



PARTE II

**IL RICAMBIO
GENERAZIONALE**

4. LA SITUAZIONE NAZIONALE

Come già illustrato, la normativa più recente si basa su una serie di regole e iniziative atte ad incentivare il cosiddetto “ricambio generazionale”, vale a dire a fare in modo che i giovani agricoltori siano posti nelle condizioni ottimali di rilevare un’azienda agricola (subentrando a un familiare o a un parente conduttore) oppure di costituirne una nuova (eventualmente, prendendo in locazione i terreni e le eventuali infrastrutture). La normativa restringe il campo dei beneficiari ai giovani di età compresa tra 18 e 39 anni, ponendoli in relazione al concedente (conduttore di azienda agricola) che deve avere almeno 55 anni. Per la trasmissione dell’azienda, ovviamente, sono previste regole e vincoli molto più puntuali, sia per il concedente sia per il successore.

Al riguardo, è apparso interessante elaborare, per la prima volta, i dati censuari per il subuniverso dei conduttori di 55 anni e oltre e con almeno 1 successore (coniuge e/o altro familiare convivente e presente in azienda e/o parente che lavora in azienda) di età tra 18 e 39 anni, nel tentativo di quantificare il fenomeno del ricambio generazionale attraverso alcune principali caratteristiche strutturali ed economiche delle aziende interessate, anche nella presunzione di fornire utili spunti di riflessione e basi preziose per eventuali approfondimenti¹².

Ciò premesso, nel 2000 i conduttori ultracinquantacinquenni eventualmente interessati dal ricambio generazionale erano 502.710, vale a dire il 31% della categoria “over 55”, corrispondenti a circa 1/5 dell’universo dei conduttori italiani. Le aziende così condotte dove risulta presente almeno 1 successore di età compresa tra 18 e 39 anni sono maggiormente dislocate nelle regioni dell’Italia nord-orientale (40% dei conduttori over 55 anni e 26% in complesso), con i valori più elevati in Trentino Alto Adige (44% degli ultracinquantacinquenni) e Veneto (42%). In tutte le altre ripartizioni geografiche la presenza del successore si riscontra mediamente in 29-30 su 100 conduttori over 55 anni. Da evidenziare che in dette circoscrizioni soltanto 4 regioni si attribuiscono incidenze maggiori di quella media nazionale (31,3%) e in particolare Marche (32,7%), Abruzzo (31,9%), Puglia (32,3%) e Sardegna (41,8%).

Nel 64% delle aziende in questione il successore è individuabile tra i familiari che non lavorano in azienda (non coadiuvanti), mentre nel 34% il successore

¹² Da evidenziare che nell’analisi descrittiva che verrà effettuata occorre tenere ben presente quanto segue:

a) le caratteristiche considerate si riferiscono ad aziende sotto la responsabilità giuridica ed economica di un conduttore, cioè di persona fisica, di 55 anni e oltre;

b) la categoria dei conduttori “con successori” (ricambisti) si riferisce alle persone fisiche, di cui al precedente punto a), che registrano nella propria azienda la presenza di uno o più familiari (compreso il coniuge), coadiuvanti e non, nonché parenti coadiuvanti, di età compresa tra 18 e 39 anni;

c) per contro la categoria dei conduttori “senza successori” (non ricambisti) si riferisce alle persone fisiche, di cui al precedente punto a), di 55 anni e oltre (di seguito denominati over 55), che lavorano in azienda da soli (indipendentemente coadiuvati o non da manodopera non familiare a tempo indeterminato o determinato) oppure che non registrano la presenza di alcun altro componente la propria famiglia e/o parente coadiuvante con età tra 18 e 39 anni.

L’analisi, pertanto, riguarda solo la parte dei conduttori interessati al ricambio generazionale sottoposto alle normative comunitarie e nazionali, che prevedono, tra l’altro forme di incentivazione diversificata da regione a regione. Ciò non esclude, tuttavia, che nelle aziende con conduttori di meno di 55 anni il censimento ha rilevato la presenza di “successori”. Infatti, ad esempio, accanto ai 51.624 conduttori “con successore” secondo la normativa, in Veneto sono risultati anche altri 41.733 conduttori con meno di 55 anni ma affiancati da altre “presenze familiari” di età tra 18 e 39 anni (figli, coniuge e/o parenti). In sintesi, su 189.494 conduttori veneti, 93.357 (49%) hanno comunque un potenziale “successore” del tipo previsto da legge.

potrebbe essere un familiare già coadiuvante. I successori non coadiuvanti sono più diffusi nell'Italia centrale (circa 70 su 100 aziende interessate) ed è quella nord-orientale (68,7%), controbilanciati dalle incidenze decisamente più basse del Sud (Isole comprese pari al 60%, dove, al contrario, i successori, per lo più individuabili tra i familiari coadiuvanti, sono presenti mediamente in 37-38 aziende su 100. Le possibilità di reperimento di eventuali successori tra i parenti oscillano tra il 7% e 13% in tutte le regioni, ad eccezione della Valle d'Aosta, dove in circa il 20% delle aziende interessate il successore potrebbe essere eventualmente un parente, a fronte di un 39% di aziende dove il ricambio potrebbe coinvolgere un familiare non coadiuvante.

In termini di persone complessivamente coinvolte, il fenomeno del ricambio generazionale interessa 1.274.029 persone, di cui 771.319 eventuali successori tra coniugi, altri familiari e parenti. Di quest'ultimi il 55,2% è rappresentato dalla categoria "altri familiari" e in particolare il 37,2% da familiari non impegnati nei lavori aziendali (non coadiuvanti).

Il subuniverso delle aziende con successori si attribuisce 3,3 milioni di ettari di superficie totale, di cui 2,1 milioni di superficie agricola utilizzata (SAU). Dei suindicati 3,3 milioni di ettari di superficie totale, 2,1 milioni (63,8%) sono condotti a titolo di sola proprietà, mentre su altri 1,0 milioni di ettari coesistono la proprietà e l'affitto. L'incidenza della quota parte di superficie aziendale solo in proprietà scende di poco (62,1%) per quanto attiene la SAU con 1,6 milioni di ettari.

In termini di numero di potenziali successori, nel 57% delle aziende italiane interessate al ricambio, si è riscontrata la presenza di 1 solo successore, che sale a 2 in altre 30 su 100, mentre nella quota parte di aziende rimanenti per 8 su 100 i successori sono 3.

5. LA SITUAZIONE NELLA REGIONE VENETO

5.1 Le dimensioni aziendali

Oltre l'80% delle aziende venete condotte da ultracinquantacinquenni "con successori" non supera i 5 ettari di SAU, e addirittura il 57% non raggiunge i 2 ettari. Al contrario, soltanto 3 su 100 di tali conduttori possono vantare dimensioni maggiori e in un certo senso accettabili (20 ettari e oltre).

In termini di superficie utilizzata, i sopraindicati 80 su 100 conduttori si attribuiscono meno del 30% della SAU regionale e di essi 57 ne detengono appena l'11,2%. Si verrebbe a confermare, così, uno dei motivi disincentivanti per un eventuale subentro di successori, contribuendo a dissuaderli ad assumersi la conduzione aziendale proprio per scarsa o insufficiente superficie da cui ricavare una redditività attraente e/o remunerativa dei rischi e del capitale rilevato.

Tale situazione di limitatezza fondiaria si presenta più marcata per le province di Belluno, Treviso e Padova, per le quali le aliquote dei conduttori "ricambisti" con