso delle interviste e dei colloqui, sull'importanza che tutti questi elementi hanno nella determinazione del «nuovo modo di fare l'agricoltore».

Restrlando qui il discorso ai temi direttamente pertinenti a questo rapporto, rilevare tali influenze ci è parso utile per chiarire due punti, che possono essere così schematizzati:

a) A differenza di ciò che ha caratterizzato l'esperienza dei padri, nella cui concezione il processo di professionalizzazione dell'attività agricola coincideva — per così dire — con quello di modernizzazione dell'agricoltura stessa intesa strettamente come sfera produttiva aziendale (apparendo semmai la «rivalutazione sociale» dell'agricoltore, in senso generale, come una conseguenza di quella; cosa che permette anche di comprendere meglio il potenziale simbolico assunto dalle macchine e dunque la già ricordata tendenza a considerarle più quantitativamente che come oggetto di scelta strumentale/qualitativa), all'attuale generazione dei ventenni-trentenni la professionalizzazione sembra invece apparire come la strada per coniugare e rendere per quanto possibile compatibili le esigenze di modernizzazione dell'agricoltura, di disponibilità di tempo libero e di utilizzabilità dello stesso nelle forme di una socialità ormai largamente debordata oltre i confini del settore e di un necessario riferimento ad esso.

b) In termini più concreti, riferiti a ciò che si accennava sopra, la riluttanza ad assumersi compiti o mansioni continuative legati alla stalla appare, in questa luce, come un atteggiamento fortemente connotato in senso simbolico. Soprattutto se si tiene conto delle pressioni esercitate dai giovani a livello familiare per determinare investimenti volti alla modernizzazione delle stalle, a dotarle del massimo di innovazioni tecnologiche, soltanto col permanere d'un immaginario rivolto al passato può spiegarsi il ricorrere — per ciò che riguarda le attività di stalla — del termine schiavitù contrapposto alla professionalità che si acquisirebbe e svilupperebbe nell'esercizio di un lavoro nei campi (sempre più meccanizzato, è vero, ma anche sempre più strettamente integrato e finalizzato — appunto — alla specializzazione zootecnica da latte). Rimane il fatto che l'influenza di tale immaginario si presenta come assai concreta: nell'immediato, esso determina la «delega» di fatto agli anziani della cura della stalla. Nelle proie-

zioni future, esso apre una serie di incertezze non del tutto vissute tranquillamente, stando a ciò che emerge dalle interviste. Infatti la suddetta delega implica un'alternativa: o — nonostante essa — il giovane riesce ad indurre il capo famiglia ad effettuare gli investimenti necessari a disporre di una stalla veramente moderna, ed in tal caso egli può prospettarsi una continuità progettuale, legata alla possibilità futura di sostituire la forza lavoro familiare attualmente impiegata con forza lavoro salariata professionalmente affidabile (lo stato attuale del mercato del lavoro per tali mansioni essendo tale, da permettere ai salariati «degni di fiducia» di scegliere le imprese in cui lavorare); oppure l'unica prospettiva compatibile con l'intenzione (o la necessità, o la convenienza) di continuare a lavorare in agricoltura rimane quella di una radicale conversione delle scelte produttive dell'azienda, con l'eliminazione delle attività zootecniche a favore di colture specializzate quali il pomodoro, la barbabietola, la cipolla; oppure della semplice attività foraggera.

Sin qui, le considerazioni svolte in questo paragrafo riguardano i giovani agricoltori che operano nelle aziende comprese nelle fasce medio-piccola e piccola dell'universo considerato, ovvero i futuri agricoltori/conduttori di tali aziende.

Ma una riprova di tali considerazioni si può trovare prendendo in considerazione i salariati addetti al medesimo comparto.

Sintomatico, in proposito, sembra il fatto che il numero di giovani salariati di stalla sia assai basso, sia nell'area considerata sia soprattutto se rapportato ai dati regionali relativi ai salariati agricoli in generale, i quali registrano una tendenza nettamente positiva (in particolare se si fa riferimento ai corrispettivi dati nazionali) del turnover generazionale per tutte le figure di lavoratori qualificati e specializzati del settore agricolo. Ed altrettanto, se non più, significativo appare il fatto che i giovani salariati specializzati di stalla, comunque rari, si trovino esclusivamente nelle stalle più moderne.

Questa situazione, comunque, nel complesso apre e — per così dire — drammatizza una serie di problemi di contrattazione sindacale rispetto ai quali (e soprattutto alle implicazioni dei quali) le attuali strutture organizzative sia dei lavoratori sia degli imprenditori appaiono largamente sprovviste di risposte e persino di meccanismi di aggiustamento.

4. I bisogni di aggiornamento e di formazione

S'è accennato sopra come un dato chiaro che emerge dal coacervo di questioni sollevato dalle interviste e dai colloqui, e che affiora non come frutto d'un lavoro deduttivo ma come oggetto esplicito di richiesta, sia il bisogno avvertito (spesso in modo pressante) di aggiornamento e di formazione adeguati sia rispetto alla situazione attuale, sia rispetto all'esigenza di far fronte agli sviluppi prospettabili.

Si è cercato di chiarire, per quanto possibile, i connotati di questa complessa domanda (o per lo meno lo scenario strutturale/culturale entro il quale si sviluppa) nel paragrafo precedente. Nelle pagine che seguono ci si limiterà a tentare di definire alcuni problemi dei quali sembra doversi tener conto in un lavoro di programmazione di interventi formativi nel comparto in questione, se si vuole tener conto delle tendenze in atto.

Conviene comunque ripartire dalla considerazione delle figure professionali sopra elencate, lasciando ad altri il compito di tenere in adeguato conto le osservazioni esposte sulle possibili aggregazioni di ruoli e funzioni nella definizione concreta degli operatori esistenti.

Con qualche avvertenza di carattere generale, che presentiamo perché — una volta di più — rispecchiano insistenze e sottolineature registrate nel lavoro di campo.

A) L'attuale figura del conduttore (e non soltanto del coltivatore diretto: qui entra in gioco, come categoria analitica, l'importanza attuale di riferirsi alle dimensioni dell'impresa piuttosto che alla forma di conduzione. Senza dilungarci: con l'avvertenza di elaborare fasce più ristrette di dimensioni rispetto a quelle proposte sopra, e di avere più attenzione per le aree di confine tra le fasce) tende a precisarsi nella direzione di una maggiore professionalità imprenditoriale in senso proprio, oppure tende — considerato il crescente livello di integrazione delle aziende in questione in un ciclo produttivo di cui sono parte decisiva le imprese di trasformazione e distribuzione — a precisarsi come miglior tecnico aziendale?

B) Considerata la tendenza comunque esistente alla crescente specializzazione, ma anche la parallela tendenza ad un accelerarsi dei processi di adozione di nuove tecniche e di nuovi moduli organizzativi, gli obiettivi formativi per ciò che riguarda gli addetti specializzati devono orientarsi in modo pesante verso la preparazione di figure le cui competenze facciano fronte alle attuali carenze (domanda superiore all'offerta, soprattutto per ciò che riguarda le stalle), oppure

devono in qualche modo farsi carico di questo problema soltanto nei limiti in cui esso appaia economicamente e didatticamente compatibile con l'esigenza di flessibilità (cioè di relativa polivalenza «aperta»), di permeabilità e capacità di elaborazione rispetto alle linee evolutive del proprio ruolo socio-tecnico (quella che un gruppo di giovani allevatori intervistati che praticano — essendo ciascuno piccolo proprietario conduttore — l'agricoltura di gruppo, ha chiamato, nel corso del colloquio «la filosofia dello sviluppo»)?

C) Analoga domanda, infine, si pone (come rileva giustamente anche Delatour nell'introduzione al volume citato) per ciò che riguarda la formazione dei tecnici «per i quali — essa scrive — l'attuale mito della specializzazione rischia di oscurare le esigenze di fondo relative alla polivalenza funzionale». A ciò va però aggiunto che questa specifica funzione, avendo spesso ed in misura crescente alla base una formazione di tipo scolastico a livello secondario (Istituto tecnico agrario ed Istituto professionale per l'agricoltura, ma in non pochi casi riscontrati anche Istituti tecnici industriali o commerciali), ed in un certo numero pure universitario, pone seriamente una serie di problemi più vasti di impostazione, di sperimentazione, di contenuti e di obiettivi che sembrano dover essere affrontati organicamente a quei livelli, se non si vuol finire per caricare la programmazione delle successive iniziative di formazione ed aggiornamento di compiti e funzioni vicarie rispetto a quei livelli stessi, riducendone così inevitabilmente i gradi di specificità e dunque l'efficienza.

Va infine ribadito, questa volta riferendoci alle osservazioni appena fatte, che — nonostante il valore generale di molte risultanze di questa sezione dell'indagine — scendendo a livello più specifico di indicazioni esse devono essere considerate in larga misura strettamente connesse: 1. al fatto che ci si riferisce ad un'area produttiva avvantaggiata; 2. al fatto che tale area è comunque iscritta in un territorio di agricoltura ricca (come sopra definita); 3. al fatto che proprio da queste circostanze dipende la possibilità di considerare come variabili relativamente secondarie sia la forma di conduzione delle aziende sia la posizione degli addetti in questione (dipendenti o autonomi; addetti all'agricoltura od ai servizi; eccetera); 4. alla necessità — da segnalare, anche se toccata soltanto di sfuggita nelle pagine precedenti in quanto non affrontata nell'indagine di campo — di non separare nella considerazione delle necessità formative organicamente interconnesse in quest'area la problematica agricola in senso stretto da quella che interessa le attività di trasformazione e collegate (ad

esempio la caseificazione, l'allevamento suinicolo spesso ad essa collegato, eccetera).

5. L'offerta di formazione professionale in agricoltura

La complessa realtà agricola in continua trasformazione dell'Emilia Romagna (vedi le grandi trasformazioni delle strutture agraria e fondiaria verificatesi in poco più di un trentennio) — tra il 1948 e il 1979 —, ha prodotto alcuni effetti: 1) la scomparsa di circa 65.000 poderi mezzadri per una superficie complessiva di circa 70.000 ettari; 2) la conseguente rapida eliminazione dallo scenario agricolo della regione della mezzadria; 3) lo sviluppo progressivo della proprietà coltivatrice, valutabile nel periodo considerato, in circa 400.000 ettari...⁵. Queste trasformazioni hanno fatto sorgere, ormai da vari anni, l'esigenza di approfondire la conoscenza dell'evoluzione del settore, ponendo gli organi competenti (Regione, Province) di fronte ad uno studio più specifico dei bisogni di professionalità relativi sia alle figure tradizionali che a quelle nuove emergenti⁶.

Per poter comprendere appieno l'evoluzione di questa linea di tendenza, tuttavia, è opportuno risalire a quanto si è realizzato fino a questo momento « complessivamente » nel campo della formazione professionale, rimandando l'analisi più strettamente legata al settore agricolo al paragrafo sull'attività formativa promossa nella regione Emilia Romagna nel periodo 1982/83.

5.1 IL QUADRO NORMATIVO REGIONALE

Con la legge regionale 19 Luglio 1979 si delegano alle Province e ai Comuni le competenze relative alla programmazione delle attività formative. Sono questi Enti, cioè, tenuti a programmare, insieme alle altre forze sociali, gli indirizzi che l'attività di formazione professionale, finanziata dalla Regione, dovrà seguire annualmente.

Ovviamente, il tutto dovrà avvenire nell'ambito delle direttive che la Regione emana ogni anno e che stabiliscono le linee di tendenza alle quali attenersi nella progettazione delle attività corsuali. Proprio da parte della Regione, da circa due anni, è stato adottato il « Programma Pluriennale degli interventi formativi per il triennio 1983-85 » che ha segnato l'avvio di una profonda trasformazione dell'intero sistema professionale.

Innanzitutto, è stato predisposto un nuovo impianto di tipolo-

gie corsuali in cui, accanto alla formazione relativa a specifiche leggi dello Stato, sono previste attività di formazione al lavoro, che forniscono una qualifica e sono destinate prevalentemente a giovani, e attività di formazione sul lavoro, rivolte a coloro i quali siano già inseriti, a vari livelli, nel lavoro⁷.

Più analiticamente, al primo gruppo appartengono: a) la formazione di base, la cui durata è stata ridotta da 3 a 2 anni, rivolta ai giovani che abbiano adempiuto l'obbligo scolastico al fine di far acquisire loro un minimo di qualifica valida per il collocamento sul mercato del lavoro; b) la formazione integrativa rispetto alla scuola di Stato, rivolta a studenti delle scuole medie superiori con l'intento di trasmettere loro alcune competenze tecniche e specialistiche, nonché la conoscenza delle situazioni lavorative; c) la formazione di secondo livello, destinata a giovani generalmente aventi un grado di scolarità, per approfondire in modo specialistico le conoscenze acquisite nel corso degli studi effettuati.

Al secondo gruppo, quello di gran lunga prevalente per numero di corsi formativi espletati, appartengono: d) le attività di aggiornamento che consistono in corsi brevi rivolti a lavoratori autonomi e dipendenti che abbiano già raggiunto un livello di qualificazione; e) le attività di qualificazione tendenti a far acquisire una qualifica a coloro i quali siano già occupati o abbiano possibilità effettive di esserlo; f) i corsi di perfezionamento finalizzati ad ampliare le conoscenze di lavoratori già professionalizzati e con almeno due anni di esperienza professionale⁸.

Accanto alle innovazioni tipologiche, che, come si vede, sono strettamente connesse con l'ampliamento e la diversificazione dell'utenza, nel Programma Pluriennale sono previste quelle miranti a qualificare i contenuti, le metodologie, gli strumenti didattici delle attività formative. Si è cercato, cioè, di riprogettare gli iter formativi in modo da ridurre o sopprimere i corsi rivolti alla preparazione di figure non più rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e potenziare quelli che preparano a profili nuovi e aggiornati⁹. Inoltre, è stata rinnovata l'offerta di formazione rivolta ai comparti tradizionali di intervento, come l'agricoltura, introducendo in essi elementi di formazione imprenditoriale e di utilizzo delle nuove energie¹⁰.

Ancora, la qualificazione dei contenuti dell'attività formativa è resa possibile attraverso l'adozione generalizzata dell'uso di esperti esterni, quali docenti nei corsi di formazione professionale, e mediante l'introduzione di diversi tipi di «stages» aziendali, quali strumenti

di apprendimento e di conoscenza diretta per acquisire una professionalità il più possibile adeguata ¹¹.

Infine, si sta introducendo l'informatica nei percorsi formativi che riguardano tutti i settori d'intervento della formazione professionale ¹².

5.2 L'ATTIVITÀ FORMATIVA

In questa parte della ricerca si è voluto fornire un quadro esplicativo delle attività di formazione professionale espletata dai vari enti dell'intera regione Emilia Romagna e riferite esclusivamente al settore agricolo. I dati a nostra disposizione si riferiscono soltanto all'anno formativo '82/83 e sono stati scorporati da tavole contenenti i risultati di una ricerca promossa dall'Assessorato alla Formazione Professionale-Ufficio Osservatorio mercato del lavoro in collaborazione con i responsabili provinciali per le attività di Formazione Professionale ¹³.

Procedendo all'analisi di questi dati, si è constatato quanto segue:

a) in tutta la regione, nel periodo considerato, sono stati previsti complessivamente 677 corsi (ne sono stati realizzati 638), pari al 39,25% dell'intera attività formativa, relativa cioè oltre che all'agricoltura anche ai settori dell'industria e del terziario. Di essi, il 40,47% non è stato promosso specificamente da alcuna forza sociale, mentre le organizzazioni sindacali hanno coperto circa il 16% delle richieste, quelle imprenditoriali il 6% circa, le aziende il 15%, gli enti pubblici il 2,51%; infine, il 20% circa delle richieste è stato avanzato da altre organizzazioni non specificate.

Tab. 3 - *Tavola di frequenza dei corsi distribuiti per settore e richiesta specifica-totale regione E.R.-enti in complesso-valori assoluti.*

	0	1	2	3	4	5	Totale
Agricoltura	274	106	40	103	17	137	677
Industria	406	1	9	32	17	5	470
Terziario	396	41	41	67	10	23	578
Totale	1076	148	90	202	44	165	1725

Legenda intestazione colonne: 0 = nessuna richiesta specifica; 1 = da organizzazioni sindacali; 2 = da organizzazioni imprenditoriali; 3 = da enti pubblici; 5 = altro.

b) in relazione alla distribuzione dei corsi per tipologia, dei 638 effettivamente realizzati, 7 (l'1,10%) hanno riguardato la formazione di base, 18 (il 2,82%) la formazione integrativa, 12 (l'1,88%) la formazione di II livello, 69 corsi (il 10,82%) sono stati di qualificazione, 526 (l'82,45%) di aggiornamento, perfezionamento e riconversione professionale, 6 (lo 0,94%) sono stati attinenti a specifiche leggi sullo Stato.

Tab. 4 - *Distribuzione di frequenza dei corsi per tipologia nel settore agricolo*

	Agricoltura	%
Formazione di base	7	1,10
Formazione integrativa	18	2,82
Formazione di II livello	12	1,88
Qualificazione	69	10,82
Aggiorn., perfez., riconv., prof.	526	82,45
Speciali leggi dello Stato	6	0,94
Totale	638	100,00

Come si evince da questi dati, il canale di gran lunga prevalente è costituito da iniziative di aggiornamento — nella tabella accorpate a quelle di riconversione professionale e di perfezionamento —. In effetti, se si osservano le attività di aggiornamento svolte nella provincia di Parma dal '76 all'84, vediamo che esse hanno coperto il 72,5% del complesso delle attività di formazione¹⁴.

A queste, anche se con una percentuale di molto inferiore, seguono le attività di qualificazione. Assai limitato risulta, invece, il ricorso sia alle attività di «formazione al lavoro» (corsi di formazione di base, integrativa rispetto alla scuola di Stato e di secondo livello), le uniche, come si ricorderà, che rilasciano una qualifica e sono rivolte prettamente ai giovani, sia alle attività relative a specifiche leggi dello Stato.

c) Per quanto concerne il numero complessivo delle ore di corso espletate nel settore in esame, esso è pari alle 51172 unità (che equivalgono a circa il 7% delle ore destinate globalmente ai tre settori di attività). Di esse, 33173 (il 64,83%) hanno riguardato lezioni teoriche, 12942 (il 25,29%) quelle pratiche e 2366 (il 4,62%) gli stages.

Tab. 5 - Ore corso per settore suddivise in teoriche, pratiche e stages-valori assoluti

	Totale	Teoriche	Pratiche	Stages
Agricoltura	51.172	33.173	12.942	2.366
Industria	448.202	214.392	213.467	11.009
Terziario	237.957	137.175	72.454	12.555
Totale	737.331	384.740	298.863	25.930

Se si volesse calcolare una media delle ore effettuate in relazione a ciascun corso svolto in agricoltura essa si attesterebbe intorno al numero 80. Ciò come conseguenza della stragrande prevalenza dei corsi di aggiornamento che generalmente si svolgono in tempi brevi.

d) altro dato a nostra disposizione è quello relativo alla distribuzione degli allievi per comparto che si presenta in stretta connessione con le materie specifiche trattate nei corsi di formazione. Anzi proprio da questa connessione, poiché non si hanno dati precisi sul numero degli allievi per ogni singolo corso (si può solo calcolare una media dividendo il numero complessivo degli allievi per quello dei corsi: essa si attesta al di sotto delle 20 unità) né sul numero dei corsi in relazione a ciascuna materia, si può presumere che i temi specifici dell'agricoltura, oggetto dei corsi, ai quali si è dato più spazio nel periodo considerato siano stati quelli in cui si è riscontrata maggiore frequenza degli allievi. Così, la distribuzione più alta si è avuta per i corsi relativi alla frutticoltura, con un numero di allievi previsti pari alle 2476 unità (il 21 % sul totale). Sulla tabella a nostra disposizione compaiono, oltre alle cifre degli allievi, distinti in maschi e femmine, previsti all'inizio del corso, anche quelle relative agli «ammessi», cioè persone cui è stata concessa l'iscrizione sebbene l'iniziativa fosse già avviata, a coloro che hanno frequentato fino al termine delle attività e infine a coloro che hanno ottenuto una qualifica finale.

Subito dopo vi sono i corsi che hanno trattato i temi della foraggicoltura e zootecnia, con 2290 allievi previsti (20% sul totale), seguiti da quelli aventi come oggetto l'economia e l'amministrazione aziendale, con 1109 allievi (circa il 10%), la viticoltura ed enologia, con 800 allievi, l'ortoflorovivaismo, con 748, la meccanica e meccanizzazione aziendale, con 656, l'economia montana, con 620, l'irrigazione e la fertilizzazione, con 490, le colture agricole di pieno campo, con 445, la politica agricola, con 260. Infine, 1489 allievi si sono distribuiti in corsi di cui non sono specificate le materie trattate.

Tab. 6 - *Distribuzione degli allievi per comparto — Valori assoluti*

	Previsti	Com.	F	Com.	M	Am.	F	Am.	M	Freq.	F	Freq.	M	Qual.	F	Qual.	M
Forag. e zoot.	2.290	166	2.108	166	2.386	120	2.168	27	498								
Econ. montana	620	54	511	50	583	43	495	1	105								
Colt. agr. di pie.c.	445	49	395	49	452	45	446	2	87								
Frutticoltura	2.476	659	1.878	661	2.145	564	1.976	400	457								
Vitic. ed enolog.	800	38	802	37	854	11	768	2	121								
Ortoflorovivaismo	748	212	627	213	567	197	550	73	72								
Meccan. e mecc. az.	656	110	501	145	498	114	522	108	137								
Irrig. e fertilizz.	490	25	460	23	457	21	405	0	14								
Econom. e amm. az.	1109	196	786	208	940	193	902	46	223								
Polit. agric.	260	24	148	34	211	33	199	8	109								
Varie	1.489	250	1.120	267	1.276	217	1.174	63	194								
Totale Agricolt.	11.383	1.783	9.336	1.853	10.369	1.558	9.605	730	2.017								

Si può dedurre che le iniziative formative appena descritte si siano diversificate all'interno delle varie aree territoriali e in relazione ai bisogni di formazione espressi dall'utenza. Tralasciando i temi che possono aver avuto una validità generale, si presume, infatti, che quelli sulla frutticoltura, sull'ortoflorovivaismo, sulle colture di pieno campo abbiano avuto maggiore riscontro nelle zone di pianura, mentre quelli relativi al comparto foraggero-zootecnico nelle aree montane. Ad esempio, nella provincia di Parma, sempre nel periodo '76/'84, il comparto foraggero-zootecnico è stato quello maggiormente interessato, avendo riguardato il 43,7% del complesso delle attività formative; il 79,7% di queste, inoltre, è stato dedicato all'indirizzo produttivo relativo ai bovini da latte¹⁵.

5.3 LE FIGURE ADDETTE ALL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Col termine «figure addette all'attività formativa» s'intende designare quei soggetti che in qualche modo abbiano assolto compiti inerenti alla didattica, sia partecipando direttamente alla conduzione dei corsi, sia progettando e organizzando gli stessi.

Le tavole sul personale impiegato nella regione Emilia Romagna contengono anche figure addette a svolgere mansioni impiegatizie, tecniche e ausiliarie. Esse, inoltre, distinguono il personale impiegato dagli Enti Pubblici da quello degli Enti Privati/Convenzionati. Infine, il personale considerato è riferito oltre che al settore dell'agricoltura, anche a quelli dell'industria e del terziario. Ciò, tutta

via, non preclude la possibilità che le considerazioni relative al personale impiegato nei tre settori siano analoghe a quelle riguardanti il solo settore agricolo.

Il ruolo di gran lunga prevalente è stato, nel periodo considerato, quello di «docente», figura destinata a svolgere attività in aula in un determinato periodo di tempo che non sempre coincide con la fine dei corsi. Infatti, accanto al docente di «ruolo», è previsto quello che svolge la prestazione a tempo determinato, il supplente ed, infine, il docente a prestazione professionale, il cosiddetto «esperto», figura competente per tematiche e aspetti specifici connessi ai corsi. È proprio dall'utilizzo di questo tipo di docente, però, che emerge una netta differenza tra centri pubblici e privati. Infatti, il ricorso all'esperto esterno ha coperto per i centri pubblici solo il 25,12% della forza complessiva impiegata, mentre per i centri privati ha raggiunto il 79%. Ciò è spiegabile, da un lato, col fatto che non è semplice, dato l'elevato costo, per i centri privati assumere personale a tempo indeterminato e, dall'altro, col fatto che il ricorso al docente esterno da parte degli enti pubblici, secondo le previsioni delle direttive regionali, è motivato solamente nei casi in cui nei corsi di formazione debbano trattarsi temi relativi alle innovazioni di qualunque tipo ¹⁶.

Sono pochi coloro i quali hanno coperto un ruolo di coordinamento delle attività didattiche (circa il 6% per gli enti pubblici e quasi il 5% per gli enti privati). Ciò fa pensare che le attività di coordinamento, nella maggior parte dei casi, siano delegate informalmente ai docenti o agli esperti esterni.

Tab. 7 - *Tavola del personale docente e con coordinamento didattico impiegato — Totale regione E.R.*

ENTI PUBBLICI					
	di ruolo	tempo det.	suppl.	prest. prof.	Totale
Docente	326	55	69	151	601
Docente con coord. did.	32	2	0	16	50
ENTI PRIVATI					
Docente	457	100	70	2362	2989
Docente con coord. did.	61	15	0	106	182

Valori assoluti.

Non si hanno dati disponibili sul titolo di studio posseduto dal personale docente impiegato nella regione, tuttavia si può desumere, tenendo presente il dato di Parma, che esso si sostanzia nel diploma di scuola media superiore o nella laurea. Infatti, i docenti che hanno preso parte all'attività di formazione professionale nella provincia di Parma dal '76 all'84, in ordine al rapporto tra titolo di studio e ruolo, possono così suddividersi: i coordinatori e i supervisori sono in genere laureati, mentre sia per i docenti che per gli esperti si ha circa un 30% di diplomati ¹⁷.

5.4 CONCLUSIONI

A conclusione, sembra opportuno soffermarsi su alcuni aspetti concernenti la formazione professionale in agricoltura dell'Emilia Romagna. Si deve sottolineare, innanzitutto, che la limitatezza dei dati in nostro possesso e l'assenza di dati riferiti agli ultimi due anni non ci consentono di avere un quadro complessivo dell'attività formativa in esame. In particolare, non si hanno parametri sufficienti per poter stabilire quanti degli obiettivi contenuti nel «Programma Pluriennale... '83-'85» siano stati realizzati fino a questo momento, riferendosi i dati esaminati solo all'anno di avvio dello stesso. Nonostante questi limiti, un certo «andamento» della formazione professionale è possibile coglierlo, tenuto conto anche del dato di Parma, il quale, pur costituendo un campione modesto per rappresentare l'intera regione, è di per sé alquanto significativo.

Si è visto che la formazione professionale in agricoltura ha coperto il 39% dell'intera attività formativa attuata in Emilia Romagna. A questa alta percentuale non è seguita un'eguale distribuzione del numero delle ore per ciascun corso di formazione professionale: in altri termini, si è registrato un numero piuttosto alto di corsi in questo settore, la cui durata, però, è risultata breve. Ciò come conseguenza del novetole peso attribuito alle attività di «aggiornamento» (che si sostanziano in corsi brevi per l'appunto) a differenza di quelle di «formazione al lavoro» che sono risultate marginali.

Di qui un duplice ordine di considerazioni tra loro connesse:

a) da una parte, si evince che i maggiori fruitori della formazione professionale sono già inseriti nel processo lavorativo: si tratta cioè di lavoratori dipendenti o piccoli imprenditori desiderosi di perfezionare le loro conoscenze tecniche, economiche, gestionali, gli uni per soddisfare le richieste di specializzazione spicciola provenienti dalle aziende, gli altri per gestire autonomamente la propria azienda, evitando il ricorso ad «esterni»;

b) dall'altra, non si riscontra nel processo di formazione professionale una presenza massiccia dei giovani nei confronti dei quali, stando alle enunciazioni del programma pluriennale, si profila un intervento formativo molto più articolato, prevedendo accanto ad un livello iniziale di cultura generale e scientifica un altro di cultura organizzativa ed economica, in una prospettiva di medio e lungo termine ¹⁸.

È chiaro che se questa tendenza continuasse nel tempo potrebbe vanificare uno dei principali obiettivi contenuti nel programma pluriennale mirante ad impostare diversamente la formazione professionale, arricchendola di contenuti culturali di più ampio respiro per evitare un ritorno ad una concezione meramente addestrativa della stessa ¹⁹.

Ad una prima valutazione, dunque, ci sembra di essere in presenza di interventi formativi di tipo «tradizionale» rivolti principalmente alla preparazione di figure preesistenti sul mercato del lavoro, e che poco spazio lasciano alle «nuove», specie quelle rappresentate dalle giovani leve. Restano da vedere comunque, per verificare l'attendibilità di questa asserzione, gli sviluppi degli ultimi anni trascorsi.

¹ Per la nozione di «agricoltura ricca» si rimanda alla definizione datane da S. Brusco, *Agricoltura ricca e classi sociali*, Milano, Feltrinelli, 1980. Sommarariamente qui conviene ricordare che l'aggettivo «ricca» non ha principalmente — o comunque univocamente — riferimento ai tipi di aziende operanti in una data area, quanto piuttosto al loro grado ed alle forme di integrazione in un tessuto territoriale (produttivo e di servizi) altamente dinamico e differenziato.

² A questo proposito si vedano le varie pubblicazioni e rapporti di ricerca prodotti dal CRPA (Centro Ricerche Produzioni Animali, di Reggio Emilia) sull'organizzazione del lavoro nelle aziende zootecniche.

³ Si veda: Regione Emilia Romagna — Assessorato alla Formazione Professionale Scuola e Mercato del Lavoro, *I profili professionali in agricoltura*, Reggio Emilia, 1984. Si noti che le suddette fasce dimensionali fanno riferimento non al totale dei capi presenti in azienda, ma al numero di vacche da latte in produzione.

⁴ Il contenuto di questo paragrafo e del seguente è il risultato della parziale elaborazione, finalizzata a questo rapporto, di: a) cinquanta interviste effettuate a coltivatori diretti conduttori di aziende zootecniche della provincia di Parma (cfr. introduzione del rapporto); b) dodici schede aziendali relative ad aziende zootecniche capitalistiche, elaborate in collaborazione con la Federbraccianti regionale, giovandoci di responsabili di Lega e lavoratori come testimoni privilegiati. Estremamente utile, come controllo e inquadramento dei risultati cui si è pervenuti, è poi stata la

pubblicazione regionale citata nella nota precedente, la cui cura è merito della dr. M.F. Delatour, dell'Assessorato alla Formazione professionale, Scuola e Mercato del lavoro. Ci si permetta di auspicare qui che lavori del genere siano messi in cantiere — utilizzando metodi di formalizzazione il più possibile unificati, pur tenendo conto delle diverse specificità agricole — in tutte le regioni del paese. Si potrebbe così disporre, come ricercatori, d'una comune base informativa *essenziale*, la cui tutt'altro che semplice ricostruzione oggi assorbe (data la scarsità degli studi dedicati a queste tematiche da parte degli economisti agrari e dei sociologi rurali, almeno negli ultimi 30 anni) buona parte del lavoro di ricerca sull'organizzazione del lavoro in agricoltura, a scapito delle possibilità di approfondimenti su aspetti più specifici ed articolati; ed a scapito soprattutto della pur necessaria unificazione di terminologie e di linguaggi tra ricercatori (in una situazione, qual'è quella italiana, di eterogeneità spinta delle realtà agricole e delle sistemazioni relative ai rapporti tra tali realtà e quelle degli altri settori; per di più in una fase in atto di accelerata transizione).

⁵ Si veda Regione Emilia Romagna, *Osservatorio sul mercato del lavoro: rapporto annuale*, Regione/Programmazione '85, p. 60.

⁶ Un interessante lavoro su *Profili professionali in agricoltura* è stato realizzato dall'Assessorato alla Formazione Professionale Scuola e mercato del lavoro della Regione Emilia Romagna, Reggio Emilia, 1984.

⁷ Si veda M. Pezzini, *La formazione professionale in agricoltura in provincia di Parma dal 1976/77 al 1983/84*, Modena, 1985, p. 13 (ricerca non pubblicata).

⁸ Si veda Mario Pezzini *La formazione professionale in agricoltura ...*, cit., pp. 14-15.

⁹ *Osservatorio sul mercato del lavoro...*, op.cit., p. 44-47.

¹⁰ *Ibidem...*, p. 44.

¹¹ *Ibidem...* pp. 47-48.

¹² *Ibidem...*, p. 47.

¹³ Tali dati sono stati pubblicati su: *Regione Emilia Romagna-Giunta regionale-Assessorato formazione professionale scuola e mercato del lavoro, Elaborazioni e ricerche per il rapporto annuale sul mercato del lavoro*, Febbraio 1985. Molto utile, inoltre, ai fini di una comparazione con i dati regionali di una valutazione più attenta degli stessi, è stata la ricerca, elaborata da dott. Pezzini dell'Università di Modena, *La formazione professionale in agricoltura...*, opera già citata precedentemente.

¹⁴ *La formazione professionale in agricoltura in provincia di Parma...*, op. cit., p. 14.

¹⁵ *La formazione professionale in agricoltura in provincia di Parma...*, op. cit., p. 26.

¹⁶ *Elaborazioni e ricerche per il rapporto annuale...*, op. cit., p. 159.

¹⁷ Si veda, *La formazione professionale in agricoltura...* op. cit., p. 45.

¹⁸ Si veda Regione Emilia Romagna, *Osservatorio sul mercato del lavoro...* op. cit., p. 51.

¹⁹ *Ibidem.*