

**IMPRESA AGRICOLA
FAMILIARE,
CAPITALE UMANO
E MERCATO
DEL LAVORO**

a cura di
**Lorenzo Idda
Pietro Pulina**

FrancoAngeli

**IMPRESA AGRICOLA
FAMILIARE,
CAPITALE UMANO
E MERCATO
DEL LAVORO**

**a cura di
Lorenzo Idda
Pietro Pulina**

FrancoAngeli

Questo lavoro è stato realizzato nell'ambito del PRIN "Individuazione e validazione di strumenti di valutazione del capitale umano in agricoltura", coordinato dal prof. Dario Casati dell'Università degli Studi di Milano, finanziato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica.

L'Unità di Ricerca della Sezione di Economia e Politica Agraria del Dipartimento di Economia e Sistemi Arborei dell'Università degli Studi di Sassari, che si è avvalsa del supporto dei ricercatori del Dipartimento di Scienze Economico-agrarie ed Estimative dell'Università di Catania e del Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-forestali e Ambientali dell'Università di Reggio Calabria, è stata coordinata dal prof. Pietro Pulina, responsabile scientifico del progetto "Modelli di gestione e strumenti di analisi del capitale umano nelle imprese agricole a carattere familiare".

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

INDICE

Presentazione , di <i>Lorenzo Idda</i>	pag.	11
Introduzione , di <i>Lorenzo Idda e Pietro Pulina</i>	»	15
1. I termini del problema: capitale umano, agricoltura e impresa familiare , di <i>Pietro Pulina</i>	»	21
1.1. Capitale umano e agricoltura	»	21
1.1.1. Capitale umano: interesse scientifico e rilevanza politica	»	21
1.1.2. Capitale umano, agricoltura e territorio rurale	»	25
1.2. Impresa agricola e famiglia rurale	»	28
1.2.1. Famiglia e impresa	»	28
1.2.2. L'impresa agricola familiare	»	30
1.3. Le scelte dell'impresa agricola familiare in materia di investimenti sul capitale umano	»	32
1.3.1. Il processo di ricambio generazionale	»	32
1.3.2. Tirando le somme: capitale umano, agricoltura e impresa familiare	»	35
Riferimenti bibliografici	»	38
2. Una mappatura dei modelli di gestione delle imprese agricole familiari in Italia , di <i>Lorenzo Idda, Roberto Furesi e Pietro Pulina</i>	»	41
2.1. Introduzione	»	41
2.2. I presupposti teorici ed empirici	»	42
2.3. Un modello di regressione logistica della qualificazione del lavoro agricolo	»	44

2.4. Un'analisi discriminante dei modelli gestionali delle imprese agricole familiari italiane	pag.	47
2.5. Alcune considerazioni conclusive	»	51
Riferimenti bibliografici	»	52
3. Tendenze dell'occupazione agricola in Italia , di <i>Giuseppina Carrà, Iuri Peri e Fabiola Safonte</i>	»	53
3.1. Introduzione	»	53
3.2. Caratteri generali e dinamica dell'occupazione agricola in Italia	»	57
3.3. La manodopera aziendale	»	66
3.4. Il lavoro irregolare e immigrato	»	77
3.4.1. Il lavoro irregolare	»	77
3.4.2. Il lavoro degli immigrati	»	83
3.5. Considerazioni conclusive	»	90
Riferimenti bibliografici	»	91
4. Coordinamento e flessibilità nei rapporti di lavoro in agricoltura , di <i>Giuseppina Carrà</i>	»	93
4.1. Introduzione	»	93
4.2. Rapporti di lavoro e convenzioni	»	94
4.3. La qualificazione professionale del salariato agricolo	»	96
4.4. Coordinamento e flessibilità nei rapporti di lavoro	»	98
Riferimenti bibliografici	»	101
5. Flessibilità del lavoro e dinamiche adattative delle imprese in agricoltura , di <i>Giuseppina Carrà e Domenico Spampinato</i>	»	105
5.1. Introduzione	»	105
5.2. Il caso studio	»	106
5.3. Principali caratteristiche del campione di aziende	»	108
5.4. Il lavoro nelle aziende del campione	»	112
5.5. I risultati dell'ACM	»	117
5.6. Considerazioni conclusive	»	122
Riferimenti bibliografici	»	124
6. Strumenti di flessibilità e sicurezza del lavoro agricolo nel dibattito sulla <i>flexicurity</i> , di <i>Gabriella Vindigni</i>	»	125
6.1. Introduzione	»	125
6.2. Definizioni di <i>flexicurity</i>	»	127
6.3. Welfare e bilateralità in agricoltura	»	128
6.4. Welfare contrattuale e Ccnl in agricoltura	»	131

6.5. Aspetti previdenziali e contributivi	pag.	133
6.6. Il contratto di lavoro a termine nel settore agricolo	»	136
6.7. Conclusioni	»	138
Riferimenti bibliografici	»	139
7. Capitale umano e imprese olivicole familiari in Calabria, <i>di Agata Nicolosi, Marco Strazzulla e Vincenzo Adornato</i>	»	141
7.1. Introduzione	»	141
7.2. Capitale sociale, capitale umano e sviluppo rurale	»	144
7.2.1. Il capitale sociale	»	144
7.2.2. Il capitale umano	»	148
7.2.3. Capitale sociale, capitale umano e sviluppo locale	»	149
7.2.4. Mafie e capitale sociale nel Mezzogiorno d'Italia e in Calabria	»	151
7.3. L'occupazione agricola in provincia di Reggio Calabria	»	154
7.3.1. L'occupazione agricola secondo i dati Inps	»	154
7.3.2. L'occupazione agricola secondo i dati Istat	»	157
7.3.3. I Sistemi locali del lavoro (SLL)	»	159
7.4. L'olivicoltura in Calabria e nell'area di indagine	»	162
7.5. Le imprese familiari olivicole in provincia di Reggio Ca- labria	»	167
7.5.1. L'indagine campionaria	»	167
7.5.2. Principali caratteristiche dell'area d'indagine e del- le imprese familiari olivicole esaminate	»	173
7.5.3. Attività aziendali e lavoro familiare ed extrafamili- liare nelle imprese olivicole esaminate	»	179
7.5.4. Gli aiuti comunitari	»	185
7.5.5. Capitale umano e capitale sociale nelle aziende o- livicole familiari indagate	»	188
Conclusioni	»	193
Riferimenti bibliografici	»	195
8. Scelte familiari in materia di capitale umano e conoscenze: il caso studio di Arborea, <i>di Fabio A. Madau, Elia Orrù e Maria Paola Sini</i>	»	199
8.1. Introduzione	»	199
8.2. Cenni storici sulla comunità rurale di Arborea	»	201
8.2.1. La bonifica della Piana di Terralba	»	201
8.2.2. Il sistema cooperativo	»	203
8.2.3. La riorganizzazione dell'allevamento vaccino	»	204
8.3. Materiali e metodi dell'indagine	»	205

8.3.1. Descrizione del contesto socioeconomico	pag.	205
8.3.2. L'obiettivo della rilevazione e l'universo di riferimento	»	206
8.3.3. La formulazione del questionario e l'estrazione del campione	»	206
8.4. I principali elementi rilevati	»	208
8.4.1. Caratteristiche generali dell'azienda	»	208
8.4.2. I caratteri strutturali delle imprese	»	209
8.4.3. Il conduttore e la sua famiglia	»	210
8.4.4. Il livello di istruzione	»	211
8.4.5. L'apporto di lavoro in azienda	»	213
8.4.6. Formazione e assistenza tecnica	»	215
8.4.7. Canali formativi e informativi	»	217
8.4.8. Percezione delle prospettive a medio e lungo termine	»	220
8.4.9. La gestione aziendale	»	223
8.5. L'acquisizione delle competenze tecniche e le caratteristiche delle famiglie	»	227
8.5.1. Alcuni cenni sugli aspetti metodologici	»	228
8.5.1.1. L'Analisi delle componenti principali (ACP)	»	228
8.5.1.2. L'Analisi delle corrispondenze multiple (ACM)	»	229
8.5.2. Le caratteristiche delle famiglie degli imprenditori	»	230
8.5.3. I canali di acquisizione delle conoscenze tecniche e manageriali	»	237
8.5.4. Le relazioni tra le due tipologie di profilo	»	241
8.6. L'approfondimento interpretativo attraverso il focus group	»	243
8.6.1. Il focus group	»	243
8.6.2. Implementazione del metodo	»	245
8.6.2.1. La costituzione del gruppo di discussione	»	246
8.6.2.2. Il controllo del gruppo da parte dei conduttori	»	247
8.6.2.3. La griglia di domande	»	248
8.6.2.4. Durata della seduta, setting, svolgimento e registrazione	»	249
8.6.2.5. Analisi dei contenuti della discussione	»	250
8.6.3. Risultati e discussione	»	250
8.6.3.1. Dinamicità del contesto produttivo di Arborea	»	250
8.6.3.2. Propensione all'innovazione e vincoli	»	251
8.6.3.3. Ruolo svolto da enti di assistenza tecnica e da associazioni	»	253

8.6.3.4. Percezione delle prospettive a medio e lungo termine	pag. 254
8.6.3.5. Scelte delle famiglie sull'investimento in istruzione	» 256
8.6.3.6. L'utilità dei canali di informazione	» 258
8.6.3.7. Capitale sociale e capitale umano	» 260
8.6.3.8. Limiti e attendibilità dei risultati	» 262
8.7. Conclusioni	» 263
Riferimenti bibliografici	» 266
9. Capitale sociale, capitale umano e sviluppo dei sistemi rurali, di Graziella Benedetto	» 269
9.1. Introduzione	» 269
9.2. Alcuni aspetti concettuali	» 270
9.2.1. Quale definizione di capitale sociale	» 271
9.2.2. Le interrelazioni tra capitale sociale e capitale umano	» 282
9.2.3. Capitale umano e performance delle imprese	» 288
9.3. Le interrelazioni tra capitale sociale e capitale umano nelle sviluppo dei sistemi rurali	» 293
9.3.1. Capitale sociale e capitale umano nello sviluppo rurale	» 293
9.3.2. Capitale sociale e capitale umano per lo sviluppo delle aree rurali	» 303
9.4. Qualche nota conclusiva	» 307
Riferimenti bibliografici	» 308
10. Dualismo rurale-urbano e ruolo del capitale umano in Sardegna, di Roberto Furesi e Fabio A. Madau	» 315
10.1. Introduzione	» 315
10.2. Sviluppo economico e dualismo rurale-urbano	» 317
10.3. Le aree rurali: definizione e classificazione	» 321
10.3.1. La definizione di rurale	» 321
10.3.2. Criteri e metodi di classificazione delle aree rurali	» 323
10.3.3. Aree rurali e non rurali in Sardegna	» 325
10.4. Il modello di analisi e le variabili utilizzate	» 328
10.5. I risultati dell'analisi	» 334
10.6. Le politiche per il potenziamento del capitale umano	» 338
10.7. Conclusioni	» 345
Riferimenti bibliografici	» 347

PRESENTAZIONE

di *Lorenzo Idda*

Dopo qualche tempo, il tema del capitale umano è tornato al centro dell'interesse dei ricercatori, degli operatori economici e dei decisori politici. L'avvento della globalizzazione dei mercati, lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione, le differenti dinamiche demografiche che scandiscono l'evoluzione delle società del nord e del sud del mondo, il cambiamento climatico e l'accentuazione dei vincoli che la natura e l'ambiente impongono alla crescita ed allo sviluppo costituiscono i principali mutamenti, incorsi di recente ed in atto, che hanno dettato alle economie occidentali un'agenda politica e strategica in cui il ruolo della qualificazione delle risorse umane non può che essere prioritario.

La riscoperta dell'«economia della conoscenza» ha contribuito a risvegliare le coscienze sulla necessità di collocare gli investimenti e la conservazione di capitale umano alla base del posizionamento competitivo del nostro sistema economico ed istituzionale. Se a Lisbona e Goteborg l'Unione Europea ha tracciato la *road map* per il conseguimento, entro il 2020, di condizioni di sviluppo caratterizzate da nuovi e migliori posti di lavoro, sostenibilità e coesione sociale, molto resta da fare in questo campo, sul piano scientifico come su quello politico. Diversi governi europei, alle prese con le pressioni operate dalla crisi economica e finanziaria mondiale che ha imposto maggior rigore nel controllo dei conti pubblici, si trovano molto distanti dagli obiettivi prefissati nel marzo 2000 ed è facilmente prevedibile che non riusciranno a rispettare gli impegni assunti entro la scadenza stabilita. Anche la comunità scientifica, pur avendo intensificato gli sforzi nella direzione della comprensione della natura e della portata dell'accumulazione di un patrimonio di conoscenze e capacità ai fini dello sviluppo, non sembra aver ancora tracciato un paradigma teorico che possa vantarsi di aver rinvenuto univoci ed inequivocabili riscontri empirici.

Certo, il tema del capitale umano, anche se circoscritto agli aspetti relativi all'acquisizione e all'impiego produttivo di competenze e capacità personali da parte degli individui, appare particolarmente complesso per diversi motivi:

- innanzitutto, pur trattandosi di una dotazione in capo a singole persone, può rappresentare un patrimonio collettivo nel momento in cui la sua presenza e sfruttamento produce benefici anche in ambiti più ampi, quali sono quelli che interessano le imprese, le famiglie, le comunità e la società in generale;
- per questo motivo, anche se la sua accumulazione e conservazione costituisce oggetto di scelta operativa individuale, le decisioni in merito alla sua produzione sono frutto di precise strategie collegiali; in quest'ambito assume particolare importanza la relazione tra la dotazione di capitale umano e capitale sociale;
- oltre a ciò, trattandosi di scelte di investimento che coinvolgono ampi orizzonti temporali, le relative decisioni sono affette da rischio ed incertezza; inoltre, la presenza di costi di transazione, dovuta alla non omogenea distribuzione delle informazioni al riguardo, accentua le probabilità di addivenire a soluzioni non ottimali;
- se si riflette sul fatto che la conoscenza assume spesso la natura di bene pubblico, anche se impuro, ci si rende conto della necessità, da un lato, di predisporre efficaci strumenti analitici di supporto alle decisioni e, dall'altro, di affidare precise responsabilità di governo e controllo da parte delle istituzioni pubbliche.

L'agricoltura e il sistema agro-alimentare non fanno eccezione alle regole generali appena citate. I progressi compiuti con la *green revolution*, ieri, e la *gene revolution*, oggi; la maggiore integrazione delle imprese nei mercati dei fattori e dei prodotti; le sempre più pressanti richieste di certificazione dei requisiti di processo e prodotto da parte dei partner di filiera e della pubblica amministrazione; i vincoli e i condizionamenti imposti dal cambiamento del clima e dalle nuove emergenze ambientali ed energetiche, convergono tutti nella direzione di una classe imprenditoriale e lavoratrice agricola più qualificata che in passato. A questo riguardo, però, occorre osservare che la peculiarità che da sempre ha contraddistinto le coltivazioni e gli allevamenti dalle altre attività economiche risiede nel fatto che una parte consistente delle conoscenze necessarie per gestire i processi produttivi è di natura contestuale, nel senso che si tratta di nozioni, informazioni e capacità acquisibili e utili nel particolare ambito aziendale e territoriale in cui sono maturate attraverso la formazione sul posto di lavoro. Ciò non implica automaticamente il ridimen-

sionamento della cosiddetta conoscenza codificata, trasferibile nello spazio e nel tempo attraverso i media e le istituzioni dell'istruzione, della formazione e dell'assistenza tecnica. Tuttavia, la particolare importanza della conoscenza specifica conferisce al ricambio generazionale nella guida delle imprese agricole un ruolo di primo piano nell'accumulazione e nella conservazione dei saperi e delle capacità in un ambito territoriale. La scarsa incisività dei numerosi tentativi di agevolazione dei pre-pensionamenti a favore di giovani imprenditori agricoli, compiuti dall'Unione Europea fin dai tempi delle direttive socio-strutturali del 1972, è significativa dell'inadeguatezza di un approccio al problema disgiunto da un organico disegno di consolidamento strutturale del settore primario. Da questo punto di vista, la lettura storica dell'esperienza della Riforma agraria italiana degli anni Cinquanta rende merito alla visione illuminata che ne caratterizzò l'attuazione allorquando prevede di supportare la formazione della proprietà coltivatrice con un'adeguata dotazione di infrastrutture e servizi sociali, tra i quali l'istruzione occupava un ruolo di primo piano.

D'altra parte, allo stato attuale è ormai consolidata da un'abbondante letteratura di contributi empirici la consapevolezza dello spiazzamento degli investimenti in istruzione superiore, universitaria e post-universitaria nei confronti delle risorse umane per l'agricoltura, dal momento che tali scelte producono rendimenti attesi superiori in impieghi extra-agricoli. Ne deriva una vera e propria selezione avversa nelle coorti familiari dotate di aziende di coltivazione o allevamenti, nell'ambito delle quali non sempre i componenti più adatti sono quelli prescelti per la successione alla guida dell'impresa. Tutto ciò ci conduce ad intrecciare il tema delle scelte in materia di investimento in capitale umano in agricoltura con quello dei criteri che ispirano la gestione e la pianificazione delle imprese familiari.

Il lavoro che segue intende approfondire la conoscenza delle relazioni tra impresa agricola e famiglia, con particolare riferimento alle decisioni che riguardano l'istruzione, la formazione e l'impiego delle risorse umane. Per far ciò sono state condotte delle analisi delle condizioni del mercato del lavoro agricolo e dei modelli di gestione delle imprese in ambito nazionale, per poi proseguire con delle indagini sul campo di casi studio particolarmente significativi delle realtà agricole del mezzogiorno. Una valutazione delle relazioni con il capitale sociale e delle ricadute sulla crescita delle aree rurali ed urbane, corredata da alcune riflessioni normative, conclude lo scritto.

I risultati ottenuti si rivelano particolarmente interessanti per la comunità scientifica e sono da ritenersi di utilità anche per gli operatori agricoli ed i decisori politici. L'auspicio è che un simile sforzo analitico possa contribuire ad individuare le direzioni verso le quali indirizzare il rinnovamento e

la qualificazione della classe dirigente e di quella imprenditoriale agricola, soprattutto in una fase storica, come quella attuale, in cui è necessario che il settore primario risponda ai requisiti di concorrenzialità imposti da un'arena più ampia e competitiva e, nello stesso tempo, alle molteplici funzioni di carattere ambientale, etico, sociale, politico e culturale che la società ad esso affida.

INTRODUZIONE

di *Lorenzo Idda e Pietro Pulina*

In Italia oltre il 90% delle circa 2.500.000 aziende agricole è a conduzione familiare. Questo tipo di impresa si caratterizza per modelli gestionali fondati sul contemporaneo perseguimento di molteplici obiettivi di natura economica ed extra-economica. Per comprendere le logiche gestionali delle aziende agricole italiane occorre dunque porre attenzione sui criteri e sui valori che ispirano il governo dell'istituzione famiglia.

Su questi temi la ricerca economico-agrafia è giunta a classificare le diverse tipologie d'impresa e le modalità di gestione di determinate categorie di problemi. Tra gli argomenti più diffusamente trattati rientrano quelli relativi alla ricerca di lavoro al di fuori dell'azienda e dell'agricoltura (Mortensen, 1986; Barkley, 1990), alla transizione generazionale del patrimonio e dell'impresa (Gale, 1993; Gasson e Errington, 1993; Bernheim *et al.*, 1985; Sundstrom e David, 1988), nonché alla descrizione dei meccanismi di scelta produttiva e della diversificazione delle fonti di reddito aziendale (Buttel *et al.*, 1990; Marini, 1995; Jongeneel *et al.*, 2005).

L'attuazione operativa dei modelli gestionali sopra elencati è condizionata da diversi fattori. Tra questi meritano menzione l'esistenza di concrete alternative occupazionali a quella aziendale per i membri della famiglia, la disponibilità di risorse lavorative attualmente sottooccupate, la normativa vigente in materia di previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori in agricoltura, e in particolare l'esistenza di incentivi convincenti al prepensionamento, l'assetto patrimoniale del nucleo familiare, il regime fondiario del territorio, nonché la disponibilità di risorse, anche di natura finanziaria, da destinare alla formazione di competenze in ambito familiare. Questi condizionamenti si combinano con le condizioni specifiche della famiglia agricola, e in particolare con la fase del ciclo di vita della famiglia stessa (Chajnov, 1966; Nalson, 1968).

Il carattere familiare dell'impresa agricola implica la possibilità di coin-

volgere un numero non trascurabile di persone attraverso l'impiego di svariate modalità di rapporti di subordinazione, non necessariamente circoscritte ai contratti a tempo indeterminato, che sovente finiscono per collocarsi al margine della legislazione sul lavoro. Ciò significa che non è opportuno limitarsi ad interpretare le scelte e le azioni degli operatori economici solo attraverso la valutazione e la verifica dell'eventuale rispetto delle norme, nonostante, sia chiaro, che il contratto a tempo determinato costituisce la forma tuttora dominante del rapporto di lavoro in agricoltura. Piuttosto, occorre esaminare in che modo i meccanismi adottati nella realtà operativa, siano essi formali o informali, possano risultare efficaci nel supportare alcuni cambiamenti in corso e promuoverne ulteriori in linea con i nuovi paradigmi tecnologici organizzativi ed economici. A titolo di esempio, si può far riferimento a come la nuova PAC abbia imposto agli agricoltori scelte che richiedono l'acquisizione di nuove competenze e capacità, specialmente nell'ottica di un'agricoltura multifunzionale, da cui discende la necessità di ampliare ed intensificare le relazioni fra l'impresa e le attività di servizio esterne. Così, se in passato le politiche agricole avevano innescato nelle unità produttive processi di specializzazione che spingevano nella direzione della flessibilità gestionale della forza lavoro che poteva contare sulla disponibilità di manodopera familiare, oggi, tale ricerca di flessibilità funzionale si dirige anche verso numerose altre tipologie di rapporti di lavoro che finiscono col ricoprire un ruolo determinante nei processi di diversificazione delle imprese agricole (Mundler e Laurent, 2003).

L'adozione di specifiche soluzioni organizzative da parte delle imprese agricole familiari dà luogo ad implicazioni di varia natura, tra cui spicca quella relativa all'investimento ed alla dotazione in capitale umano. La ricerca economico-agraria, pur avendo affrontato le tematiche della gestione dell'impresa-famiglia in maniera approfondita, ha finora trattato l'acquisizione di competenze e capacità in maniera strumentale al fine della definizione di più ampi schemi decisionali, senza predisporre al riguardo un quadro analitico di riferimento che possa definirsi organico e compiuto. Eppure il tema è di rilevanza primaria, specialmente nel momento storico attuale, in cui il nuovo modello agricolo europeo (sostenibile, multifunzionale, globalizzato), promosso dalla recente riforma della PAC, esige nuove capacità e saperi, ai quali l'impresa familiare è chiamata a dare una risposta immediata.

Il presente volume, nel quale sono riportati i risultati di un progetto di ricerca di rilevante interesse nazionale (PRIN), finanziato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, intende proporre un'analisi delle modalità attraverso le quali le imprese familiari organizzano e gesti-

scono le relazioni con le risorse umane, con riferimento sia a quelle disponibili presso l'istituto famiglia sia alla forza lavoro esterna, al fine di valutare le relative implicazioni sull'acquisizione di competenze e saperi che possono rappresentare fonti di vantaggio competitivo. In particolare, ci si prefigge di discutere i meccanismi attraverso i quali l'impresa familiare assume le proprie decisioni in materia di investimenti in capitale umano, con particolare riferimento all'istruzione scolastica ed universitaria ed alla formazione sul posto di lavoro (Becker, 1962) e di acquisizione di competenze dall'ambiente esterno attraverso rapporti di lavoro formali e informali.

Dopo un inquadramento teorico-metodologico di massima sui temi trattati, il volume riporta e discute i risultati di una mappatura dell'impresa agricola familiare in Italia. Le basi di dati di provenienza censuaria sono state elaborate attraverso gli strumenti dell'analisi statistica multivariata al fine di individuare i principali elementi che, allo stato, discriminano le diverse categorie di imprese familiari italiane e di evidenziare, in tale ambito, il ruolo assolto dalle risorse umane impiegate nel processo produttivo. Si avrà modo di verificare che alcune condizioni strutturali e di contesto, ed in particolare la disponibilità di pacchetti tecnologici aggiornati, il maggior peso dei seminativi nell'ordinamento colturale e la disponibilità di manodopera extra-familiare, tutte accentuate in misura netta nelle regioni e province centro-settentrionali piuttosto che presso i sistemi agricoli del mezzogiorno, consentono migliori rendimenti degli investimenti in formazione istituzionale e *on the job*. Ne deriva una chiara indicazione in chiave normativa sulla necessità di integrare le politiche locali del lavoro e della formazione in un organico disegno programmatico settoriale e territoriale, nel quale svolgono un ruolo primario le misure relative all'ammodernamento strutturale ed agli indirizzi produttivi.

Un'analisi di respiro nazionale ha riguardato anche le condizioni del lavoro subordinato, con particolare riferimento, tra gli altri, ai rapporti regolari e irregolari, all'impiego di manodopera comunitaria ed extracomunitaria ed alle tipologie di occupazione a tempo pieno e parziale. Da tale indagine emerge la limitata operatività delle nuove forme contrattuali che rendono più espliciti gli impegni assunti dalle parti nel rapporto di lavoro. È anche vero che l'attuale quadro giuridico-istituzionale regolativo e contrattuale favorisce la prevalenza del contratto a tempo determinato, proprio in virtù della sua capacità di contemperare un'elevata flessibilità del lavoro con la possibilità di applicare le convezioni informali a scapito dei comportamenti che s'ispirano a regole formali. Di particolare interesse risulta anche l'indicazione, emersa dallo studio condotto dai ricercatori dell'ateneo di Catania, del fatto che un numero crescente di lavoratori agricoli subordi-

nati opera con livelli di autonomia maggiori rispetto al passato, in condizioni che per alcuni casi non differiscono molto dal lavoro autonomo dei subappaltatori.

Il volume prosegue con l'esposizione delle modalità di esecuzione e degli esiti dell'indagine sul campo, condotta in tre diversi contesti territoriali. La *field research* condotta in Sicilia ha riguardato il territorio dell'Etna, presso il quale si è provveduto ad analizzare gli elementi che caratterizzano la pluralità dei rapporti di lavoro nelle locali aziende vitivinicole. La lettura dei risultati si è avvalsa delle indicazioni emerse dal dibattito in atto sulla cosiddetta *flexicurity*, in cui sono compendiate la natura e le funzioni degli strumenti di flessibilità e di sicurezza del lavoro agricolo. La ricerca condotta dallo staff dell'Università Mediterranea si è avvalsa di un panel di dati raccolti, nel corso delle annate 2008-09 e 2009-10, fra i titolari di aziende olivicole nella provincia di Reggio Calabria. In Sardegna, la rilevazione per intervista ha riguardato un campione di 90 famiglie coltivatrici ed allevatrici associate, individualmente o attraverso società di persone, alla cooperativa produttori di Arborea (OR).

La raccolta di saggi si chiude con un'analisi approfondita del ruolo ricoperto dalla dotazione locale di capitale sociale nell'interpretazione dei risultati ottenuti sul campo e con una valutazione empirica dei condizionamenti esercitati dall'entità e dalla natura del patrimonio in capitale umano sulla crescita delle aree rurali e urbane, da cui si è tratta ispirazione per alcune riflessioni sugli aspetti normativi del problema.

Le indagini condotte in ambiti territoriali diversificati per condizioni fisiche, vocazione produttiva, tessuto sociale, eredità storiche hanno evidenziato alcuni punti fermi da sottoporre all'attenzione della comunità scientifica e dei decisori politici. Sul piano scientifico, appare evidente che le scelte dell'impresa agricola familiare in materia di investimenti in capitale umano, ed in particolare per quel che riguarda l'istruzione e la dotazione di competenze e conoscenza, sono fortemente condizionate dal contesto locale in cui vengono operate, per cui non è possibile formulare una valutazione univoca in merito. Quanto già rilevato nella fase della valutazione nazionale ha trovato conferma nelle indagini sul campo: in un quadro generale del mercato del lavoro agricolo caratterizzato dalla maggiore flessibilità delle relazioni contrattuali e dalla crescente autonomia dei lavoratori agricoli subordinati, laddove vengono intraprese strategie innovative in materia di offerta (olivicoltura biologica calabrese) e di organizzazione aziendale (viticoltura etnea) si osserva la necessità di attribuire funzioni sempre più complesse in materia di diversificazione e di rapporti con l'esterno ai membri più giovani della famiglia dotati di più elevati livelli di scolarizzazione. Al-

lo stesso modo, in contesti fortemente coesi sul piano sociale ed economico, come quello della pianura di Arborea in Sardegna, le funzioni di indirizzo organizzativo, tecnologico e strategico vengono delegate dalle famiglie all'organismo cooperativo, dal quale proviene una rassicurante opera di omologazione territoriale. Si tratta, in altri termini, di economie esterne all'impresa famiglia ed interne al territorio che rivelano la stretta connessione che lega capitale umano e capitale sociale nella loro formazione ed evoluzione. Su questo tema, il suggerimento destinato ai *policy makers* appare quanto mai inequivocabile: nella pianificazione delle politiche del lavoro e della qualificazione delle risorse umane in agricoltura occorrerà riservare particolare cura alle relazioni ed ai condizionamenti ai quali esse saranno sottoposte ad opera dei specifici contesti socio-economici locali in cui troveranno attuazione. In particolare, occorrerà evitare che rendimenti meno favorevoli dell'investimento in capitale umano diventino fattori che contribuiscono ad accentuare, in una spirale viziosa, il ritardo che separa le aree meno evolute dalle regioni agricole più sviluppate. Scuola, università ed enti di formazione dovranno svolgere, in quest'ambito, il loro prezioso ruolo, supportati eventualmente da strumenti di incentivazione mirati ad abbattere gli oneri legati all'investimento formativo.

Riferimenti bibliografici

- Barkley A.P. (1990), "The Determinants of the Migration of Labour Out of Agriculture in the United States: 1940-85", *American Journal of Agricultural Economics*, 72 (3): 567-573.
- Becker G.S. (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, 70 (5): 9-49.
- Bernheim B.D., Shleifer A., Summers L.H. (1985), "The Strategic Bequest Motive", *Journal of Political Economy*, 93 (6): 1045-1076.
- Buttel F., Larson O., Gillespie G. (1990), *The Sociology of Agriculture*, Westport Conn., Greenwood Press.
- Chajanov A.V. (1966), "Peasant Farm Organization", in Thorner D., Kerblay B., Smith R.E.F. (eds.), *The Theory of Peasant Farming*, Homewood Ill., Irwin Inc.
- Gale F. (1993), "Why Did the Number of Young Farm Entrants Decline?", *American Journal of Agricultural Economics*, 75 (1): 138-146.
- Gasson R., Errington A.J. (1993), *The Family Farm Business*, Wallingford, CAB International.
- Jongeneel R.A., Polman N.B.P., Slangen L.H.G. (2005), *Why Are Farmers Going Multifunctional?*, XI Congress of European Association of Agricultural Economists, Copenhagen, <http://purl.umn.edu/24585>, sito consultato nel marzo 2010.
- Marini M. (1995), *I fattori che influenzano le scelte aziendali secondo un approccio struttura-agente*, in De Benedictis M. (a cura di), *Agricoltura familiare in*