

L'agricoltura deve competere per attrarre le giovani generazioni entrando in competizione con altri settori e con le aree urbane, che offrono stili di vita più variegati e spesso redditi più elevati.

Motivazione

Il progetto SURE-Farm mira a comprendere meglio la resilienza dei sistemi agricoli europei e a sviluppare raccomandazioni per il suo potenziamento. Un sistema agricolo è caratterizzato dalle sue funzioni, dalle condizioni locali, dagli attori e dalle parti interessate. Attori e stakeholder importanti sono gli agricoltori, le giovani generazioni potenzialmente interessate a lavorare all'interno del sistema agricolo, le associazioni di agricoltori, le istituzioni finanziarie, le cooperative, gli attori della catena di fornitura, le ONG, la società civile e la pubblica amministrazione. La resilienza del sistema agricolo è definita come la capacità del sistema agricolo di garantire l'espletamento delle sue funzioni sociali di fronte a cambiamenti economici, sociali, ambientali e istituzionali sempre più complessi (Meuwissen et al. 2019). Queste funzioni includono la fornitura di beni privati, come i prodotti agricoli, il reddito degli agricoltori e delle aree rurali, nonché beni pubblici, come la biodiversità, i paesaggi, la salute dei consumatori e la sicurezza alimentare.

Un importante elemento costruttivo a lungo termine della resilienza di un sistema agricolo è il rinnovamento generazionale. Viceversa, i sistemi agricoli sono attraenti per le giovani generazioni solo se offrono prospettive a lungo termine. All'interno dell'UE, i sistemi agricoli regionali differiscono enormemente per quanto riguarda le loro caratteristiche organizzative e demografiche, i sistemi di produzione e le condizioni naturali, istituzionali e infrastrutturali locali. Di conseguenza, il rinnovamento generazionale è sfaccettato e legato a molte questioni diverse, come ad esempio se e come le aziende agricole dovrebbero organizzare la successione aziendale, come le aziende agricole possono garantire la disponibilità di una forza lavoro sufficiente, come possono adattarsi e prepararsi ai cambiamenti generazionali e demografici, e come le giovani generazioni possono beneficiare delle opportunità di formazione e di occupazione nel settore agricolo.

Alimentato dai risultati chiave del progetto SURE-Farm, l'obiettivo di questo *documento di sintesi* è quello di sensibilizzare gli agricoltori e gli stakeholder sulle opportunità e le sfide legate ai vari aspetti del rinnovamento generazionale.

Cosa significa rinnovamento generazionale?

Data la prevalenza dell'agricoltura familiare in tutta l'UE, la successione aziendale intra-familiare è ancora la forma più comune di rinnovamento generazionale. Mentre la successione intra-familiare è spesso interpretata come l'assunzione formale da parte dei figli del controllo completo dell'azienda dei genitori, esistono altre forme di rinnovamento generazionale intra-familiare. Ad esempio, i figli che assumono la gestione di una parte dell'azienda agricola, o che entrano nell'azienda come dipendenti retribuiti - spesso con ruoli lavorativi specifici e che apportano nuove competenze e conoscenze - mentre il genitore rimane il capo ufficiale dell'azienda agricola.

Mentre le discussioni sul rinnovamento generazionale in agricoltura sono in gran parte associate alla successione intra-familiare, il rinnovamento generazionale è molto più ampio. Un numero crescente di aziende agricole europee si affida a manodopera assunta in modo permanente e stagionale, soprattutto per la produzione di frutta e



Il rinnovo generazionale delle aziende agricole comprende la successione intra ed extra-familiare, l'assunzione di manager e manodopera, nonché la creazione di nuove aziende.

verdura e nei paesi che sono entrati nell'UE dal 2004. In molti di questi Paesi, società di capitali e cooperative insieme alle grandi aziende a conduzione familiare dominano la produzione agricola. Nelle società di capitali e cooperative, anche la direzione è spesso formalmente impiegata; anche se il manager può essere un azionista, e il rinnovamento generazionale avviene attraendo nuovi e giovani manager agricoli e lavoratori. Anche il rinnovamento generazionale di alcuni sistemi agricoli è influenzato dalla migrazione. Gli agricoltori dei vecchi Stati membri hanno investito nei nuovi Stati membri approfittando dei prezzi dei terreni relativamente più bassi. Allo stesso tempo, e muovendosi nell'altra direzione, molte persone provenienti dalle zone rurali dei nuovi Stati membri sono emigrate temporaneamente o permanentemente per lavorare in agricoltura e nella trasformazione dei prodotti agricoli nei vecchi Stati membri.

Sebbene sia una forma meno frequente di rinnovamento generazionale, i nuovi arrivati emergono rilevando le aziende agricole esistenti attraverso la successione extra-familiare o avviando aziende agricole completamente nuove. I nuovi arrivati introducono spesso innovativi modelli di business, idee e attività.

A questi processi si sovrappone l'invecchiamento dei gestori e dei lavoratori agricoli, ma anche della società. L'Europa è attualmente nel bel mezzo di un cambiamento demografico che si prevede continuerà nei prossimi decenni. Non solo le giovani generazioni sono molto più piccole rispetto alla generazione del *baby boomer*, che andrà in pensione nei prossimi decenni, ma sono anche cresciute in un'era digitale con una mobilità senza precedenti. Pertanto, le giovani generazioni possono essere meglio posizionate per digitalizzare i moderni sistemi agricoli che saranno essenziali per il settore agricolo per affrontare in modo sostenibile le sfide globali e per far fronte a un'ulteriore digitalizzazione dell'economia e della società. Il settore agricolo è in competizione per i componenti delle giovani generazioni con altri settori e aree urbane, entrambi i quali spesso offrono stili di vita più flessibili e dinamici, redditi più elevati, oltre a fornire infrastrutture più attraenti rispetto a molte aree rurali.

La mancanza di successori delle aziende agricole a conduzione familiare è una preoccupazione chiave per la resilienza dei sistemi agricoli?

La preoccupazione, spesso sollevata, che non ci siano abbastanza successori nell'UE è fuorviante. Per comprendere e illustrare meglio gli effetti che la disponibilità di successori ha sulla resilienza dei diversi sistemi agricoli europei, nell'ambito del progetto SURE-Farm sono state effettuate analisi basate su simulazioni su casi di studio selezionati di regioni dell'UE. Le due regioni sono dominate da aziende agricole a conduzione familiare di piccole e medie dimensioni (Fiandre nella parte settentrionale del Belgio) o da grandi aziende agricole a conduzione familiare, capitalistiche e cooperative (l'Altmark nella parte orientale della Germania). Le simulazioni hanno messo a confronto due scenari: uno in cui tutte le aziende agricole avevano un potenziale successore e uno in cui una quota sostanziale di aziende agricole non aveva un successore (ad esempio, perché un agricoltore non ha figli, o perché i figli potrebbero non essere in grado di gestire l'azienda agricola, o non sono interessati



Si dovrebbe porre maggiore attenzione alla qualità del passaggio di generazione alla guida dell'azienda piuttosto che alla quantità di questi passaggi.



all'agricoltura). Nel primo scenario, il successore sceglie di subentrare in base al reddito potenziale. Nel secondo scenario, le simulazioni mostrano che, indipendentemente dal fatto che tutte le aziende agricole o solo una piccola parte di esse abbiano avuto un successore, entrambe le regioni hanno dimostrato la loro capacità di resilienza mantenendo le loro funzioni essenziali come la coltivazione di tutti i terreni agricoli, la fornitura di cibo e la creazione di reddito da agricoltura. Inoltre, nella regione dominata dalle piccole e medie aziende agricole a conduzione familiare, lo scenario con un minor numero di successori ha portato a diversi effetti economici e sociali positivi.

Con un minor numero di aziende agricole, le aziende rimanenti sono state in grado di crescere in termini di dimensioni e intensità, aumentando così la loro efficienza e redditività. Le simulazioni hanno mostrato che il reddito da fattore ottenuto dall'agricoltura per la remunerazione della terra, della manodopera e del capitale è aumentato perché le aziende rimanenti sono diventate più efficienti, in particolare sfruttando le economie di scala. Mentre un tale futuro potrebbe attrarre un maggior numero di potenziali giovani agricoltori, un settore più redditizio potrebbe intensificare le sfide che i giovani agricoltori si trovano attualmente ad affrontare per quanto riguarda l'accesso alla terra e al capitale.

Le preoccupazioni per la diminuzione del numero di aziende agricole devono essere contestualizzate e non possono contribuire unicamente all'assenza di potenziali successori. Un altro fattore altrettanto determinante per la chiusura di un'azienda agricola è il basso livello di profitto, che induce gli agricoltori e i potenziali agricoltori a cercare lavoro al di fuori del settore. Nelle regioni dominate da aziende agricole di piccole e medie dimensioni, molte soffrono di scarsa efficienza, perché l'efficienza di scala non può essere sfruttata, e di una concorrenza rovinosa per il fattore più scarso, la terra. In tali condizioni, le chiusure di aziende agricole dovute all'assenza di un successore o alla scarsa redditività offrono alle restanti aziende agricole l'opportunità di aumentare le dimensioni, l'efficienza e la redditività dell'azienda stessa. Tuttavia, non tutte le aziende agricole sopravvissute ne beneficiano allo stesso modo. Piuttosto, quelle che sono già relativamente più efficienti traggono vantaggio dalla terra disponibile o hanno il potenziale per aumentare rapidamente l'efficienza. Tale crescita può fornire sostanziali benefici economici a livello regionale, ma i responsabili politici dovrebbero essere consapevoli dei possibili compromessi con potenziali effetti di ricaduta ambientale.

Inoltre, le simulazioni sollevano interrogativi su alcuni limiti della crescita delle aziende agricole per quanto riguarda il lavoro salariato e l'accettazione sociale. Una volta che un'azienda agricola familiare non può più fare affidamento principalmente sul lavoro familiare, la disponibilità di manodopera qualificata, i livelli salariali e il costo del lavoro salariato diventano un problema. La differenza tra manodopera salariata e manodopera familiare e l'effetto sulla resilienza di un'azienda agricola diventa particolarmente importante in tempi di crisi. La manodopera salariata deve essere pagata mentre le aziende agricole familiari hanno spesso la capacità di "stringere la cinghia" e/o di sostenere i costi della vita con il capitale proprio per un certo periodo di tempo. Le simulazioni non tengono conto del ruolo dell'accettazione sociale,

Una educazione continua, migliore e diversificata, disponibile per diversi gruppi di stakeholder, svolge un ruolo importante per il successo del rinnovamento generazionale.

soprattutto con la crescita delle aziende agricole. Nelle Fiandre densamente popolate, la crescita illimitata delle aziende agricole, in termini di dimensioni e densità, può non essere socialmente accettata.

Le analisi mostrano che, piuttosto che concentrarsi esclusivamente sulla quantità di successori, ci si dovrebbe preoccupare delle caratteristiche qualitative come “chi” ci riesce, in quali ruoli e con quali prospettive. Si dovrebbe riflettere su come sostenere i successori di qualità, in particolare per quanto riguarda l'elevata richiesta di capitali per l'acquisizione di aziende agricole più grandi. Il rinnovamento generazionale di successo deve anche pensare al passato del proprietario o del gestore dell'azienda agricola e al sostegno delle aziende agricole con manodopera qualificata.

L'educazione e la formazione in agricoltura hanno un futuro?

Le opportunità di istruzione e formazione agricola attraenti e orientate al futuro sono cruciali per il successo del rinnovamento generazionale. La tecnologia e la gestione dell'agricoltura stanno diventando sempre più complesse, poiché le operazioni sono in rapida crescita. A seguito di tali sviluppi, gli agricoltori hanno la necessità di sviluppare e migliorare continuamente la loro alfabetizzazione finanziaria. L'agricoltura richiede una notevole quantità di competenze per ridurre al minimo il benessere degli animali e i problemi ambientali. Le crescenti preoccupazioni dell'opinione pubblica relative al benessere degli animali e all'ambiente richiedono nuove competenze relative alla gestione delle aziende agricole, comprese le capacità di comunicazione, nonché l'anticipazione di potenziali problemi e soluzioni.

I *focus group* nelle Fiandre e nell'Altmark hanno rivelato che gli esperti ritengono che sia necessario rafforzare le competenze degli addetti del settore. Le competenze e l'esperienza degli agricoltori, dei gestori delle aziende agricole e dei lavoratori salariati devono riflettere lo sviluppo del settore. I tipi di istruzione rilevante differiscono tuttavia tra due gruppi: gli agricoltori che gestiscono direttamente con il lavoro familiare la propria azienda e la manodopera salariata.

Le suddette tendenze tecnologiche, economiche e sociali richiedono una solida formazione professionale. La formazione deve non solo fornire una qualifica adeguata e aggiornata allo stato attuale della tecnologia, ma anche fornire una solida base su cui gli agricoltori possano continuare il loro apprendimento. Gli esperti delle due regioni di studio hanno definito in particolare due aree chiave per le quali gli agricoltori in aziende a conduzione familiare devono migliorare le loro capacità manageriali per integrare le loro conoscenze tecniche tipicamente acquisite attraverso il background dell'agricoltura familiare; l'alfabetizzazione finanziaria e la comprensione dei meccanismi di mercato. Il miglioramento dell'alfabetizzazione finanziaria consente agli agricoltori di prendere decisioni migliori sulla base di fattori quali i costi per unità di produzione, il rendimento degli investimenti, l'impatto degli interessi sui prestiti e la gestione del rischio. Una migliore comprensione dei meccanismi di mercato, e in particolare del marketing, delle catene di approvvigionamento e del potere contrattuale, fornisce agli agricoltori le informazioni necessarie per attuare le migliori strategie per il loro funzionamento.

In tutte le regioni agricole europee, le aziende agricole moderne tendono a richiedere



La successione aziendale trae grande beneficio da una comunicazione e da una pianificazione tempestiva e aperta; ciò non solo per quanto riguarda la produzione agricola, ma anche per gli aspetti legali e formali della cessione dell'azienda.

manodopera qualificata. Di conseguenza, gli agricoltori possono avere difficoltà a trovare la manodopera richiesta di tale quantità e qualità. Per affrontare questo problema, sono necessari programmi di formazione e istruzione adeguati. Essi potrebbero rivolgersi in modo specifico ai disoccupati regionali che sono interessati e capaci di lavorare in agricoltura. Le aziende agricole che dipendono da manodopera salariata qualificata o che si aspettano di diventarlo, dovrebbero impegnarsi attivamente e tempestivamente nello sviluppo delle risorse umane. Dovrebbero anche riflettere sull'aumento dell'attrattiva del lavoro in agricoltura. Viceversa, le persone interessate a lavorare nelle aziende agricole dovrebbero essere consapevoli della necessità di investire il loro tempo nella formazione presso un'università e/o tramite tirocini.

A causa delle difficoltà che le aziende agricole più grandi stanno affrontando per assumere manodopera locale, la manodopera straniera è diventata una delle principali fonti di forza lavoro agricola in molte regioni dell'UE. Questa migrazione è fortemente guidata dalle differenze ancora sostanziali nei livelli salariali non agricoli all'interno dell'UE e dei Paesi vicini. Data la mobilità personale e l'interesse per l'agricoltura, può essere vantaggioso per i giovani di questi Paesi investire nella formazione agricola attraverso l'apprendistato, ma anche nelle scuole agrarie o addirittura nelle università. Idealmente, questo dovrebbe accompagnarsi a una formazione in una lingua straniera, come la lingua locale del Paese in cui desiderano lavorare. Viceversa, le aziende agricole più grandi potrebbero non solo cercare localmente giovani studenti interessati a una formazione agricola e all'istruzione, ma anche all'estero. Inoltre, data l'importanza della mobilità e la richiesta di formazione continua, le organizzazioni di agricoltori e le istituzioni pubbliche dovrebbero garantire che gli standard e le conoscenze tecniche siano compatibili tra regioni e Paesi.

Cosa è importante per il processo di trasferimento dell'azienda agricola?

Il trasferimento dell'azienda agricola è un processo complesso e multidimensionale che non può essere completato dall'oggi al domani. Pertanto, i cedenti e i potenziali successori dovrebbero pianificare il processo di successione con largo anticipo. La comunicazione è la chiave per una successione aziendale senza intoppi, in cui le esigenze e gli interessi di tutte le parti sono rispettati. Se un potenziale successore indica il suo interesse a rilevare l'azienda agricola, può essere gradualmente riconosciuto come successore da tutte le altre parti interessate. Ciò può coincidere con le decisioni strategiche dell'azienda agricola che vengono attuate grazie a forme di gestione cooperativa, attraverso le quali vengono raggiunti i suoi gli obiettivi a lungo e a breve termine. Un ruolo cruciale nella successione aziendale è svolto dalla generazione più anziana intesa come mentore. Una successione aziendale di successo richiede spesso che il successore sia supportato sia nelle questioni tecniche specifiche dell'azienda agricola che negli aspetti finanziari e legali legati alla gestione dell'azienda. Allo stesso tempo, il fatto di dimettersi gradualmente può mitigare le sfide personali associate al lasciar andare l'azienda. Tuttavia, le motivazioni finanziarie possono anche spiegare la riluttanza dell'attuale conduttore dell'azienda agricola a cedere formalmente l'azienda. Entrambi i tipi di sfide dovrebbero essere affrontati in modo



In particolare per i nuovi entranti, la minimizzazione del rischio finanziario, attraverso la disponibilità di redditi non agricoli o di una società agricola composta da più soci, e l'accesso a mercati di nicchia sono modelli promettenti da esplorare.

costruttivo per far posto all'aspirante agricoltore.

Il processo di successione può trarre notevoli vantaggi dall'orientamento e dalla consulenza professionale, sia per quanto riguarda gli aspetti legali e finanziari, sia per quanto riguarda le questioni interpersonali. I professionisti possono supervisionare una comunicazione aperta e chiara tra i predecessori e i successori che si concentra non solo sulla produzione ma anche sugli aspetti legali e organizzativi dell'azienda. Le disposizioni legali relative al diritto societario, all'eredità, alle politiche fiscali e alla proprietà fondiaria possono influire notevolmente sulla fluidità del processo di successione e possono avere conseguenze finanziarie di vasta portata. Pertanto, inoltre, i responsabili politici interessati a sostenere il rinnovamento generazionale in agricoltura dovrebbero verificare se le norme in materia di successione e altre norme finanziarie necessitano di un aggiornamento per riflettere la complessità del trasferimento dell'azienda agricola.

Quali sono i modelli di business alternativi?

Mentre il progetto SURE-Farm non si è impegnato direttamente con modelli di business alternativi, il progetto H2020 NEWBIE ha esaminato i modelli di *business* dei giovani agricoltori europei, in particolare dei nuovi arrivati. L'accesso al capitale finanziario e gli elevati costi di avviamento rimangono un grosso problema per i giovani agricoltori e soprattutto per quegli agricoltori che non hanno ereditato un'azienda agricola o un terreno. Per ridurre i rischi finanziari associati alla fondazione di un'azienda agricola, sono stati sviluppati diversi modelli alternativi tra i giovani agricoltori. Anche se non è una novità, il primo è l'agricoltura *part-time*, cioè avere una parte del reddito proveniente dall'esterno. Questo fornisce sicurezza durante i periodi più difficili, come un cattivo raccolto o prezzi bassi. Un altro modello è quello delle *joint-venture*, in cui la proprietà e i rischi sono condivisi tra diversi agricoltori. A causa delle elevate barriere finanziarie all'ingresso e delle dimensioni generali relativamente più piccole delle nuove aziende agricole, una strategia comune per i nuovi entranti è quella di accedere a mercati di nicchia, come l'agricoltura biologica in combinazione con piani di marketing individuali e l'agricoltura sociale come ad esempio la *Community Supported Agriculture* di tipo anglosassone. L'accesso a tali mercati offre agli agricoltori di guadagnare prezzi più alti rispetto all'agricoltura convenzionale, dove le aziende agricole devono operare su scala più ampia per vedere i profitti.

Come possono i giovani essere attratti dal lavoro nelle aziende agricole?

Attrarre i giovani a lavorare nelle aziende agricole richiede sforzi da parte degli agricoltori e dei governi. Le interviste agli agricoltori e i *focus group* di esperti hanno rivelato che gli agricoltori che hanno successo nell'ottenere e mantenere i talenti qualificati hanno diverse strategie. L'utilizzo di reti personali è un metodo spesso citato per l'acquisizione di manodopera. Ciò può significare far circolare annunci pubblicitari in tutte le organizzazioni regionali, raggiungere contatti provenienti dall'università o dall'istruzione superiore e, naturalmente, reti di agricoltori più formalizzate, come sindacati o associazioni. Le aziende agricole che si prendono il tempo di investire in manodopera giovane attraverso i tirocini vedono un alto rendimento dei loro



Attrarre i giovani a lavorare in agricoltura richiede non solo una maggiore apertura e flessibilità da parte delle aziende agricole, ma anche investimenti pubblici nelle aree rurali prive di servizi sociali e di infrastrutture adeguate ad attrarre le nuove generazioni.

investimenti. Sia attraverso gli ex studenti interessati a tornare definitivamente nell'azienda agricola dopo aver completato la loro formazione, sia potendo utilizzare le reti di stagisti per pubblicizzare le offerte di lavoro. Altri agricoltori parlano dell'importanza di creare e mantenere una buona immagine e un buon clima di lavoro in modo che i giovani del luogo abbiano un'associazione positiva con la loro azienda agricola. Lo fanno ospitando raduni annuali che introducono le persone in azienda, facendosi conoscere dalle scuole locali e fornendo supporto ai villaggi vicini attraverso il prestito di macchinari quando necessario.

Un'altra opportunità per acquisire manodopera qualificata è quella di attingere a potenziali successori di aziende agricole familiari che si preoccupano delle prospettive di sviluppo della loro azienda agricola o delle esigenze di conduzione della stessa. I candidati che sono disponibili a spostarsi, ben equipaggiati e disposti a lavorare in un'azienda agricola, e che hanno aspettative salariali realistiche, avranno probabilmente molte opportunità di lavorare in altre aziende. Certamente, le grandi sfide per questo tipo di spostamento derivano da barriere psicologiche che impediscono di abbandonare l'azienda agricola o di ridurne le dimensioni, nonché dalle implicazioni legali, in particolare legate alla tassazione e all'eredità. Entrambe le barriere possono e devono essere affrontate con un orientamento e una consulenza professionale.

Se gli agricoltori temono di non essere in grado di attrarre la forza lavoro necessaria, di pagare salari competitivi o di gestire i dipendenti, dovrebbero prepararsi o con la razionalizzazione attraverso la digitalizzazione della loro produzione o con l'adattamento delle loro capacità produttive. Questi adattamenti possono avvenire all'interno di un'azienda agricola o attraverso la collaborazione tra aziende.

Attraverso diversi casi di studio europei, la ricerca qualitativa SURE-Farm ha dimostrato che una delle principali motivazioni per lavorare in agricoltura è la soddisfazione ottenuta da uno stile di vita all'aria aperta e il legame con la natura. Il lavoro nel settore agricolo è spesso associato alla vita in campagna. In alcune regioni europee, dove le zone rurali sono abbandonate e mancano di servizi sociali, questa associazione riduce l'attrattiva del lavoro in agricoltura. Per migliorare l'attrattiva di queste zone rurali si potrebbe sostenere la ri-migrazione in queste zone.

Al di là della portata della singola azienda agricola è la necessità di migliorare la reputazione dell'agricoltura e del lavoro in agricoltura. Non si tratta solo di una questione di prospettive di reddito e di condizioni di lavoro pratiche o delle aspettative specifiche delle giovani generazioni. Gli scandali relativi al benessere degli animali e alle questioni ambientali hanno portato alla cattiva reputazione dell'agricoltura. Le normative agricole sono in aumento e insieme a ciò lo stress di molti agricoltori. Molti agricoltori si chiedono se, data la pressione psicologica, normativa ed economica, debbano incoraggiare i loro figli a dedicarsi all'agricoltura. Per superare questa pressione sarà necessario affrontare le preoccupazioni dell'opinione pubblica e trovare il modo di convincere l'opinione pubblica che l'agricoltura moderna e futura è e sarà in linea con le aspettative della società.



Punti principali:

- L'agricoltura deve competere per attrarre le giovani generazioni entrando in competizione con altri settori e con le aree urbane, che offrono stili di vita più variegati e spesso redditi più elevati.
- Il rinnovo generazionale delle aziende agricole comprende la successione intra ed extra-familiare, l'assunzione di manager e manodopera, nonché la creazione di nuove aziende.
- Si dovrebbe porre maggiore attenzione alla qualità del passaggio di generazione alla guida dell'azienda piuttosto che alla quantità di questi passaggi.
- Una educazione continua, migliore e diversificata, disponibile per diversi gruppi di stakeholder, svolge un ruolo importante per il successo del rinnovamento generazionale.
- La successione aziendale trae grande beneficio da una comunicazione e da una pianificazione tempestiva e aperta; ciò non solo per quanto riguarda la produzione agricola, ma anche per gli aspetti legali e formali della cessione dell'azienda.
- In particolare per i nuovi entranti, la minimizzazione del rischio finanziario, attraverso la disponibilità di redditi non agricoli o di una società agricola composta da più soci, e l'accesso a mercati di nicchia sono modelli promettenti da esplorare.
- Attrarre i giovani a lavorare in agricoltura richiede non solo una maggiore apertura e flessibilità da parte delle aziende agricole, ma anche investimenti pubblici nelle aree rurali prive di servizi sociali e di infrastrutture adeguate ad attrarre le nuove generazioni.



Ulteriori letture / bibliografia:

- Bijttebier, J., Coopmans, I., Appel, A., Unay Gailhard, I., and Wauters, E., (2018). Report on current farm demographics and trends. SURE-Farm Deliverable 3.1. <https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/D3.1-Report-on-current-farm-demographics-and-trends-RP1.pdf>
- Coopmans, I., Dessein, J., Bijttebier, J., Antonioli, F., Appel, F., Berry, R., Bertolozzi, D., Bohateret, V., Bruma, I., Courtney, P., Casonato, C., Dinulescu, C., Dinu-Vasiliu, C., Dobay, K., Dollean, E., Fiorini, E., Florian, V., Gavrilescu, C., Gradziuk, P., Heinrich, F., ... Wauters, E. (2018). Report on a qualitative analysis in 11 case-studies for understanding the process of farm demographic change across EU-farming systems and its influencing factors. SURE-Farm Deliverable 3.2. <https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/07/D3.2-Report-on-a-qualitative-analysis-in-11-case-studies-for-understanding-the-process-of-farm-demographic-change-across-EU-farming-systems-and-its-influencing-factors.pdf>
- Helms, C., Poelling, B., Curran, T., Lorrleberg, W. (2018). Desktop research: national literature reviews and analyses of educational resources. NEWBIE Deliverable 2.1. [academy.eu/wp-content/uploads/2018/11/D2.1.national-literature-reviews.pdf](https://newbie.academy.eu/wp-content/uploads/2018/11/D2.1.national-literature-reviews.pdf)
- Meuwissen, M., Feindt, P., Spiegel, A., Termeer, K., Mathijs, E., De Mey, Y., Finger, R., Balman, A., Wauters, E., Urquhart, J., Vigani, M., Zawalińska, K., Herrera, H., Nicholas-Davies, P., Hansson, H., Paas, W., Slijper, T., Coopmans, I., Vroeghe, W., Ciechomska, A., ... Reidsma, P. (2019): A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*, 176: 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2019.102656>
- Pitson, C., Appel, A., Heinrich, F., and Bijttebier, J. (2020). Report on future farm demographics and structural change in selected regions of the EU. SURE- Farm Deliverable 3.5. https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2020/03/D3.5._Report-on-future-farm-demographics-and-structural-change.pdf