



Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE

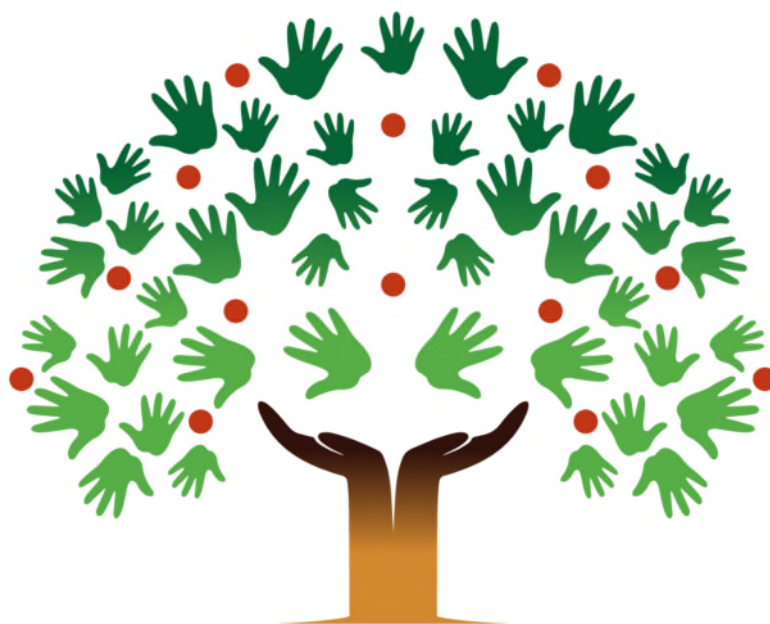


P.A.R. agri
Percorso di Accompagnamento e Regolarizzazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Analisi dei bisogni lavorativi delle imprese agricole e stakeholder

- Task 2.4 -



P.A.R. agri

Percorso di Accompagnamento e Regolarizzazione in agricoltura

Rilevazione delle competenze specifiche e trasversali necessarie in agricoltura e analisi della distribuzione spazio-temporale del lavoro



CeSPI



Confagricoltura
Torino



INFOR·ELEA
Smart Business Academy



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



PIN - Polo Universitario
Città di Prato



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri

Pianificazione, Assistenza e Regolazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Introduzione

Le aree ortofrutticole e vitivinicole piemontesi, in periodi particolarmente concentrati legati allo svolgimento di operazioni colturali che per la loro natura e per la qualità delle produzioni che si vogliono realizzare richiedono prevalentemente interventi manuali, necessitano di elevati apporti di manodopera, che da anni è ormai pressoché impossibile reperire in loco.

Negli ultimi anni, in particolare dal 2020 a oggi, complice la pandemia e l'introduzione, da parte del governo italiano, di una forma di sussidio denominata "reddito di cittadinanza" (Decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 28 marzo 2019), in agricoltura sta diventando sempre più complicato reperire manodopera per le operazioni colturali.

La concessione del "reddito di cittadinanza", misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale che prevede un sostegno economico a integrazione dei redditi familiari associato a un percorso di reinserimento lavorativo e di inclusione sociale, ha contribuito ad allontanare dal mondo del lavoro agricolo, caratterizzato da una domanda temporanea - e dunque da una stagionalità di occupazione - una vasta fascia di giovani e di disoccupati locali.

La pandemia da Covid-19 che si è diffusa da marzo 2020 e che ha inciso profondamente sulle attività economiche, produttive e sociali, in particolare nel 2020 - 2021, con il confinamento, il blocco della circolazione, le quarantene, le malattie e le morti, hanno reso sempre più difficile per le imprese agricole reperire forza lavoro.

In questo quadro l'apporto dei cittadini extracomunitari, che affrontano percorsi migratori fortemente impegnativi per garantire a sé stessi e alle loro famiglie una seppur minima entrata economica, è diventato sempre più rilevante per lo svolgimento delle operazioni colturali nelle aziende agricole, in particolare quelle manuali legate alla raccolta delle produzioni.

L'Unione Europea, consapevole della situazione di difficoltà delle imprese agricole a causa del Covid-19, nel 2020 ha introdotto nuove disposizioni per agevolare, in periodo di pandemia, per il transito/circolazione dei lavoratori, tra cui gli stagionali, in particolare quelli del settore agricolo, chiedendo agli Stati di facilitare lo scambio di informazioni sui bisogni e permettendo a questi lavoratori di attraversare i confini.

Molti lavoratori agricoli stagionali nel 2020 avevano fatto rientro nei loro Paesi d'origine a causa del virus; altri che erano disponibili a venire nel nostro Paese - anche perché in possesso di contratti già firmati con le aziende - non erano riusciti ad arrivare trovando difficoltà ad attraversare determinati Paesi.

Per far fronte alle necessità di manodopera stagionale dell'agricoltura italiana si stima che in tutto servano almeno 700mila lavoratori stagionali, che in buona parte giungono ogni anno in Italia anche grazie all'attivazione del cosiddetto "decreto flussi" (si tratta di decreti - pubblicati da qualche tempo, di norma, ogni anno, del presidente del Consiglio dei Ministri, concernenti la programmazione transitoria dei flussi di ingresso dei lavoratori non comunitari per lavoro stagionale e non stagionale nel territorio dello Stato), misura che consente al settore agricolo di impiegare lavoratori non comunitari.

Per ridurre l'apporto di manodopera straniera nel settore primario, attenuando le problematiche legate a imponenti flussi migratori, Confagricoltura ha chiesto al governo di consentire il lavoro nelle aziende agricole anche a chi percepisce il reddito di cittadinanza, individuando uno strumento che



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Pianificare l'Azienda agricola e la Partecipazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

possa permettere a questi soggetti di non perdere il diritto all'assegno. La possibilità di occupare personale con i voucher andrebbe estesa, secondo l'organizzazione agricola, anche ai dipendenti cassaintegrati, superando i problemi normativi che esistono, per evitare di mettere in crisi filiera e approvvigionamenti alimentari.

Nonostante queste condizioni, l'afflusso di manodopera extracomunitaria è particolarmente importante per l'economia agricola italiana.

Secondo le rilevazioni fornite dal CREA – Centro di ricerca Politiche e Bio-economia nel rapporto 2019 “*Il contributo dei lavoratori stranieri all'agricoltura italiana*”, la presenza di lavoratori stranieri nell'agricoltura italiana è un dato ormai strutturale e in crescita costante.

Nel rapporto (dati riferiti all'anno 2017) si evidenzia che su un totale di 2.173.879 di extracomunitari presenti in Italia nel 2016, pari al 3,6% della popolazione, in Piemonte sono residenti 145.392 soggetti extracomunitari, pari al 3,3% della popolazione (6,7% del totale della popolazione extracomunitaria in Italia).

Il numero di operai agricoli in Piemonte, in totale è passato dai 31.008 del 2008 ai 40.936 del 2017. Per quanto riguarda la cittadinanza degli operai agricoli, si rileva che il 65,62% è italiana, il 10,43% è rumena, il 3,13% è marocchina, il 3,08% indiana, il 2,92% albanese (seguono altre cittadinanze).

La Rica - Rete di informazione contabile agricola, con un'indagine realizzata annualmente da ogni Stato membro dell'Unione Europea e che costituisce la principale fonte di dati per l'analisi della situazione economica delle aziende agricole, indica, per il Piemonte, una presenza di lavoratori stranieri di circa il 23% del totale (dati 2016).

L'indagine del CREA evidenzia ancora che in Piemonte nel 2017 risultano effettuate 32.292 procedure di assunzione di manodopera straniera in agricoltura. Di queste, quelle che hanno riguardato i soli cittadini comunitari sono state 11.938.

Rispetto al 2015 risulta in aumento del 20% circa l'assunzione di cittadini extracomunitari, mentre sono in calo di poco più del 3% quelle di cittadini comunitari (questi ultimi sul totale delle assunzioni agricole sono circa il 37%).

I cittadini extracomunitari occupati a tempo determinato in agricoltura in Piemonte nel 2017, secondo i dati dell'Inps elaborati da Confagricoltura, sono stati 14.154, per un totale di 1.030.931 giornate di lavoro. Per quanto riguarda l'impiego degli immigrati extracomunitari nei diversi comparti dell'agricoltura piemontese, l'indagine CREA già citata evidenzia che 1.240 unità sono addette alla zootecnia, 700 alle colture ortive, 10.560 alle colture arboree, 440 al florovivaismo, 700 alle colture industriali, 1.170 ad altre colture o attività, e 930 addette ad attività di trasformazione e commercializzazione, per un totale generale di 15.740 unità.

Per quanto riguarda la provenienza degli immigrati extracomunitari, si evidenzia che la maggior parte proviene dall'Albania (3.604): seguono la Macedonia con 2.795, il Marocco con 1.925, l'India con 1.872, la Cina con 1.728, il Mali con 1.696, il Senegal con 1.484, la Costa d'Avorio con 1.303 (seguono altri Paesi).

Per quanto attiene all'assunzione degli immigrati comunitari si segnalano 6.495 assunzioni di cittadini rumeni, 4.367 di cittadini bulgari, 905 di cittadini polacchi (seguono altre cittadinanze). Lo studio del Crea preso a riferimento evidenzia tra i periodi di impiego quelli della raccolta della frutta, dell'uva e di talune orticole che partono, indicativamente, dai primi di giugno e si concludono al 15 di novembre.





Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Piemonte: Alimento, Ambiente e Popolazione in Agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

In Piemonte le aziende frutticole – rilevazioni Confagricoltura su dati Regione Piemonte - sono circa 8.000, per una superficie coltivata di circa 18.500 ettari. Il comparto genera un fatturato di oltre 500 milioni di euro su un totale nazionale di 4 miliardi. La maggior parte della frutticoltura (60%) si concentra nel Cuneese, seguita dal Torinese col 25%, dal Vercellese con il 10% e dalle restanti province con il 5%. Anche se molte aziende coltivano più varietà, quelle che producono pesche sono quasi 3.500, quelle indirizzate alla melicoltura sono circa 4.000: seguono 1.700 che coltivano susine, 1.600 pere e 250 kiwi.

Le aree a più alta incidenza di lavoratori stagionali stranieri sono il distretto ortofrutticolo di Saluzzo, in provincia di Cuneo e, per quanto riguarda la viticoltura, l'area Langhe-Roero-Monferrato.

Il lavoro in agricoltura

Nel settore primario sono necessari, a seconda dell'orientamento produttivo delle imprese, diversi profili di lavoratori agricoli.

Per “valori tabellari di riferimento” si intendono elementi calcolati in modo convenzionale e standardizzato, su parametri definiti dalle Regioni in applicazione dei decreti legislativi 99/2004 e 101/2005 utilizzando le apposite tabelle “giornate lavorative convenzionali ad ettaro di coltura o a capo di bestiame”, cosiddette “tabelle ettaro/coltura”. Le tabelle in questione definiscono, dunque, le giornate di lavoro convenzionalmente necessarie per svolgere determinate operazioni colturali o di allevamento del bestiame. Nella realtà le situazioni sono estremamente diversificate e raramente le giornate convenzionali corrispondono all'effettivo impiego di manodopera. I fattori che incidono sui tempi di lavorazione sono numerosi: si va dall'orientamento produttivo e commerciale delle imprese, alla loro organizzazione, all'assetto fondiario, alla meccanizzazione, al livello di servizio fornito con la vendita del prodotto.

Per individuare i principali orientamenti delle imprese agricole maggiormente presenti sul territorio a cui si riferisce il progetto sono stati intervistati 10 stakeholders, tra esponenti di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, esponenti di organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli, dirigenti di enti pubblici operanti nel settore agricolo, tecnici operanti per le organizzazioni di categoria, consulenti del lavoro, tecnici agrari (agronomi, periti agrari, veterinari) liberi professionisti.

Di seguito si forniscono, sinteticamente, i principali orientamenti delle imprese agricole maggiormente presenti sul territorio a cui si riferisce il progetto, con le caratteristiche salienti del lavoro agricolo praticato.

Azienda frutticola. L'azienda specializzata (impresa che svolge l'attività in modo prevalente-esclusivo, fortemente orientata al mercato) richiede tempi di lavoro per ettaro di superficie inferiori ai valori tabellari di riferimento. Nell'azienda tradizionale i tempi richiesti sono maggiori. La differenza riscontrata è dovuta a tecniche di conduzione più moderne dell'azienda specializzata a fronte di quella tradizionale. Infatti, nella prima realtà la potatura e la raccolta si effettuano sia



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

meccanicamente sia manualmente, al contrario di quanto avviene in quella tradizionale, dove queste operazioni sono completamente effettuate manualmente.

Azienda viticola. L'azienda specializzata ha tempi di lavoro ad ettaro inferiori ai valori tabellari di riferimento, mentre nell'azienda tradizionale i tempi risultano superiori. La differenza riscontrata è dovuta a tecniche di allevamento dei vigneti più moderne dell'azienda specializzata rispetto a quella tradizionale: infatti nella prima azienda la potatura e la raccolta si effettuano sia meccanicamente sia manualmente, mentre in quella tradizionale queste operazioni sono effettuate esclusivamente a mano. Questo consente di ridurre notevolmente i tempi di lavoro rispetto all'azienda tradizionale.

Azienda viticola di trasformazione. L'azienda specializzata è maggiormente meccanizzata e presenta tempi di lavoro inferiori a quella tradizionale a conduzione familiare. Infatti, la trasformazione dell'uva e il successivo imbottigliamento del vino nell'azienda specializzata si effettuano a livello industriale, con una linea di lavorazione completamente meccanizzata, dall'arrivo dell'uva sino al deposito delle bottiglie per l'affinamento e l'invecchiamento del prodotto. Nell'azienda tradizionale le varie fasi di trasformazione sono effettuate quasi sempre manualmente, di conseguenza i tempi di lavoro si allungano notevolmente. Inoltre, nell'azienda tradizionale, a causa di una ridotta meccanizzazione, le soste tra una fase di lavorazione e l'altra sono notevoli, causando un incremento dei tempi di lavoro.

Azienda a seminativi. L'azienda specializzata ha tempi di lavoro ad ettaro inferiori ai valori tabellari di riferimento, mentre nell'azienda tradizionale i tempi richiesti sono maggiori.

L'azienda specializzata ha generalmente a disposizione un parco macchine e attrezzature più innovativo e nello stesso tempo con una capacità operativa superiore, che consente di ridurre i tempi di lavoro. La scelta di avere in azienda macchine ad elevato rendimento è dovuta alla capacità dell'impresa di ammortizzare meglio le spese di manutenzione e reintegrazione rispetto all'impresa tradizionale. Inoltre, la scelta di avere in azienda macchine più innovative è legata alla dimensione territoriale: infatti nelle aziende con un'elevata superficie a disposizione per poter ridurre in tempi di lavoro e nello stesso tempo contenere i costi sono necessari mezzi tecnici adeguati e con elevato rendimento.

Azienda avicola da carne. Sia l'azienda specializzata, sia quella tradizionale fanno riscontrare tempi di lavoro nettamente inferiori ai valori tabellari di riferimento. Inoltre, i tempi per l'azienda specializzata risultano inferiori rispetto a quella tradizionale. Infatti, nella moderna impresa zootecnica, in particolare quella avicola, tutte le fasi di gestione dell'allevamento - dall'abbeveraggio all'alimentazione, dalla gestione dell'illuminazione alla rimozione delle deiezioni - sono completamente automatizzate. La scelta della maggiore meccanizzazione è legata soprattutto alle esigenze di mercato: infatti con un surplus produttivo a livello mondiale e la riduzione dei prezzi all'ingrosso delle produzioni, uno dei mezzi più immediati per il contenimento delle spese di gestione





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO
Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Percorsi di Arricchimento e Responsabilizzazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

è la riduzione della manodopera aziendale. Questo si verifica soprattutto nelle aziende ad elevata specializzazione rispetto a quelle a gestione tradizionale.

Azienda avicola per la produzione di uova. L'azienda specializzata presenta tempi di lavoro in linea o leggermente superiori ai valori tabellari, mentre nell'azienda tradizionale i tempi sono nettamente superiori. Infatti, la fase di imballaggio delle uova incide moltissimo nei tempi di lavoro. L'azienda specializzata ha a disposizione centri di imballaggio completamente meccanizzati: dalla fase di cernita del prodotto sino alla fase di confezionamento tutto è completamente automatizzato. Questa scelta riduce l'impiego di manodopera e i tempi per il completamento di tutte le fasi di confezionamento. Nell'azienda tradizionale generalmente le fasi sopra indicate sono miste, sia manuali, sia automatizzate. Questa gestione richiede un maggior impiego di manodopera e un aumento dei tempi di gestione aziendale.

Azienda zootecnica di allevamento di bovini da ingrasso. L'azienda specializzata manifesta l'esigenza di lavoro inferiori ai valori tabellari, mentre nell'azienda tradizionale i tempi occorrenti sono maggiori. L'azienda specializzata dispone di metodi di allevamento più innovativi rispetto alla tradizionale: infatti nell'azienda tradizionale la distribuzione della razione alimentare e la gestione dei reflui è mista, sia manuale, sia meccanica. Nell'azienda specializzata la distribuzione della razione e la gestione dei reflui è automatizzata, fatto che consente di ridurre i tempi di lavoro rispetto alla tipologia aziendale tradizionale. Inoltre, il ridotto utilizzo di lettiera riduce notevolmente il quantitativo di refluo prodotto, consentendo un'ulteriore riduzione dei tempi di lavorazione.

Azienda zootecnica di allevamento di bovini da latte. L'azienda specializzata ha tempi di lavoro di poco superiori ai valori tabellari, mentre nell'azienda tradizionale i tempi sono nettamente superiori. L'azienda specializzata ha una gestione dell'allevamento molto più funzionale di quella tradizionale, soprattutto nella fase di mungitura: infatti in quella specializzata la mungitura avviene nell'apposita sala ove vengono munte contemporaneamente più vacche, mentre nell'azienda tradizionale la mungitura avviene singolarmente, vacca per vacca. Questa fondamentale differenza comporta un incremento notevole nei tempi di lavoro. Inoltre, la stabulazione fissa dell'allevamento tradizionale, rispetto a quella semi - libera dell'azienda specializzata, determina un aumento delle ore di lavoro giornaliere dovute soprattutto alle operazioni di rimozione dei reflui, che avviene in modo manuale nel primo caso e meccanico nel secondo, di distribuzione della lettiera e di distribuzione della razione alimentare.

Azienda suinicola da ingrasso. L'azienda specializzata ha tempi di lavoro inferiori ai valori tabellari, mentre nell'azienda tradizionale i tempi richiesti sono maggiori.

Come per le aziende avicole nell'azienda specializzata tutte le fasi di gestione dell'allevamento (abbeveraggio, alimentazione, gestione dell'illuminazione e rimozione delle deiezioni) sono completamente automatizzate. Inoltre, nell'azienda tradizionale la gestione dell'allevamento prevede





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO
Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Patto di Azione Agrario e Regionale in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

l'utilizzo di lettiera: questo fattore incide notevolmente sull'aumento dei tempi di lavoro, legati soprattutto alla rimozione dei reflui e la distribuzione della lettiera, operazioni che sono svolte in parte manualmente e in parte con l'ausilio di macchine. Nell'azienda specializzata, la stabulazione degli animali è su grigliato, quindi la rimozione delle deiezioni è completamente automatizzata.

Azienda orticola. L'azienda specializzata ha tempi di lavoro inferiori ai valori tabellari, mentre nell'azienda tradizionale i tempi richiesti sono superiori. Nell'azienda specializzata la scelta delle coltivazioni è legata alla loro destinazione finale: infatti la produzione ottenuta è destinata, prevalentemente, alla grande distribuzione. Questo determina una limitata scelta di specie coltivate che consente una maggiore meccanizzazione della gestione delle colture. Ciò è dovuto anche, principalmente, alla regolarità degli appezzamenti e alla maggiore superficie coltivata da ogni singola specie che permette di gestire al meglio le macchine ed attrezzature aziendali.

Nell'azienda tradizionale la produzione è perlopiù destinata alla vendita diretta: questo comporta la coltivazione di una maggiore specie di orticole, con l'effetto di avere una minore regolarità delle superfici coltivate e la non convenienza all'acquisto di macchine specializzate per determinate operazioni colturali, in quanto non sarebbe possibile ammortizzarle convenientemente e pertanto il loro acquisto non sarebbe giustificato. La differenziazione della produzione incide dunque notevolmente sui mezzi tecnici aziendali e di conseguenza sui tempi di lavoro, che risultano maggiori nell'azienda tradizionale.

Le figure professionali degli operai agricoli

Le figure professionali degli operai agricoli sono definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) degli operai agricoli e florovivaisti che regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti. Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R. Agri
Piacenza di Assistenza, Ricerca e Partecipazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di coltivazioni idroponiche.

Il contratto nazionale prevede una contrattazione di secondo livello, provinciale, che si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL e ha durata quadriennale. La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può meglio trattare talune materie (per esempio aspetti relativi all'assunzione, ai rapporti di lavoro a tempo parziale, all'apprendistato, alla riassunzione, alla mobilità territoriale della manodopera, ai lavoratori migranti, alla classificazione, all'orario di lavoro, all'integrazione dei trattamenti di malattia e infortuni sul lavoro, etc.).

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono affidati alla contrattazione provinciale.

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e in forma sintetica, le principali aree professionali e le rispettive declaratorie (riferimento contratto provinciale degli operai agricoli di Torino).

Operaio specializzato super

- **ibridatore-selezionatore:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- **conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse:** l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- **conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- **aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Percorsi di Assistenza, Ricerca e Partecipazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;

- cantiniere: è l'addetto responsabile dell'intero ciclo delle lavorazioni in cantina, che risponde direttamente all'enologo o al responsabile di azienda.
- addetto alle produzioni vitivinicole: è il responsabile cantiniere nelle aziende specializzate con almeno altri due addetti. Essendo in possesso di specifiche qualità professionali è responsabile di tutte le fasi di vinificazione, dai lavori di pigiatura alla manutenzione ed imbottigliamento dei vini, qualora questo ruolo non sia rivestito dal datore di lavoro stesso o da un consulente esterno (enologo).
- frutticoltore: è l'addetto in forma prevalente alle attività in aziende frutticole specializzate che, per titolo od esperienza acquisita, è in grado di svolgere autonomamente tutte le operazioni inerenti al sistema produttivo aziendale. Opera alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o chi per esso, ed è in grado di guidare con competenza e responsabilità gli altri operai di livello inferiore. In particolare, è in grado di usare tutte le macchine e gli strumenti meccanici atti alla attività di frutticoltura, è in grado di avere il controllo bio-sanitario degli alberi fruttiferi, in particolare per quanto riguarda gli eventuali parassiti o malattie e determinare gli opportuni trattamenti. Applica le diverse tecniche di produzione e riproduzione negli alberi da frutto, sa mettere a dimora il frutteto, risponde della potatura, innesti e diradamento ed è in grado di leggere le strumentazioni elettroniche di controllo atmosferico. È in grado, infine, di preparare il prodotto per il confezionamento e la vendita.
- orticoltore: è l'addetto responsabile in una azienda di produzioni orticole che, per titolo od esperienza acquisita, risponde dell'andamento generale della produzione direttamente al datore di lavoro o chi per esso. Sa decidere gli opportuni trattamenti fitosanitari ed il momento della raccolta dei prodotti. Comanda gli operai in sott'ordine e predispone i prodotti per la vendita sia diretta che da inviare ai mercati.

Operaio specializzato super - altri profili

- 1) responsabile della costruzione di impianti/serre, con funzioni di coordinamento;
- 2) addetto che renda autonoma l'azienda agricola da interventi esterni sulle macchine e attrezzi, sia da un punto di vista meccanico, sia elettrico;
- 3) innestatore di vivaio e/o di nuovi impianti frutticoli solo per le aziende agricole;
- 4) operatore addetto alla raccolta e/o selezione di prodotti ortofrutticoli con macchine dotate di processi computerizzati e automatizzati;
- 5) addetti alla preparazione di campioni sperimentali per le aziende pubbliche e private che operano nel settore della produzione;





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R. Agri
Piacenza - Il Agroambiente e la Popolazione in Agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

- 6) addetti ai rilievi di dati sperimentali in campo, per le aziende pubbliche e private che operano nel settore della ricerca;
- 7) responsabile dell'allestimento e gestione dei sistemi di copertura degli impianti frutticoli con reti antigrandine / antinsetto;
- 8) irrigatori addetti alla distribuzione e manutenzione ordinaria degli impianti irrigui e/o che coordinano squadre di operai;
- 9) capo magazzino / cantina;
- 10) responsabile controllo di qualità;

Operaio specializzato

frutticoltore e orticoltore: è l'addetto in maniera stabile in aziende frutticole ed orticole che opera dando il proprio contributo con competenza specifica e responsabilità alle operazioni correnti. Sa usare i mezzi meccanici di natura non eccessivamente complessa. È in grado di predisporre il terreno e la semina delle colture programmate, usare le opportune concimazioni e l'opportuno drenaggio per una adeguata irrigazione sia a campo aperto che in serra.

addetto alle produzioni vinicole: è l'operaio che, in possesso di caratteristiche specifiche e sotto la direttiva del datore di lavoro o di un enologo, esegue operazioni delicate quali la chiarificazione dei vini, il taglio degli stessi e, qualora esista una linea di imbottigliamento, ne cura gli aspetti operativi più importanti quali l'individuazione degli eventuali guasti, il controllo del livello del vino, la presenza dei tappi, delle etichette, etc. Tiene sotto controllo costantemente il livello del vino nelle botti effettuando la sostituzione delle pastiglie antifermentative, etc.

magazziniere: è l'addetto che, seguendo le direttive del datore di lavoro, è in grado di assicurare la gestione e la conservazione dei prodotti e delle merci presenti all'interno del magazzino oltre che la regolare tenuta dei registri obbligatori.

Operaio specializzato - altri profili

Capo serra;

Motorista;

Meccanico;

allestitore di impianti vigneti e frutteti con esclusione della manovalanza generica;

potatore – innestatore;

addetto alle irrorazioni con macchine atomizzatrici - irrigatori

cernitore - selezione e incassetamento di prodotti agricoli idonei all'esportazione, esclusa la manovalanza generica;





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R. Agri
Piacenza di Assistenza, Ricerca e Assistenza in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

autista – trattorista conduttore di macchine agricole complesse superiori a 100 cv;
manovratore di impianti irrigui, termici, elettrici e ad aria compressa;
addetto alla costruzione di cisterne e pozzi, esclusa la manovalanza generica;
addetto alla preparazione di miscele antiparassitarie nocive e pericolose;
addetto ai lavori di concimazione, vivaisti, lavori nei semenzai, esclusa la manovalanza generica;
addetto allo scasso di terreni con mezzi meccanici;
addetto ai lavori ortivi;
addetto alla raccolta, selezione, incassetamento prodotti ortofrutticoli destinati all'esportazione;
addetto alla raccolta-selezione e incassetamento del pomodoro;
responsabile di linee di produzione.

Operaio qualificato

Addetto alle produzioni viticole: sotto la direttiva del datore di lavoro o di un tecnico esperto, esegue la pesatura dei vari componenti delle miscele antiparassitarie e, dopo averli sciolti nelle giuste dosi nell'acqua, provvede alla loro distribuzione. È anche l'addetto alla potatura verde e invernale della vite e alla defogliazione eseguita anche meccanicamente.

addetto al controllo qualità: è l'addetto al controllo della qualità dei vari prodotti raccolti che sa eseguire il proprio lavoro con professionalità, acquisita per titolo o esperienza lavorativa.

addetto agli impianti automatizzati: sotto la direttiva dei diretti superiori, opera con specifica competenza sugli impianti automatizzati nelle aziende ortofrutticole e vitivinicole.

promoter: è l'addetto che, operando sotto la direttiva del datore di lavoro o dei diretti superiori, si occupa della promozione, presso centri commerciali e fiere, dei prodotti aziendali e alla raccolta degli ordini di vendita con sufficiente autonomia.

Operaio qualificato – altri profili:

miscelatore e preparatore di prodotti chimici;

responsabile di trappole per produzioni biologiche;

guardiano;

addetto all'epicatura – aratura, trasporto uva - preparazione del terreno;

trattoristi conduttori di mezzi agricoli leggeri sino a 100 cv;

addetto alla sarchiatura - zappatura nei vivai e orti;

addetto alla potatura - addetti alla legatura tralci dopo la potatura;

addetto alle attività di intrattenimento, didattico e sociale in aziende agrituristiche e agricole





FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Operaio comune

Lavoratore che svolge attività generiche che comportano l'uso di attrezzature e strumenti semplici. Operaio addetto alle operazioni manuali su colture orticole, frutticole e vitivinicole quali, per esempio, il diradamento sulle piante di vite, la pigiatura e l'allontanamento dei graspi.

Operaio comune - altri profili:

addetto alla zappatura - estirpazione - vendemmia - raccolta frutta – raccolta prodotti orticoli;

lavori generici nei vivai, semenzai, serre, orti;

addetto alle pulizie presso aziende agrituristiche - addetto al maneggio- addetto al punto vendita di prodotti di aziende agrituristiche e agricole, etc.

addetti alle operazioni di potatura verde nei vigneti (spollonatura, defogliatura, diradamento grappoli);

addetti assunti per la prima volta in azienda e destinati a mansioni manuali e generiche.

La maggior parte di lavoratori migranti assunti in qualità di operai agricoli vengono inquadrati nei profili dell'operaio comune, in particolare coloro che sono destinati alle operazioni di raccolta; alcuni, in possesso di adeguate competenze e delle necessarie patenti per condurre mezzi meccanici, vengono inquadrati quali operai qualificati; pochi sono gli operai inquadrati quali specializzati e specializzati super.

L'indagine relativa alle imprese agricole

Il lavoro di individuazione delle aziende, i fini della rappresentatività del campione, è stato svolto in collaborazione con i tecnici di Confagricoltura delle sedi territoriali di Torino, Cuneo e Siena, con il coordinamento tecnico scientifico dell'Università di Torino.

Il campione delle aziende preso in esame è costituito prevalentemente da imprese di piccole-medie dimensioni (38 in totale di cui 32 piemontesi e 6 della provincia di Siena), specializzate prevalentemente in frutticoltura (la maggior parte) e vitivinicoltura: una sola azienda ha dimensione superiore i 2000 ettari (vitivinicoltura), tre imprese hanno una dimensione superiore a 100 ettari (con indirizzo cerealicolo e viticolo) e due hanno una dimensione superiore a 50 ettari (frutta e carne). Complessivamente la superficie coltivata dalle aziende campione si estende su 4382 ettari. Escludendo l'unica azienda di grosse dimensioni che può essere considerata statisticamente come un *outlier*, la superficie media è di 42,1 ettari.





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri

Progetto di Assistenza Tecnica e Partecipazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Questionario imprenditori per l'analisi delle competenze nel lavoro agricolo

Partendo dalla rilevazione dei dati anagrafici e fiscali dell'impresa e dell'intervistato - titolare dell'impresa o suo delegato – il questionario ha preso in esame il numero dei dipendenti assunti, le operazioni colturali per le quali l'impresa si avvale di manodopera e in quale periodo, la frequenza di assunzione di manodopera straniera, il grado di soddisfazione delle imprese, gli elementi di criticità, l'offerta in termini di sistemazione ai lavoratori migranti (vitto e alloggio) i motivi per cui l'impresa si rivolge alla manodopera straniera, come viene effettuata la ricerca dei lavoratori, i suggerimenti ai fini del miglioramento del rapporto tra domanda e offerta di lavoro. È stata inoltre svolta un'analisi sulla valutazione delle competenze in termini di comunicazione, abilità educative di autogestione, lavoro di squadra e abilità interpersonali.

Tutti i questionari sono stati rilevati in modo diretto, attraverso colloqui con gli imprenditori agricoli, per ottenere risposte sincere e valutazioni/giudizi non mediati. Per realizzare i questionari sono stati coinvolti tecnici agrari ed esperti in materia fiscale, di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro delle strutture territoriali di Confagricoltura; tutti i collaboratori sono stati preventivamente informati sugli scopi del progetto e formati in merito alla modalità di rilevamento dei dati e di conduzione delle interviste.

Le interviste realizzate sono state valutate tempestivamente con l'Università di Torino, al fine di adottare gli opportuni miglioramenti nell'attività di rilevazione degli elementi utili.

Il questionario

Dati anagrafici e fiscali dell'impresa

Denominazione	
Indirizzo	
Superficie totale (ettari)	
Coltivazioni	
Coltivazione1/ettari	
Coltivazione2/ettari	
Coltivazione3/ettari	

Dati personali dell'intervistato-titolare dell'impresa o suo delegato

Referente	
Cellulare	
E-mail	





Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Piacenza - Il Agricoltore e la Ricerca in Agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

n. dipendenti T.I. assunti	
n. dipendenti T.D. assunti annualmente	

1.	Per quali operazioni colturali si avvale di manodopera dipendente?
2.	In quali periodi?
3.	In passato si è già avvalso di manodopera dipendente straniera?
4.	Per quali attività e in quali periodi?
5.	Con quale grado di soddisfazione?
6.	Quali sono gli aspetti che l'hanno colpito positivamente?
7.	Quali sono gli aspetti per i quali ha riscontrato maggiori difficoltà?
8.	Che cosa chiede ai lavoratori che occupa nella sua azienda?
9.	Che cosa è disposto ad offrire?
	a. Offre alloggio?
	a.
	b.





FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

b. Vitto? c. Altri benefit?	c.
10. Come si informa sulle disponibilità di manodopera?	
11. Perché si avvale di manodopera straniera e non di manodopera locale?	
12. Per quali tipologie di lavorazioni ricorre alla manodopera straniera?	
13. Come ricerca la manodopera straniera?	
14. Che cosa fanno i lavoratori stranieri quando cessano il rapporto di lavoro nella sua azienda?	
15. Quali sono le principali criticità riscontrate nel suo rapporto con i lavoratori stranieri?	
16. Che cosa si sentirebbe di consigliare per favorire il miglioramento del rapporto tra domanda e offerta di lavoro?	
17. In futuro si avvarrà ancora di manodopera straniera?	





Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R. Agri
Percorsi di Arricchimento e Responsabilizzazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Valutazione delle competenze

Comunicazione:

1. I suoi lavoratori stranieri parlano italiano?	SI	NO
2. Riesce a comunicare efficacemente con i lavoratori stranieri?	SI	NO
3. Qual è il grado di comprensione dei lavoratori stranieri? (stima percentuale)		
4. I suoi lavoratori sono in grado di comprendere un testo scritto?	SI	NO
5. Sono in grado di stendere un rapporto di lavoro?	SI	NO
6. Le capita di comunicare con i lavoratori tramite il linguaggio del corpo e altri segnali non verbali per garantire una comunicazione efficace durante le operazioni?	SI	NO

Abilità educative e di autogestione

7. I lavoratori dimostrano atteggiamenti e comportamenti positivi?	SI	NO	
8. I lavoratori modificano l'atteggiamento o il comportamento per adattarsi ai cambiamenti sul posto di lavoro?	SI	NO	
9. Che tipo di mansione svolgono i suoi lavoratori? (comune, qualificato, specializzato con relativa declaratoria)	COMUNE	QUALIFICATO	SPECIALIZZATO
10. I lavoratori sono in grado di organizzare i raccolti (per esempio pianificare le operazioni di raccolta delle colture)?	SI	NO	
11. Vengono offerti dei corsi sulla salute e sicurezza sul luogo del lavoro?	SI	NO	
12. Conoscono principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro? (conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione)	SI	NO	
13. Sono consapevoli delle buone pratiche sul lavoro?	SI	NO	
14. Vengono affiancati nel primo periodo di lavoro presso la vostra azienda?	SI	NO	
15. Conoscono i diritti e i doveri dei lavoratori?	SI	NO	
16. Conoscono i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali?	SI	NO	
17. Conoscono gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro?	SI	NO	
18. I lavoratori hanno conoscenze informatiche di base per comprendere i servizi online (banche, anagrafe, INPS, agenzia delle entrate, etc.)?	SI	NO	

Lavoro di squadra e abilità interpersonali:

19. I suoi lavoratori stranieri lavorano in gruppo?	SI	NO
20. Conoscono i principi del lavoro di gruppo? (La cooperazione tra persone caratterizzata da un impegno comune per il raggiungimento di un determinato	SI	NO





Progetto co-finanziato dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e DEL POLITICO SOCIALE
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri

Progetto di Assistenza Agricola e Partecipazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

obiettivo, una partecipazione paritaria, una comunicazione aperta, il sostegno di un uso efficace delle idee etc.)		
21. Sono in grado di individuare soluzioni per la risoluzione dei problemi? (individuare i problemi operativi, decidere cosa fare in proposito e riferire di conseguenza)	SI	NO
22. Conoscono il contesto di riferimento dell'azienda (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.)?	SI	NO
23. Conoscono i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'azienda?	SI	NO

I risultati del questionario

Il campione delle aziende prese in esame conferma che, nella quasi totalità dei casi (circa l'85%) la manodopera impiegata in agricoltura è stagionale.

Infatti, tra le aziende prese in esame, soltanto 6, di cui 5 della provincia di Siena, occupano operai agricoli a tempo indeterminato, in quanto hanno un indirizzo produttivo (vitivinicolo, di servizi connessi all'agricoltura e di coltivazioni biologiche) che, per la natura delle lavorazioni praticate, ha la necessità di avvalersi personale durante tutto l'arco dell'anno.

La totalità delle imprese di riferimento occupa in totale 568 unità a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'orientamento produttivo (Figura 1) 7 aziende sono a indirizzo vitivinicolo (di cui 1 a indirizzo misto, anche di allevamento, e 1 a indirizzo misto, anche frutticolo), 1 azienda è condotta seminativi, 1 produce esclusivamente piccoli frutti, 1 coltiva frutta e verdura, 1 svolge servizi connessi all'agricoltura, mentre tutte le altre producono frutta (pesche, nettarine, mele, pere, kiwi, ciliegie, susine, albicocche).



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

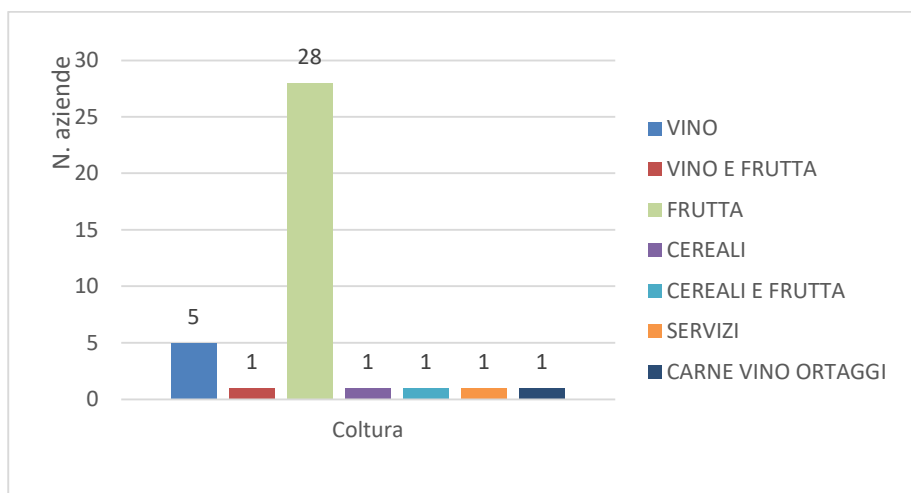


Figura 1. Orientamento produttivo delle 38 aziende intervistate

Per quanto riguarda il tipo di coltura praticata in azienda (Figura 2), quella tradizionale è la prevalente (25 aziende), segue un tipo misto tradizionale e biologico con 7 aziende; 4 effettuano una coltura soltanto biologica e 1 attua un tipo biologico e biodinamico.

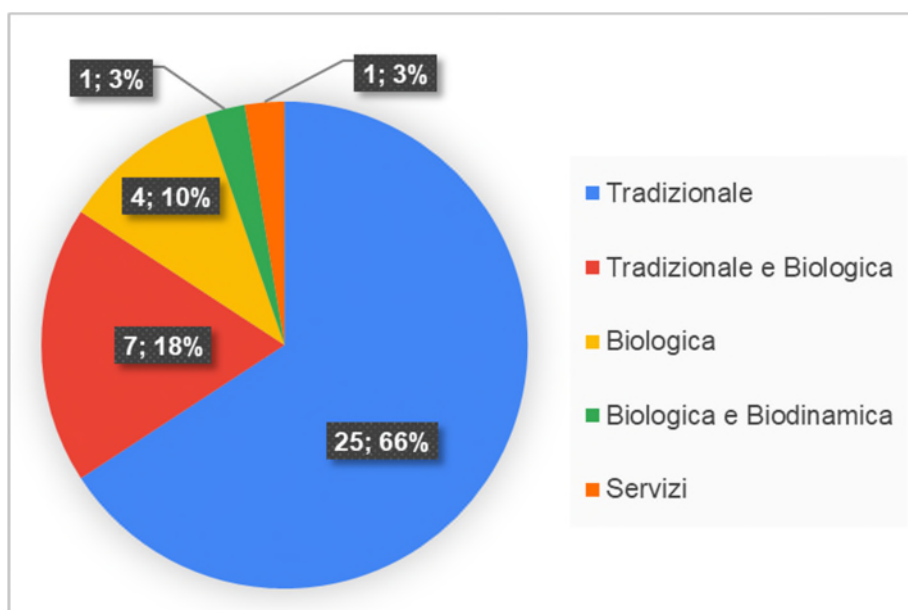


Figura 2. Tipo di coltura si effettua in azienda

Gli operai a tempo determinato sono occupati in diversi periodi dell'anno, in coincidenza dei maggiori carichi di lavoro legati alle operazioni colturali che richiedono un forte impiego di manodopera; più prevalentemente il periodo di impiego va da maggio a ottobre - novembre, con una concentrazione delle assunzioni nel periodo delle raccolte, tra giugno e ottobre.

Nella maggior parte delle aziende gli operai sono impiegati per le operazioni di potatura verde, diradamenti e sistemazione degli impianti, raccolta e cernita di frutta e uva, lavori di magazzino e di cantina; in alcuni casi sono anche impiegati in operazioni connesse all'attività agricola (1 ristorante agriturismo), nell'irrigazione dei campi e pulizia fossi e canali (1 azienda), nei trattamenti fitosanitari alle colture (1 azienda).



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Il grado di soddisfazione rilevato (Figure 2, 3 e 4), relativo alla manodopera assunta, è, per tutte le aziende, medio-alto (solamente 11 aziende su 36, in una scala da 1 a 5, hanno segnato un grado di soddisfazione pari a 3; le altre 25 aziende, una soddisfazione pari a 4 o 5), con molti aspetti positivi tra i quali: grande disponibilità, voglia di lavorare, puntualità e rispetto verso i datori di lavoro, tanto che una parte di queste aziende riassume gli stessi operai ogni anno (9 aziende). Al contrario, la difficoltà maggiormente riscontrata è quella della comprensione della lingua. Altre aziende, invece, riscontrano difficoltà per gli aspetti burocratici.

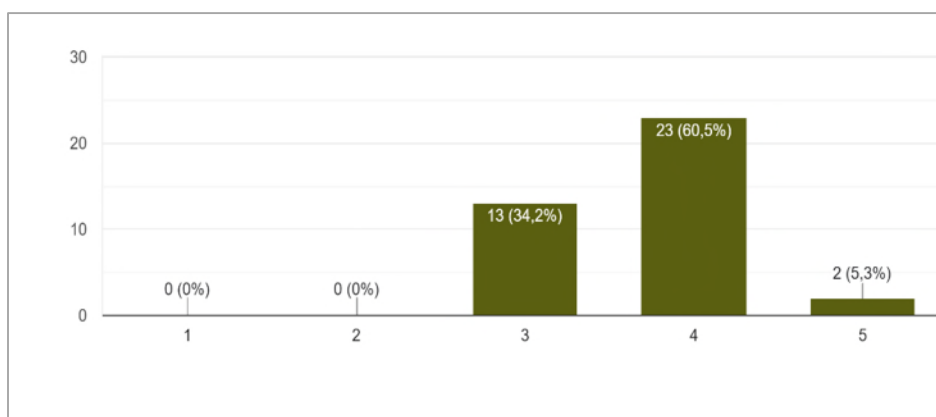


Figura 3. Domanda 9, grado di soddisfazione rilevato relativo alla manodopera assunta (1 = Scarso; 2 = Insufficiente; 3 = Sufficiente; 4 = Buono; 5 = Distinto)

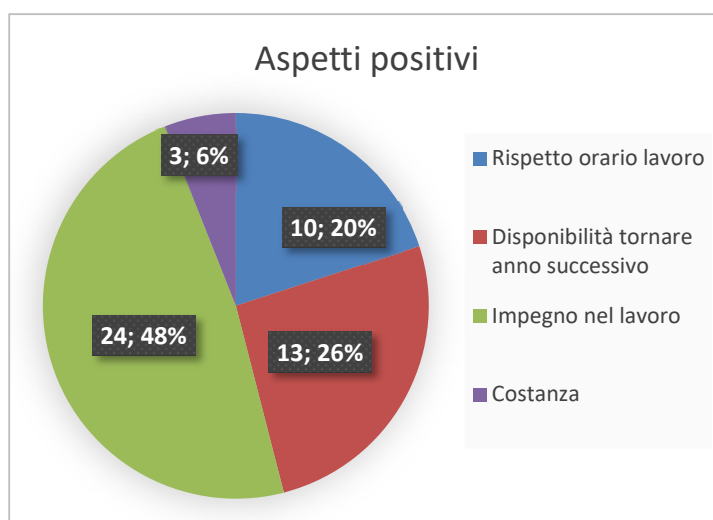


Figura 4. Domanda 10, aspetti che hanno colpito positivamente l'azienda



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

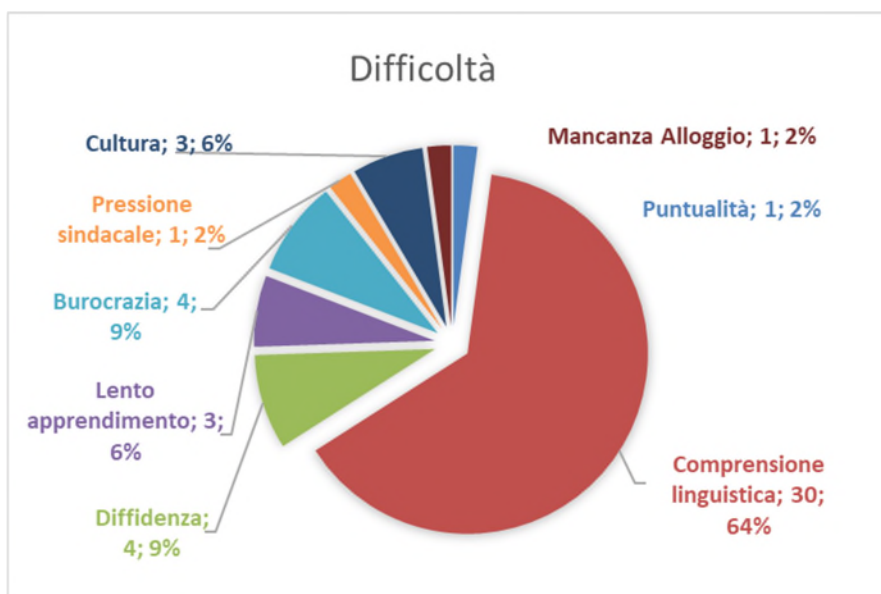


Figura 5. Domanda 11, aspetti per i quali l'azienda riscontrato maggiori difficoltà

Per quanto riguarda l'integrazione alla sola offerta di lavoro, 21 aziende su 38 sono disposte ad offrire alloggio e 2 il vitto ai dipendenti stagionali.

Per la ricerca di manodopera stagionale le aziende si affidano più che altro al passaparola e alla conoscenza dei dipendenti già assunti (in 36 casi); le restanti aziende si affidano anche a piattaforme come Agrijob (7) o ricercano il personale attraverso i centri per l'impiego (2).

Con riferimento alla ricerca di lavoratori, i consigli e le richieste riportate dalle aziende per favorire l'incontro fra domanda ed offerta sono soprattutto rivolti allo snellimento della burocrazia, alla riduzione dei costi e degli oneri contributivi, oltre che alla diffusione di incentivi per coinvolgere i giovani, in particolare gli italiani, indirizzandoli verso i lavori in agricoltura.

La ragione principale per cui viene assunta manodopera straniera (28 casi su 38) è dovuta al fatto che è molto difficile trovare italiani disponibili, o che abbiamo voglia di lavorare in campagna, specie con contratti non a tempo indeterminato. Le altre 8 aziende, invece, specificano che la scelta degli stranieri è dovuta al fatto che sono semplicemente più affidabili per il lavoro nei campi.

La maggior parte dei datori di lavoro riferisce che gli stranieri hanno un'alta attitudine al lavoro in gruppo, conoscendone molto bene le dinamiche (per esempio la cooperazione fra loro al fine del raggiungimento di determinati obiettivi, partecipazione paritaria, comunicazione aperta); al contrario, sempre per la maggior parte dei datori di lavoro, hanno poca conoscenza nell'individuare soluzioni per la risoluzione di problemi che possono verificarsi.

In 13 aziende su 38 sono presenti figure femminili alle quali vengono affidati compiti di rilievo (quali, per esempio, capisquadra o responsabili); la presenza di queste figure all'interno delle aziende, inoltre, non presenta difficoltà né da un punto di vista della cooperazione fra lavoratori, né da un punto di vista della comunicazione o esecuzione di lavori richiesti.

Inoltre, 36 aziende su 38 affermano che in futuro continueranno ad assumere lavoratori stranieri, le restanti 2 sono incerti.





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'Immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Percorsi di Assistenza, Ricerca e Regolazione in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Nel questionario è stato anche richiesto se le aziende fossero a conoscenza di che cosa fanno gli stranieri una volta concluso il contratto: in soli 4 casi la manodopera ritorna nel proprio Paese d'origine (specificando che sono soprattutto le donne a ritornare a casa); in tutti gli altri casi gli stranieri cercano lavoro in altre aziende vicine o, semplicemente, si spostano al sud per la raccolta di altri prodotti agricoli.

Le mansioni svolte dagli operai all'interno delle aziende sono, in generale, lavori comuni, a eccezione di 12 aziende che trovano manodopera qualificata alla quale affidano anche compiti più specifici; tali aziende, infatti, segnalano che il personale è anche in grado di organizzare il lavoro autonomamente (per esempio pianificando le operazioni di raccolta).

Nella maggior parte delle aziende, inoltre, il personale utilizza attrezzature, strumenti e macchinari utili allo svolgimento delle attività, quali trattori, semoventi e irroratrici di presidi fitosanitari. Ovviamente, per l'utilizzo dei macchinari e dei presidi fitosanitari, i datori di lavoro mettono a disposizione dei dipendenti attività di formazione e corsi. Tutte le aziende offrono dei corsi che riguardano anche la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

I lavoratori stranieri, specie nei primi periodi e se sono alla prima esperienza, vengono affiancati dai datori di lavoro e vengono istruiti, soprattutto, sulle buone pratiche da tenere e sul rispetto dei compiti affidati (tutte le aziende indicano un livello medio-alto sia della conoscenza, da parte dei lavoratori, delle buone pratiche sul luogo di lavoro, sia dei principali fattori di rischio per la loro sicurezza).

Tutti i lavoratori stranieri, infatti, conoscono molto bene i loro diritti e i loro doveri, compresi i principi legislativi inerenti al rapporto di lavoro e ai contratti; hanno una conoscenza medio-alta anche per quel che riguarda gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Da parte dei datori di lavoro viene indicata, sempre con riferimento ai lavoratori, una buona conoscenza dell'informatica di base utile alla comprensione dei vari servizi online quali: banche, anagrafe, INPS e Agenzia delle Entrate.

In generale possiamo affermare che i commenti dei datori di lavoro sull'utilizzo di manodopera straniera, sono positivi, presentando un'alta soddisfazione del lavoro svolto, evidenziando che questa pratica favorisce in modo positivo l'integrazione degli stranieri nella nostra comunità e che, nota da non sottovalutare, sono molto più volenterosi rispetto agli italiani, soprattutto rispetto ai giovani del nostro Paese.

Le difficoltà riscontrate, già evidenziate in precedenza, sono riferite soprattutto alle difficoltà burocrazia legate alle assunzioni; in un caso è segnalata quale fattore negativo l'influenza che i sindacati dei lavoratori esercitano sugli stranieri.

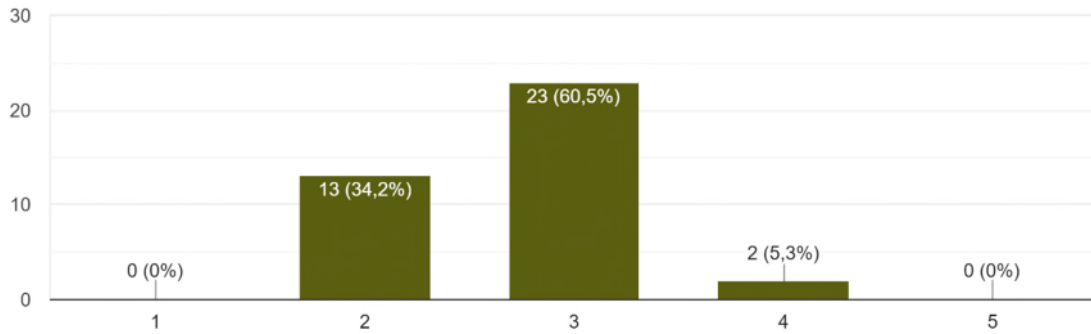
Per quanto riguarda la valutazione delle competenze si rimanda ai seguenti grafici dove per le domande 1, 2, 4, 5 e 7 sono stati utilizzati i seguenti valori: 1 = Molto poco; 2 = Poco; 3 = Sufficiente; 4 = Bene; 5 = Molto bene; per la domanda 3: 1 = Scarso; 2 = Insufficiente; 3 = Sufficiente; 4 = Buono; 5 = Distinto; per le domande 6 e 8 i seguenti valori: 1 = Mai; 2 = Poco; 3 = Alcune volte; 4 = Spesso; 5 = Sempre.



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

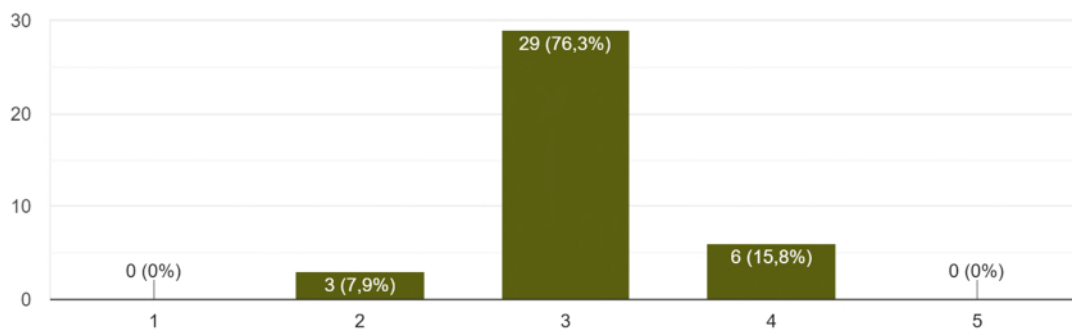
1. I suoi lavoratori stranieri parlano italiano?

38 risposte



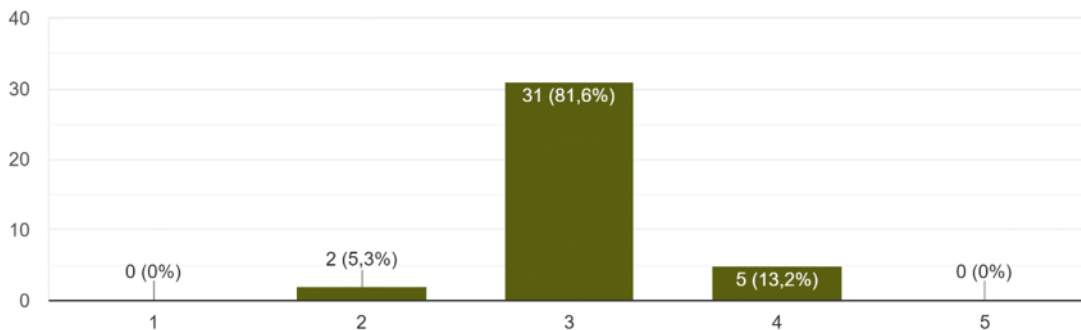
2. Riesce a comunicare efficacemente con i lavoratori stranieri

38 risposte



3. Qual è il grado di comprensione dei lavoratori stranieri?

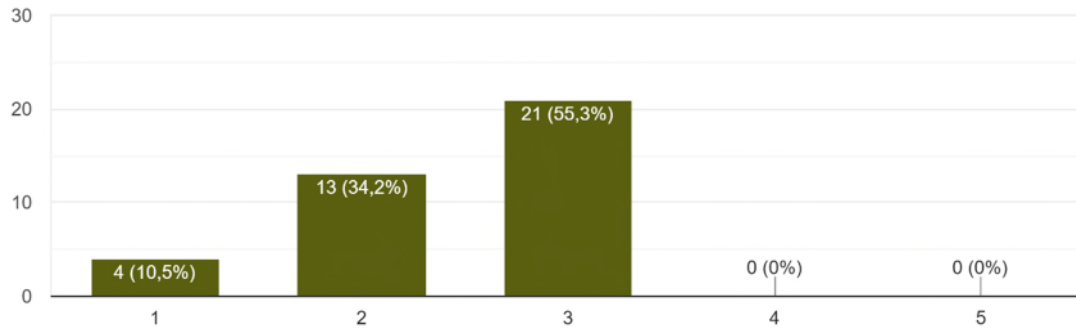
38 risposte



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

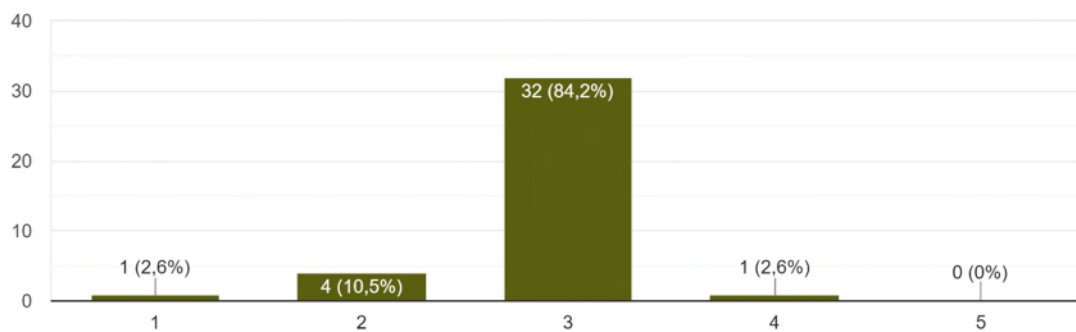
4. I suoi lavoratori sono in grado di comprendere un testo scritto?

38 risposte



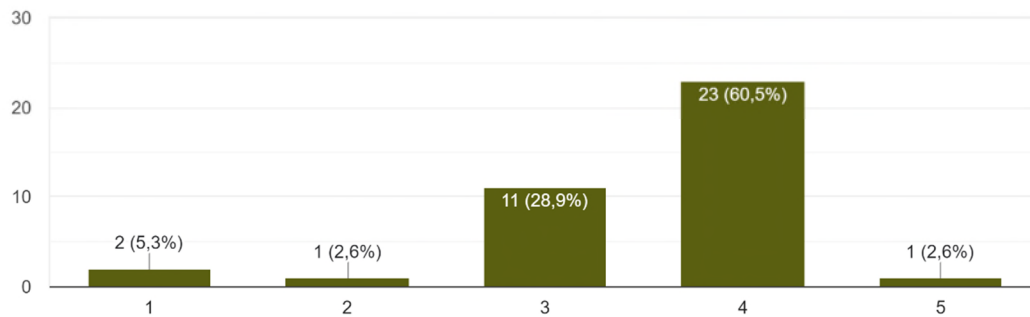
5. Sono in grado di stendere un rapporto di lavoro?

38 risposte



6. Le capita di comunicare con i lavoratori tramite il linguaggio del corpo e altri segnali non verbali per garantire una comunicazione efficace durante le operazioni?

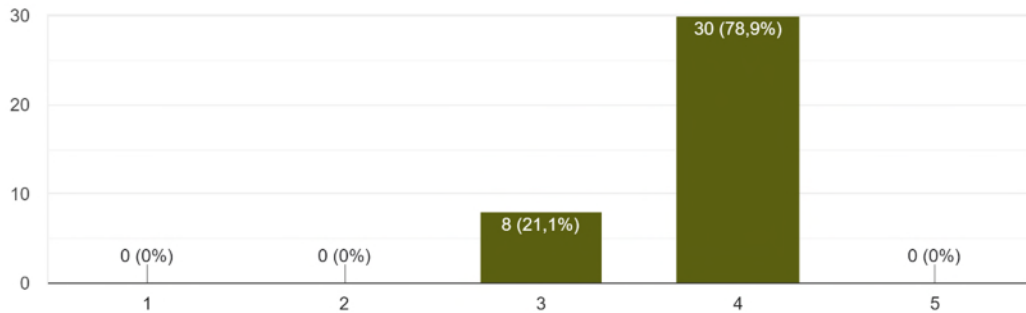
38 risposte



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

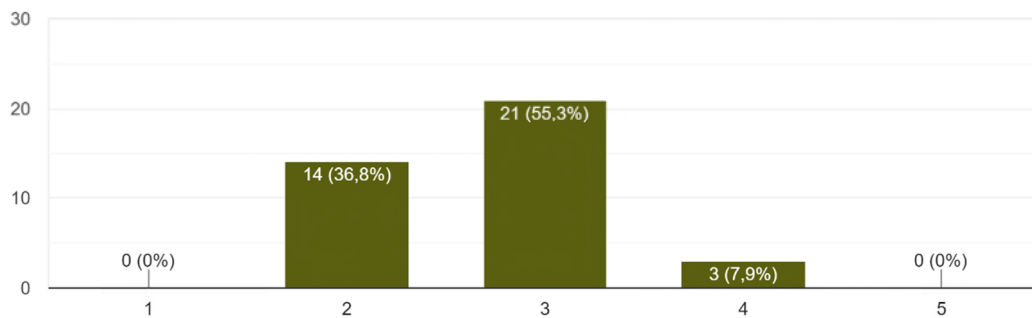
7. I lavoratori dimostrano atteggiamenti e comportamenti positivi?

38 risposte



8. I lavoratori modificano l'atteggiamento o il comportamento per adattarsi ai cambiamenti sul posto di lavoro?

38 risposte



Il questionario è stato valutato in modo positivo, interessante e utile dalla quasi la totalità delle aziende.

Per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro Confagricoltura ha attivato un'apposita piattaforma, denominata "Agrijob" (ai sensi degli articoli 4 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dall'art. 29 del D.L. 6 luglio 2011, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011, n.111, che disciplinano i requisiti per l'esercizio dell'attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro da parte di operatori privati, c.d. Agenzie per il lavoro) che è giudicata positivamente dai datori di lavoro.

Tramite le strutture territoriali di Confagricoltura le imprese agricole che cercano manodopera possono contare sul servizio di raccolta delle vacancy (offerte di lavoro) e dei curricula dei potenziali lavoratori; preselezione e costituzione di relativa banca dati; promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; orientamento professionale; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.





Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO DEL LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI
Direzione generale
dell'immigrazione
e delle politiche
di integrazione
AUTORITÀ DELEGATA



MINISTERO
DELL'INTERNO

Dipartimento per le Libertà Civili e
l'immigrazione
AUTORITÀ RESPONSABILE



P.A.R.agri
Percorsi di Accoglienza e Inserimento in agricoltura

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Le strutture territoriali di Confagricoltura, in particolare quelle di Torino, Cuneo e Siena, durante lo svolgimento del progetto hanno svolto attività di informazione dei datori di lavoro in materia di assunzione e inquadramento dei lavoratori dipendenti, diffondendo, anche tramite gli enti bilaterali agricoli provinciali, di cui le organizzazioni sindacali e datoriali fanno parte (le cosiddette “casse *extra legem*”), buone pratiche in materia di integrazione e valorizzazione dei lavoratori migranti.

Inoltre, in occasione delle riunioni con gli agricoltori e delle assemblee che, durante il periodo invernale, in concomitanza con l'interruzione dei lavori in campagna, le organizzazioni datoriali svolgono sul territorio, sono stati affrontati i temi della sicurezza sul lavoro, approfondendo in particolare gli aspetti relativi alla formazione all'informazione dei lavoratori dipendenti, in particolare di quelli stranieri. Complessivamente, considerando le tre realtà interessate (Cuneo, Torino e Siena), i temi dell'impiego di manodopera straniera sono stati diffusi direttamente a oltre 600 datori di lavoro agricoli che hanno partecipato agli incontri organizzati sul territorio e indirettamente, ai fruitori di informazioni veicolate tramite i canali di divulgazione social, a oltre 4500 imprese operanti in agricoltura.

Il 29 luglio 2022 la sede territoriale di Siena di Confagricoltura, con il coinvolgimento delle altre realtà provinciali dell'organizzazione, in particolare di quelle di Cuneo e Torino, ha organizzato un seminario online sulla sull'impiego dei lavoratori extracomunitari in agricoltura, approfondendo gli aspetti legislativi, normativi e di sicurezza sul lavoro. Tra i relatori Crisa La Civita dell'Area Politiche del lavoro e welfare di Confagricoltura, Giuseppe Bonamassa dell'ITL – Ispettorato Territoriale del Lavoro di Siena, Francesco Vezzosi della sede Inps di Siena e Ugo Aquilio della sede Inail di Siena.

Il seminario è stato videoregistrato ed è disponibile per la visione online su YouTube al link https://www.youtube.com/watch?v=OB7_ndV7NDc

L'attività di informazione e formazione delle imprese agricole che si avvalgono di manodopera straniera verranno inoltre proseguite anche al termine del progetto, impegnando le organizzazioni datoriali ad affrontare le criticità emerse dal questionario, al fine di migliorare l'integrazione dei lavoratori nel contesto imprenditoriale socio territoriale di riferimento.

