



Metamorfosi o dell'arte di saper cogliere i "buoni" cambiamenti



di **Fabio Mantovani**
Presidente Coldiretti Mantova

Metamorfosi. Al di là dei significati della parola, che spaziano dalla "trasformazione di un essere o di un oggetto in un altro di natura diversa, come elemento tipico di racconti mitologici o di fantasia", fino alla "trasformazione subita da un organo vegetale nel tempo per adattarsi a nuove condizioni ambientali", passando per la "modificazione funzionale o strutturale di un animale durante lo sviluppo, nel passaggio dalla fase larvale a quella adulta", quello che ci siamo chiesti come Coldiretti Mantova è se siamo di fronte a un termine positivo o negativo.

Non è facile rispondere, perché non c'è una interpretazione univoca, così come quando parliamo di innovazione, ricerca e sviluppo, che istintivamente per noi hanno una connotazione positiva, ma non possiamo esprimere aprioristicamente un giudizio favorevole. Provo a spiegarmi meglio con un esempio che ci riguarda da vicino.

Perché Coldiretti è favorevole alle Tea, alle cosiddette New Breeding Techniques, ed è contraria agli Ogm, che trasferiscono geni da una specie all'altra? O perché Coldiretti difende la dieta mediterranea e avversa il tentativo di omologazione del cibo o, peggio, i tentativi di creare cibo sintetico da laboratorio? O ancora: perché Coldiretti è contraria alle energie rinnovabili sui terreni destinati all'agricoltura? È possibile distinguere fra una ricerca "buona" e una "cattiva"? Fra innovazioni che aiutano gli agricoltori e tutelano i cittadini e innovazioni che danneggiano gli uni e gli altri (o non è ancora stato scientificamente dimostrato che non siano pericolosi per la salute umana)?

È per questo motivo che lo scorso marzo Coldiretti ha organizzato una manifestazione di piazza per chiedere all'Efsa, l'Autorità europea per la sicurezza alimentare, per chiedere "più ricerca" e maggiori approfondimenti scientifici nell'ambito dei cibi ultra-trasformati e ultra-processati. Allo stesso modo, vogliamo pensare che

anche il fenomeno della metamorfosi possa essere oggetto di interpretazioni differenti in base ad un'analisi più circostanziata.

Come organizzazione abbiamo voluto porre l'accento sul ricambio generazionale e sulla convivenza fra generazioni in azienda. Oggi siamo alle prese con un sistema agricolo che per alcuni aspetti sta correndo molto velocemente – pensiamo al fenomeno della digitalizzazione, alla robotica, all'avvento dell'Intelligenza Artificiale – e per altri, invece, zoppica. La difficoltà sempre più diffusa nel reperire manodopera qualificata, i muri eretti da normative obsolete (la Direttiva nitrati e gli ostacoli all'equiparazione del digestato ai fertilizzanti), gli ostacoli nell'adeguarsi tempestivamente agli effetti dei cambiamenti climatici o nel contrastare la diffusione delle patologie in agricoltura o in zootecnia sono solamente alcuni degli elementi di criticità che costringono a una metamorfosi poco allettante.

Per restare nella cronaca degli ultimi gior-

ni, Coldiretti ha ospitato la presidente del Parlamento europeo, Roberta Metsola, per ribadire il proprio no al taglio dei fondi (parliamo di oltre il 20%) della Politica agricola comune, uno dei pilastri che fin dai Trattati di Roma del 1957 ha contribuito a costruire l'Europa unita.

Abbiamo incontrato, nel dibattito sul futuro della Pac 2028-2034 che ha visto la prima uscita in Italia della presidente del Parlamento europeo proprio a Palazzo Rospigliosi, una rappresentante ferma nei propositi di tutelare l'agricoltura anche dal punto di vista economico.

Coldiretti proseguirà la propria mobilitazione per difendere la Pac come vera politica comune dell'Unione, chiedendo che venga mantenuta la sua autonomia giuridica e finanziaria; è necessario che siano garantite risorse stabili e indicizzate per gli agricoltori, almeno ai livelli 2021–2027, con fondi destinati esclusivamente agli agricoltori attivi. Altrettanto fondamentali sono le clausole di salvaguardia e reciprocità negli accordi commerciali, a partire dal dossier Mercosur, per tutelare la produzione europea e garantire pari condizioni di concorrenza.

Servirà un approccio pragmatico e coerente con gli obiettivi di competitività e sostenibilità, proseguendo nella semplificazione della Pac e potenziando ricerca e sviluppo a partire dalle Tea, con un quadro normativo europeo chiaro e competitivo. Vogliamo trasparenza verso i consumatori e sostegno alle filiere agricole. Serve una visione lungimirante per rispondere ai grandi cambiamenti che sta vivendo l'agricoltura. E allo stesso tempo serve la capacità di accompagnare l'ingresso di nuovi giovani per dare un futuro all'agricoltura e all'Europa.



SEDE PROVINCIALE
Centro Direzionale Boma
Via Verri 33, Mantova
0376 375311
mantova@coldiretti.it



75ª GIORNATA del RINGRAZIAMENTO

Santuario della Beata Vergine delle Grazie di Curtatone



**COLDIRETTI
MANTOVA**

DOMENICA 9 NOVEMBRE

PROGRAMMA

- **ORE 10.45** Celebrazione Santa Messa
- **ORE 11.45** Intervento delle Autorità e del Presidente **Fabio Mantovani**
- **ORE 12.00** Benedizione dei lavoratori agricoli e dei loro strumenti di lavoro

Partito il ciclo di incontri dell’organizzazione guidata da Fabio Mantovani

Coldiretti e Palazzo Te, alleanza sotto il segno delle metamorfosi

Etica, agricoltura, civiltà nel dialogo fra Mamoli e lo psichiatra Vittorino Andreoli

La metamorfosi, filo di Arianna che ha ispirato quel genio visionario di Giulio Romano nella realizzazione di Palazzo Te, arriva fino all'agricoltura grazie a Coldiretti Mantova. E non solo perché la Sala dei Cavalli – che anticipa di tre secoli il gusto ottocentesco di ritrarre i cavalli, estesi poi anche a fantini e corse equestri – costituisce un racconto murale dell'abilità dei Gonzaga nell'al-

levamento dei cavalli, tanto da costituire il primo nucleo della scuderia dei reali d'Inghilterra, ma anche perché la metamorfosi può essere rappresentata plasticamente anche dall'evoluzione in natura dal seme alla pianta e, metaforicamente, “da quella cultura che noi quotidianamente facciamo nei nostri campi e nelle nostre aziende e che è, allo stesso tempo, parlando di pas-

saggio generazionale, un seme di fiducia che i giovani devono nutrire nei confronti dei genitori, dei nonni e delle generazioni precedenti e che i padri e i nonni devono coltivare per far crescere ragazzi preparati, competenti, consapevoli degli sforzi compiuti in passato, ma allo stesso tempo proiettati verso l'innovazione, con fiducia e ottimismo”.

Le parole del presidente provinciale di Coldiretti, Fabio Mantovani, sintetizzano la missione dell'organizzazione per favorire un passaggio di testimone che non è sempre facile, ma che rappresenta un percorso naturale di convivenza fra generazioni che nelle famiglie rurali deve necessariamente tradursi in un punto di forza, alimentato dall'etica e dalla fiducia. “Perché corriamo il rischio di avere aziende strutturate, molto competitive e performante, ma che di non aver dato come imprenditori senior il giusto peso e la giusta attenzione ai giovani che le dovranno poi governare”. Da qui il ciclo di appuntamenti dedicati al futuro delle nuove generazioni, inaugurato lo scorso 28 ottobre con il dialogo fra Massimo Mamoli, diretto-

re editoriale della Gazzetta di Mantova, e il professor Vittorino Andreoli, luminare della psichiatria. Un'occasione che conferma, come sottolinea Giovanni Pasetti, presidente della Fondazione Palazzo Te, “Coldiretti non è solo un'organizzazione di categoria, ma la si dovrebbe definire più una organizzazione di comunità, nel senso che Coldiretti qui a Mantova così come in tutta Italia è fondamentale per tenere unito il nostro territorio e per rafforzarlo”.

Il motore della crescita non è dato solamente dalla società, che periodicamente può attraversare momenti di difficoltà o di crisi, ma è dato da quei principi – soprattutto etici e morali – che sono “alla base della civiltà, principi primi che definiscono l'uomo e che hanno un fondamento secolare, millenario”, spiega il professor Andreoli, ispirato magistralmente dal direttore Mamoli. “La civiltà – precisa il professor Andreoli – si ispira attraverso gli esempi, che creano reti e azioni”. Altrettanto fondamentale, in particolare nel passaggio generazionale che è esso stesso metamorfosi, l'aspetto dell'educazione, che altro non

è che un “insegnare a vivere”. E non bisogna temere le fragilità e nemmeno avere paura. Sono fasi della vita, che si possono superare con gli esempi e con l'aiuto. “L'importante – raccomanda lo psichiatra - è non cadere nell'il-lusione del denaro come misura del potere e del successo”. La vita, dice Vittorino Andreoli (in libreria con l'ultima sua fatica “Ciascun uomo può cambiare –

Breviario per riscoprire la nostra civiltà), “è nel sorriso, nelle piccole cose, nelle storie e nella vita della propria famiglia”. I valori, la famiglia, i ricordi di quella “piccola storia familiare” sono il motore primo della crescita e della consapevolezza di sé e del ruolo che si deve avere per custodire e tramandare quei principi che sono il pilastro della convivenza e della civiltà.



Intervista al delegato provinciale di Coldiretti Giovani Impresa, Diego Remelli

“Per fare l’agricoltore serve la passione”

“Fondamentale il ruolo della nostra associazione, perché aiuta a fare rete e a interpretare i sistemi complessi, che vanno oltre la propria azienda”

“Ho iniziato questo lavoro per passione, ormai undici anni fa, dopo aver frequentato l'Istituto agrario nella sede di Mantova, alla Bigattera. Ero attratto da questo mondo e ho deciso di affiancare il papà. Tornassi indietro, fare l'allevatore altre mille volte, perché mi piace. Ma a mia figlia Thea, che ha quattro mesi, se un giorno volesse seguire le mie orme, direi di riflettere bene e di farlo solo se la guiderà la passione, come è stato con me. Altrimenti è meglio indirizzarsi altrove. Non vorrei si sentisse obbligata a portare avanti l'azienda di famiglia, perché sarebbero sbagliati i presupposti. Fare l'allevatore significa operare non soltanto per la propria impresa, ma anche per il territorio, la comunità, la rete di aziende magari collegate alla cooperativa dove si valorizza il latte. Bisogna che passi questo messaggio”. Una visione che parte da lontano e guarda al futuro quella di Diego Remelli, delegato provinciale Coldiretti Giovani, 30 anni, allevatore di Volta Mantovana. Una stalla di 300 capi con 150 bovine in lattazione, 100 etari coltivati e il latte conferito alla Latteria San Pietro per la produ-

zione di Grana Padano Dop. Non c'è spazio per i compromessi. Condurre un'azienda a indirizzo zootecnico è un lavoro che richiede impegno, visione, passione, spirito di sacrificio e attitudine a relazionarsi con l'esterno. Il microcosmo che opera in solitudine non funziona più. Quali sono le difficoltà per un giovane che si affaccia al mondo dell'agricoltura? “La prima difficoltà è trovare posto all'interno delle dinamiche aziendali. Un giovane deve ritagliarsi il proprio spazio e serve tempo. E non è immediato e nemmeno facile, anche se i genitori lo inseriscono. Parallelamente, quando l'azienda la dirige un giovane, è difficile trovare credito per i progetti e ciò accade con maggiore frequenza se le aziende sono nate da poco e non hanno una storia alle spalle”. È faticoso inserirsi anche nel sistema delle cooperative e dei consorzi? “Non è semplice. Molto spesso i posti in consiglio sono occupati da persone di esperienza, che partecipano alla vita sociale della cooperativa, del consorzio o dell'organizzazione di rappresentanza da più tempo e il ricambio generazionale non è sem-

pre fluido, anche se favorire l'ingresso di un giovane ritengo sia strategico, perché i giovani analizzano i problemi in maniera diversa, hanno una maggiore spinta verso l'innovazione, sono più smart. Ritengo che vi sia bisogno di aumentare il numero di giovani nei consorzi, nelle cooperative, nei cda delle organizzazioni professionali e agricole, perché aiuta a fare rivoluzioni tecnologiche”. Di quali indicazioni, supporti o aiuti ha bisogno un giovane agricoltore? “Servono consigli e indirizzi nel lavoro di tutti i giorni, certamente, ma più di quello credo sia molto importante accompagnare i giovani durante i progetti di crescita, i grandi cambiamenti, le innovazioni significative. Servono più aiuti: dall'associazione di rappresentanza, dal territorio, dalle altre imprese agricole, dal territorio che deve rappresentare una rete direttamente interessata alla crescita delle imprese e delle filiere dell'area, perché il beneficio sarà inevitabilmente poi di tutti. È la comunità di imprenditori e di imprese che fa crescere i giovani, indirizzandoli su temi come il benessere animale, le energie rinnovabili, le nuove

tecnologie, la gestione dell'acqua”. Quali sono i punti di forza di Coldiretti Giovani Impresa? “Innanzitutto, la grande forza di Coldiretti Giovani Impresa è l'opportunità di fare rete sul territorio con persone che hanno le stesse necessità, condividono i medesimi obiettivi, hanno in parte anche gli stessi problemi, proprio perché operano tutti in un settore che ha peculiarità e caratteristiche comuni, come quello agricolo. Bisogna tenere ben presente che le aziende che hanno maggiori opportunità di andare avanti sono quelle che riescono ad avere più informazioni e contatti, anche fra loro. Coldiretti Giovani Impresa è anche una palestra per capire le filiere, i mercati, le cooperative, le dinamiche di un comparto complesso come quello primario. Ed è fondamentale oggi capire in quale direzione muoversi e come migliorare, individuando tempestivamente soluzioni concrete ed efficaci. Un altro vantaggio dalla partecipazione ai comitati e alla vita di Coldiretti Giovani Impresa è il fatto che si forma una classe di imprenditori in grado di comprendere e decifrare sistemi complessi che vanno oltre

la propria azienda. Ampliando gli orizzonti diventa anche più semplice individuare la strada più semplice per far crescere la propria azienda e contribuire a rafforzare il settore”. Quali innovazioni hai introdotto recentemente in azienda e quali sono in programma per il prossimo futuro? “Abbiamo introdotto un sistema sperimentale che permette di automatizzare l'irrigazione a scorrimento, così da gestire la risorsa idrica nella maniera più efficace. Abbiamo inoltre adottato in stalla sistemi per raccogliere ed elaborare dati, in modo da avere sotto controllo i parametri della produzione, del benessere animale e della salute degli animali e rispondere più rapidamente ai bisogni della mandria. Per il futuro stiamo pensando ad introdurre sistemi di robotica. Digitalizzazione e automazione saranno un ulteriore passo in avanti verso l'efficienza, la riduzione dei costi, il miglioramento della produttività e della competitività”. Che cosa rende unico il lavoro dell'agricoltore? “Credo che per la mia generazione sia un lavoro decisamente stimolante,



Diego Remelli

perché si coniuga la vita dei campi, che ha dei ritmi legati alla natura e alle stagioni, con l'opportunità di introdurre innovazioni tecnologiche che sono assolutamente all'avanguardia. Le regole della natura che si coniugano con un'apertura tecnologica e informatica straordinarie, senza precedenti”. Come immagini l'agricoltura nel 2050? “La immagino automatizzata, ancora più digitalizzata e robotizzata e integrata lungo la catena di approvvigionamento. Chi non sarà in filiera non avrà futuro”.

In vista dell’incontro del 20 novembre a Palazzo Te, due chiacchiere con Franco Cesaro

“Il passaggio generazionale? Non è mai troppo presto”

Fondamentale individuare l’imprenditore, che è chi ha visione del futuro e parla al plurale

Coldiretti Mantova dedicherà un altro incontro al tema della metamorfosi, concentrandosi sul tema del “Passaggio generazionale nelle imprese familiari – Percorsi possibili per fare del cambiamento un’opportunità”. Ne parlerà, giovedì 20 novembre alle ore 18:30, nella Sala dei Cavalli a Palazzo Te, Franco Cesaro, fondatore e consulente di Cesaro & Associati, studio con sedi a Verona, Trento e Brescia. Lo abbiamo intervistato in vista dell’apuntamento.

Quali sono gli aspetti più complessi da affrontare in un passaggio generazionale in ambito agricolo?

“Quelli forse più complessi sono legati alla percezione del valore, perché chi ha costruito il valore non ha avuto la possibilità o non è in grado di trasferire tutto il patrimonio culturale e della fatica che sono stati necessari per la costruzione dell’azienda. È difficile dare una corretta valutazione dell’impegno che c’è stato, così come individuare la potenzialità in prospettiva. La seconda complessità è legata alla consapevolezza della giurisprudenza o della successione: ciò che è giusto spesso non coincide con ciò che è previsto dalla legge

e questo in presenza soprattutto di famiglie numerose. Nel settore agricolo c’è ancora un tema aperto di genere e la presenza di maschi e femmine orienta un po’ le scelte e le prospettive. In aggiunta, a complicare il passaggio generazionale ci si mettono i conflitti storici all’interno di ogni normale famiglia, che a volte hanno anche retaggi tri o quadri-generazionali”.

Rispetto ad altri settori dell’economia, il passaggio generazionale in agricoltura avviene più o meno frequentemente?

“Non c’è nessuna differenza. L’unica differenza è che nell’agricoltura la parte patrimoniale che riguarda case, campi, capannoni, stalle, e quindi la parte immobiliare, la parte produttiva e la parte familiare sono tutte insieme. Questo rende spesso anche difficile destinare un immobile a un figlio che non lavora in azienda, perché si tratta talvolta di un immobile che è inserito nell’azienda agricola e non si può destinare ad altri, se non con una serie di passaggi e accordi. Il passaggio generazionale è l’aspetto finale del percorso. Bisogna lavorare su due piani diversi, quello imprenditoriale, economico, giuri-

dico, organizzativo e quello familiare. E a differenza di altre imprese, questo mondo, che è tutto insieme, trasporta i valori e la cultura della famiglia direttamente nell’impresa: usi, costumi, miti, leggende, fatti, misfatti, miti e leggende sono un’unica cosa”.

Quali sono gli errori più comuni da evitare nel passaggio generazionale?

“Oltre a quelli che abbiamo già detto, sono quelli di affidarsi alla tradizione. Il testamento non è un errore, ma lo può diventare, anche perché in alcuni casi può essere impugnato per dieci anni dopo la sua pubblicazione. E, nel frattempo, c’è il rischio che le aziende muoiano. La tradizione di non fare niente, tanto poi qualcosa accadrà, oppure fare qualcosa utilizzando metodologie o strumenti che hanno consigliato elementi di parte può essere dannoso. Quello che serve è un approccio multidisciplinare, perché nelle aziende servono più punti di vista che coincidono”.

Da dove si parte per una corretta pianificazione del passaggio generazionale?

“Per me si parte dalla convinzione che non è mai troppo presto. A vol-

te la gente aspetta, nel frattempo ci troviamo una seconda generazione che ha 50 anni con figli di 20-25 anni e non ha nemmeno una percentuale dell’1% all’interno dell’azienda che magari ha un titolare di 80 anni che non molla niente. In questi casi, addirittura, blocchiamo tre generazioni. Invece, per dare continuità alle imprese e alle famiglie bisogna definire un percorso.

E poi: avere una corretta definizione del valore, perché spesso ci troviamo a che fare con persone che non sanno quanto vale l’azienda. Una valutazione è necessaria in qualsiasi passaggio. Meglio evitare di creare aspettative o frustrazioni. A volte per un passaggio generazionale si attendono decenni e poi emergono vincoli, impegni, talvolta persino debiti. Meglio cominciare a sistemare da subito le cose.

La seconda attività importante è l’identificazione dell’imprenditore, che non sempre è quello che sale sul trattore o va in stalla, ma si tratta di quelle persone che hanno una visione del futuro e pensano al plurale, e non al singolare presente. L’imprenditore sogna, non ha paura degli investimenti, è stimolato dall’avventura, dal costruire, dall’i-

dea di lasciare un segno del proprio passaggio; va individuato chiaramente e può essere una figura all’interno o all’esterno dell’azienda. Deve essere chiaro il concetto che se un figlio vuole fare altro nella vita non lo si può vincolare”.

Capi azienda “senior” che non vogliono passare la mano e giovani che non si sentono pronti o che sono timorosi ad agire in prima persona come imprenditori. Che suggerimenti dare, in questi casi?

“Sensibilizzare e formare gli anziani ad imparare un nuovo mestiere, vale a dire che cosa fare oltre a lavorare in campagna o nell’azienda agricola. Ai giovani consiglio dei percorsi di sensibilizzazione e formazione sull’educazione imprenditoriale. Fare l’imprenditore è difficile che te lo insegni un papà o una mamma, che sono tendenzialmente una controparte. Forse è più utile apprendere grazie a un tecnico, un maestro, con cui il giovane ha un rapporto di fiducia, ma che non è una controparte. In qualche caso imprenditori si nasce, ma lo si può anche diventare”.

Quale può essere il ruolo delle associazioni di categoria?

“Hanno un ruolo fondamentale, in



Franco Cesaro

quanto hanno un valore aggiunto che deve essere rivalutato. Sono realtà che sanno mettere insieme non solo le risorse e le competenze, le problematiche e le soluzioni, ma anche gli errori hanno bisogno di chi fa sintesi. Gli imprenditori nel passaggio generazionale hanno bisogno di trovare un punto di incontro che sia portato avanti da alleati, da persone che capiscano il linguaggio dell’impresa e della famiglia e che abbiano le competenze per tracciare una rotta. Per questo le strutture di servizio sono fondamentali ed è importante partecipare alla vita associativa, benché in questo momento storico la gente faccia a volte fatica a dedicare tempo”.

Sara e Andrea Vivaldini: “Innovare restando in famiglia”

Il nonno Giuseppe, 92 anni, i figli Oscar e Mauro (presidente di Coldiretti Castiglione delle Stiviere), e poi ci sono loro, Sara e Andrea, che rappresentano la terza generazione in attività nell’azienda di famiglia: 1.100 capi allevati (dei quali 550 in mungitura) e quasi 300 ettari coltivati ai mais, medica, frumenti foraggeri, avena, prati, sorgo, che li rendono autosufficienti sul piano alimentare.

“Sono entrata in azienda nel 2017, mentre mio fratello Andrea, 23 anni, ha iniziato a lavorare con noi nel 2021, terminata la scuola”, racconta Sara Vivaldini.

Una scelta naturale per entrambi. Alla base, prosegue Sara, “molta passione e un’azienda che aveva puntato sulla crescita e sull’introduzione di nuove tecnologie”. Pannelli fotovoltaici per la produzione di energia rinnovabile destinata all’autoconsumo (200 kw), agricoltura di precisione e impianti satellitari su trattori di nuova generazione per risparmiare tempo nelle operazioni in campo, ma anche carburante, sementi, fertilizzanti.

La suddivisione del lavoro in azienda non lascia spazio all’improvvisazione, pur senza incasellare ogni azione senza lasciare spazio alle esigenze quotidiane. “Mio fratello, che è perito meccanico, ha seguito le orme di mio padre Mauro, da sempre concentrato sui lavori in campagna, sulla gestione dei trattori e sull’officina per le manutenzioni. Io, insieme a mio zio Oscar, seguo la stalla e le bovine, oltre naturalmente ad occuparmi di fatture e burocrazia, che rappresentano la parte decisamente meno attraente del lavoro e ti risucchia, im-



pedendo spesso di fare altro”.

Fra gli aspetti vincenti dell’essere allevatore, Sara non ha dubbi: “Lavorare insieme in famiglia, con obiettivi condivisi e la volontà di innovare per crescere”. Fra gli investimenti futuri l’azienda Vivaldini ha in calendario la costruzione delle trincee, un capannone per il deposito dei mezzi e dei macchinari e per ampliare l’officina, nuovi silos per lo stoccaggio delle materie prime. Sul fronte della meccanizzazione l’azienda nei prossimi mesi dovrà acquistare una botte per la distribuzione dei reflui, mentre nel segmento più strettamente zootecnico verrà sostituito il tank per la raccolta del latte con un sistema per il recupero del calore”.

La missione verso l’agricoltura nel 2050 è duplice, secondo Sara Vivaldini: “Puntare ad un livello ancora più alto di innovazione tecnologica per superare i problemi di carenza di manodopera specializzata e sostenere la produzione di cibo contro i prodiotti sintetici e da laboratorio”.

Lorenzo Ottoni: “Così ho realizzato la mia stalla hi-tech”

“Il futuro in agricoltura? Sarà innovativo e sempre più con i giovani al centro della crescita, ma dobbiamo essere i primi a divulgare il percorso e i progressi che quotidianamente portiamo avanti nelle nostre aziende”. Parola di Lorenzo Ottoni, 25 anni di Asola, fresco vincitore dell’edizione 2025 degli Oscar Green della Lombardia, i riconoscimenti promossi da Coldiretti Giovani Impresa per valorizzare l’innovazione dei giovani imprenditori agricoli, nella categoria “+ Impresa”.

Ottoni è subentrato nel 2019 al nonno Giuseppe e ha puntato su sostenibilità, benessere animale e diversificazione aziendale. L’impresa agricola di famiglia, infatti, si sviluppa dedita alla zootecnica da carne: con il suo arrivo, Lorenzo dapprima potenzia il ramo dei bovini da carne (oggi sono un centinaio di capi tra scottone e Limousine, tutti iscritti al Consorzio Lombardo Produttori di Carne Bovina, con l’obiettivo di raddoppiare i numeri non appena si saranno normalizzati i costi dei ristalli), poi punta sulla produzione di pomodoro da industria e zucca accanto a soia, mais e cereali autunno-vernini, che rendono l’azienda completamente autosufficiente per l’alimentazione dei bovini. Ultimo step: scommette sull’allevamento dei conigli puntando su innovazione e tecnologia.

Una spinta, spiega Ottoni, “ispirata alla volontà di diversificare gli orientamenti produttivi, che mi hanno portato a puntare come ultimo tassello zootecnico all’allevamento cunicolo, dopo un meticoloso business plan”.

L’entusiasmo resta, naturalmente, il carburante che garantisce la migliore propulsione, unitamente al sostegno della famiglia, che lo ha sostenuto nel sogno di diventare allevatore come il nonno Giuseppe.

E così, dal luglio del 2024 parte l’avventura imprenditoriale nel campo dei conigli da carne a ciclo chiuso con



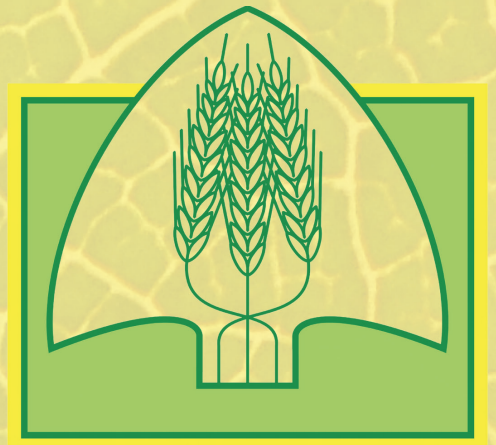
riproduzione interna, arrivando oggi ad avere un totale di 1.400 fattrici per circa 10.000 grassi, che vengono venduti all’Aia (Gruppo Veronesi).

La nuova stalla è dotata di avanzata tecnologia per il monitoraggio e la gestione degli animali. Pesa sui silos per controllare il consumo di mangime, flussometro sui tubi dell’acqua per il controllo dell’abbigliamento, monitoraggio tramite una pesa dell’accrescimento dei capi, sensori di temperatura, umidità, CO2 e velocità dell’aria per il miglior benessere, sistema di raffreddamento controllato, distribuzione automatica grazie a coclee del mangime nelle gabbie, ricircolo dell’acqua per evitare depositi favorendo l’assenza di batteri. E la crescita del 50% del fatturato aziendale.

I contorni dell’agricoltura nel 2050 per Ottoni saranno ancora di più “l’innovazione tecnologica e la sostenibilità, senza dimenticare il ruolo del territorio, della tradizione, della qualità delle materie prime. Le competenze degli imprenditori agricoli e di chi opera in agricoltura saranno sempre di più al centro del progetto di ogni azienda”.



PALAZZO TE



**COLDIRETTI
MANTOVA**

Generazioni

Dialòghí sul cambiamento

20 Novembre ore 18.30

Mantova - Palazzo Te, Sala dei Cavalli

Il passaggio generazionale nelle Imprese Familiari
Percorsi possibili per fare del cambiamento un'opportunità

A cura di **Franco Cesaro**, Consulente di *Cesaro&Associati*

*Si accede tramite Invito o previa richiesta a mantova@coldiretti.it
Fino ad esaurimento posti disponibili*



CON IL CONTRIBUTO DI

CAMERA DI COMMERCIO
CREMONA - MANTOVA - PAVIA

