



Fondo Paritetico Nazionale
Interprofessionale per la Formazione Continua
in Agricoltura

Workshop **FORAGRI in Europa**

Verso un patto **europeo** sulla **formazione in agricoltura**

AGENDA TEMATICA



📍 **BRUXELLES | PARLAMENTO EUROPEO**

Verso un patto europeo sulla **formazione** in **agricoltura**

Workshop
FORAGRI in Europa

AGENDA TEMATICA



ForAgri

Fondo Paritetico Nazionale
Interprofessionale per la Formazione Continua
in Agricoltura



www.foragri.com

INDICE

Dialogo sociale e formazione, una sinergia essenziale	5
Il sistema di certificazione delle competenze	7
Tre temi rilevanti per Foragri:	
1. Aiuti di Stato nella formazione	11
2. Formazione nella Politica Agricola Comune (PAC)	12
3. Prelievo forzoso nella formazione finanziata dalla bilateralità	13
Conclusioni: L'esperienza attuale di Foragri	15



DIALOGO SOCIALE E FORMAZIONE, UNA SINERGIA ESSENZIALE

La formazione nel mondo del lavoro (ed in particolare nel settore agroalimentare) costituisce una leva strategica per potenziare la produttività delle imprese e contribuire all’emancipazione dei lavoratori. Attraverso i percorsi di formazione finanziata, infatti, imprese e lavoratori entrano in rapporto con strumenti utili ad aumentare la propria **competitività economica e nel mondo del lavoro**, rimanendo adeguati ai cambiamenti che innovazione digitale e transizione ambientale impongono al settore.

Si tratta di uno strumento quanto mai rilevante in particolare per il settore agricolo europeo, che secondo dati recenti, impiega circa **30,3 milioni di lavoratori, rappresentando oltre il 4% dell’occupazione totale nei 27 Stati membri dell’UE secondo le ultime stime di EUROSTAT**. In Italia, questa percentuale si attesta intorno al 3%. L’agroalimentare è una componente essenziale del tessuto sociale europeo e un suo insostituibile pilastro economico: **accrescerne la competitività, aumentarne la produttività e migliorarne la sostenibilità** è una questione di interesse strategico per tutta l’Europa.

In questo contesto, il **Dialogo Sociale**, specialmente a livello europeo offre un’importante opportunità per costruire iniziative trilaterali che contribuiscano alla promozione di una cultura diffusa sulla formazione obbligatoria e sulla formazione continua.

Il Dialogo Sociale è una delle caratteristiche principali del progetto europeo, fin dai primi passi del mercato unico e del Trattato di Roma. Più di ogni altro settore, costituisce uno spazio di lavoro per il settore agroalimentare, tradizionalmente “frontiera” di moltissimi grandi cambiamenti della nostra epoca.

Per un dialogo sociale efficace è cruciale il **coinvolgimento di lavoratori e imprese**. Un obiettivo raggiungibile solo investendo nella formazione dei lavoratori coinvolti in tutta la filiera produttiva dell'azienda. Ai lavoratori devono essere forniti gli strumenti necessari per studiare, comprendere e persino guidare i cambiamenti che si ripercuotono sull'intera produzione dell'azienda. La **partecipazione effettiva** delle aziende e dei lavoratori nella costruzione dei rispettivi percorsi formativi è, infatti, una garanzia di qualità ed un veicolo di promozione della cultura della formazione in Italia ed in Europa.

Non mancano in questo proposte e progettualità da parte dell'Unione Europea. Un'iniziativa chiave ad esempio su questi temi è il **Pact for Skills**, lanciato dalla Commissione Europea come parte integrante dell'Agenda Europea per le Competenze nel novembre 2020. Questo patto mira a riunire Organizzazioni pubbliche e private, incoraggiandole a prendere impegni concreti per la formazione e la riqualificazione professionale. I membri del Patto hanno accesso a conoscenze sulle esigenze di competenze, consigli su strumenti di finanziamento e opportunità di partnership all'interno di una comunità in crescita. (*Fonte: Employment-Social-Affairs.ec.europa.eu*). Un'iniziativa comunitaria preziosa che si accompagna ad una comunicazione della Commissione Europea denominata **Union of Skills** e che ha lo scopo di migliorare le competenze digitali e verdi, promuovere l'apprendimento permanente e migliorare i servizi per l'impiego, ridurre gli squilibri tra domanda e offerta di competenze, sostenere l'inclusione sociale e facilitare la mobilità dei lavoratori in tutta l'UE. Non mancano poi esempi positivi che nascono anche dall'iniziativa delle parti sociali attraverso un coordinamento europeo e il finanziamento dei bandi comunitari. Una buona pratica da segnalare in merito è ad esempio il progetto europeo **EATS – Rafforzare la Catena Agroalimentare attraverso il Dialogo Sociale**, finanziato dall'Unione Europea che ha visto tra i suoi capofila (oltre ad EFFAT) sindacati e associazioni datoriali di 6 paesi europei diversi (Italia, Francia, Spagna, Grecia, Macedonia del Nord e Bulgaria). Il progetto mira a rafforzare la catena del valore agroalimentare europea, individuando e incentivando le migliori pratiche già in atto nei Paesi partner. In particolare, sono state create linee guida comuni per la contrattazione e il dialogo sociale tra sindacati, associazioni datoriali e istituzioni intorno ai temi: della transizione e sostenibilità ecologica, della conservazione del territorio, della biodiversità e delle aree rurali.

IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Per promuovere una migliore diffusione di una cultura della formazione e per garantire adeguate risorse in tutta Europa **nessuno può contare solo sulle proprie forze**. Occorre tutto il protagonismo delle rappresentanze delle imprese e dei lavoratori agricoli, del terzo settore e degli enti bilaterali, delle istituzioni e delle parti politiche. È fondamentale un approccio collaborativo che costruisca alleanze positive e consolidi patrimoni di competenze non valorizzati.

Un elemento cruciale per valorizzare in particolare la formazione rivolta ai lavoratori, in tutti i contesti del settore agroalimentare, è l'implementazione di un sistema che permetta di riconoscere i risultati di apprendimento conseguiti attraverso la formazione continua o in contesti di apprendimento non formale. Questi ultimi infatti sono percorsi che non sono specificatamente finalizzati al conseguimento di una qualificazione/titolo formale, ma sono comunque progettati e realizzati per far acquisire apprendimenti che possono concorrere al conseguimento di qualificazioni/titoli, e che, una volta acquisiti, fanno parte del patrimonio di competenze del lavoratore. È la riconoscibilità di tali apprendimenti attraverso sistemi certi che ne garantisce l'affidabilità e ne consente da un lato la spendibilità di tali apprendimenti nelle transizioni lavorative e nel mercato del lavoro e dall'altro la portabilità da un contesto di lavoro all'altro del patrimonio di competenze acquisito dal lavoratore facilitando la mobilità lavorativa. Proprio la portabilità a livello europeo è una caratteristica particolarmente importante per l'integrazione dei lavoratori immigrati, che possono così capitalizzare e spendere in altri mercati nazionali del lavoro i risultati della formazione ricevuta. Si tratta di lavoratori comunitari e extracomunitari bisognosi di emancipazione e

quantitativamente presenti nel nostro settore primario, che necessitano di formazione tanto quanto di attestati che la comprovino.

Come Foragri auspichiamo quindi come chiave di successo del settore la promozione di una conoscenza diffusa del sistema di **certificazione europea delle competenze** che promuova l'occupabilità oltre i confini nazionali e la possibilità di **promuovere formazione finanziata dall'UE anche nei confronti dei lavoratori migranti**.

Un tale **sistema europeo di certificazione delle competenze** avrebbe i seguenti obiettivi:

- » **Riconoscere formalmente le competenze acquisite:** attraverso percorsi formativi strutturati, garantendo trasparenza e fiducia nel mercato del lavoro.
- » **Facilitare la mobilità lavorativa:** permettendo ai lavoratori di trasferire le proprie competenze riconosciute in diversi Paesi membri, sostenendo così un mercato del lavoro più integrato.
- » **Promuovere l'inclusione dei lavoratori migranti:** offrendo loro opportunità di formazione e certificazione che ne facilitino l'integrazione professionale e sociale, soddisfacendo anzitutto loro fabbisogno di competenze civiche e linguistiche che rappresentano un presupposto fondamentale per la realizzazione di un efficace processo di integrazione.

In questa prospettiva, la **Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022** relativa a un approccio europeo alle **microcredenziali** per l'apprendimento permanente e l'occupabilità ha proposto alcuni riferimenti comuni per inquadrare le microcredenziali come strumenti di registrazione *“dei risultati dell'apprendimento ottenuti da un discente in seguito a un piccolo volume di apprendimento... valutati in base a criteri trasparenti e chiaramente definiti”*. In tal senso le microcredenziali consentono la valorizzazione dei risultati di apprendimento acquisiti dai lavoratori in momenti ed opportunità diverse di formazione continua, attraverso percorsi anche di breve durata. Lo stesso Piano di azione del Pilastro europeo dei diritti sociali adottato il 4 marzo 2021 fa riferimento alle microcredenziali quali strumenti innovativi che *“possono facilitare percorsi di apprendimento flessibili e sostenere i lavoratori nel loro lavoro”* o durante le transizioni di vita o professionali.

Nell'ambito della formazione continua l'utilizzo delle microcredenziali costituisce quindi un'opzione strategica per garantire la flessibilità dei percorsi e la loro adeguatezza alle esigenze dei contesti organizzativi in continuo mutamento e delle persone che in esse lavorano¹.

La costruzione di un *“ecosistema per le microcredenziali”* passa attraverso iniziative anche sperimentali di cooperazione e collaborazione tra i diversi attori: dalle istituzioni agli organismi che progettano ed

¹ Cfr. Cedefop (2023). Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 89

erogano i percorsi formativi, alle parti sociali. Tra le diverse sollecitazioni, la Raccomandazione invita gli Stati membri a esplorare:

- *“l’uso delle microcredenziali per sostenere lo sviluppo professionale dei lavoratori e soddisfare i requisiti obbligatori relativi al miglioramento del livello delle competenze e alla riqualificazione” ;*
- *la possibilità di integrare “le microcredenziali nei quadri e nei sistemi nazionali delle qualifiche” anche “sostenendo una discussione strutturata sulla possibilità di includere le microcredenziali nei quadri nazionali delle qualifiche (NQF)”.*

Tali sollecitazioni potrebbero essere raccolte e sviluppate nell’ambito di un progetto sperimentale promosso dalle parti sociali europee del settore agricolo e agroalimentare finalizzato a:

- fare una ricognizione rispetto all’effettivo utilizzo delle microcredenziali nelle misure messe a punto dagli Stati membri per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori del settore agricolo ed agroalimentare;
- individuare specifici requisiti di qualità per il rilascio di microcredenziali che possano effettivamente sostenere la qualificazione e l’implementazione delle competenze nonché la mobilità dei lavoratori nel settore agricolo a livello europeo.

Un sistema di certificazione efficace di questo tipo richiede però **la collaborazione tra istituzioni europee, enti formativi e parti sociali** per definire standard comuni e procedure di valutazione condivise. Questo approccio assicurerà che le competenze acquisite siano riconosciute e valorizzate a livello transnazionale, incentivando la formazione come strumento di crescita professionale e sviluppo economico. La buona pratica del FAMI (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione), il fondo comunitario che si occupa da anni della questione dei migranti e che prevede specifiche azioni anche sul tema della certificazione, può essere un veicolo di iniziative da sviluppare in sinergia con le iniziative di Foragri.



TRE TEMI RILEVANTI PER FORAGRI

1. AIUTI DI STATO NELLA FORMAZIONE

La legislazione europea in alcuni casi non sostiene adeguatamente le potenzialità delle opportunità di formazione per i lavoratori e per le imprese. Ci riferiamo in particolare **all'attuale normativa relativa agli aiuti di stato per la formazione finanziata**. La normativa sugli aiuti di Stato nell'Unione Europea è concepita per prevenire distorsioni della concorrenza nel mercato interno. Tuttavia, l'applicazione di queste norme al settore della formazione, in particolare nel comparto agricolo, può rappresentare un ostacolo significativo allo sviluppo di programmi formativi efficaci.

L'utilizzo dei fondi alimentati dalla contribuzione obbligatoria per la formazione continua è soggetto alle normative sugli aiuti di Stato, essendo considerati fondi pubblici assegnati a enti privati. Una situazione che limita la possibilità di finanziare la formazione in modo flessibile e tempestivo.

In particolare ci riferiamo al **"Regolamento de minimis"** nel settore agricolo che stabilisce una soglia massima di aiuti che possono essere concessi a un'impresa senza necessità di notifica preventiva alla Commissione Europea, in quanto considerati di entità tale da non influenzare la concorrenza.

Nel settore agricolo, questa soglia è stata recentemente aumentata. A dicembre 2024, la Commissione Europea ha adottato il Regolamento (UE) 2024/3118, che innalza il massimale degli aiuti "de minimis" per il settore agricolo a **50.000 euro** per impresa su un periodo di tre anni. Questo rappresenta un incremento rispetto al precedente limite di 25.000 euro.

Nonostante questo aumento, **il limite rimane insufficiente** per finanziare programmi formativi strutturati e di lungo periodo, in particolare per le piccole e medie imprese agricole che necessitano di aggiornamenti continui in materia di sostenibilità, digitalizzazione e sicurezza sul lavoro. Una situazione che limita la possibilità di finanziare la formazione in modo flessibile e tempestivo.

Una assurdità se si tiene conto che il sostegno da un lato aiuta l'azienda beneficiaria ma dall'altro incide in misura ancora maggiore sul lavoratore che viene formato e le cui competenze professionali vengono accresciute. Lo stesso lavoratore potrebbe poi spendere quelle competenze in futuro anche in un'altra azienda concorrente, andando proprio a favore di una logica di concorrenza e non al contrario come teme la normativa europea.

Per le aziende del settore primario è applicabile per la formazione il **Regolamento generale di esenzione per categoria (GBER) - Regolamento (UE) 651/2014**. Questo regolamento consente una maggiore flessibilità a patto che l'azienda si impegni a coprire - tramite **cofinanziamento** pari al 30% e fino al 50% (a seconda delle dimensioni dell'azienda) - i costi ammissibili per la formazione generale e specifica.

Pertanto, ne deriva che le aziende agricole hanno dovuto riferirsi, in maniera eccessiva, al Regolamento "de minimis", stante la presenza prevalente di lavoratori a tempo determinato.

In questi ultimi mesi si sta verificando l'effettiva applicabilità di quanto previsto dal Regolamento 2022/2472, che colmerebbe in parte le difficoltà esistenti, con la previsione del finanziamento per la formazione fino al 100%.

Inoltre, a supporto delle esigenze appena descritte, si segnala che nella citata comunicazione "The Union of Skills" del 5.3.2025, a pag 11 si ipotizza l'auspicio di una revisione del regolamento GBER per incentivare alle aziende di produzione dei vari settori al fine di aumentare gli investimenti nella formazione dei lavoratori.

Come Foragri auspichiamo che l'attuale normativa sugli aiuti di Stato si informi quindi in una logica di **servizio alle aziende**, consentendo loro di svolgere attività formative senza vincoli che promuovano efficacemente **l'emancipazione dei lavoratori**.

2. FORMAZIONE NELLA POLITICA AGRICOLA COMUNE (PAC)

La riforma della Politica Agricola Comune (PAC) rappresenta un'opportunità strategica per inserire la formazione come strumento chiave per supportare le transizioni ecologica, digitale e sociale nel settore agroalimentare. La PAC, oltre a fornire sostegni economici agli agricoltori, deve riconoscere la formazione come una componente essenziale per garantire la competitività e la sostenibilità delle impre-

se agricole. In merito, è utile ricordare in questa sede che recentemente la Commissione europea ha pubblicato una Comunicazione dal titolo “Una visione per l’agricoltura e l’alimentazione” che presta particolare attenzione alle proposte in materia di “Conoscenza, ricerca e innovazione come catalizzatori del cambiamento”. È inoltre da evidenziare come, in occasione dell’approvazione della PAC 2027 – 2023 per la prima volta sia stato inserita l’obbligatorietà, entro il 2025, della **clausola di condizionalità sociale** nell’erogazione dei pagamenti che li vincola al rispetto delle norme relative alle condizioni di lavoro e di impiego dei lavoratori agricoli.

Le sfide della transizione climatica impongono l’adozione di pratiche più sostenibili, l’uso efficiente delle risorse e l’implementazione di tecnologie innovative. La digitalizzazione richiede nuove competenze per l’uso di strumenti avanzati, dall’agricoltura di precisione all’analisi dei dati. Inoltre, il ricambio generazionale e la necessità di migliorare le condizioni di lavoro nel settore pongono la questione della formazione come fattore determinante per l’attrattività dell’agricoltura per le nuove generazioni.

Si auspica che nella nuova PAC prosegua il percorso già in essere di costruzione di **un rinnovato “pilastro sociale”** utile a contrastare la concorrenza sleale delle imprese agricole che agiscono in maniera irregolare e a promuovere una cultura della formazione nel settore agroalimentare. In particolare, si auspica che vengano stanziare le risorse necessarie al tema della formazione all’interno del più ampio budget della PAC. In questo modo, la PAC potrebbe diventare un vero e proprio motore di sviluppo per un’agricoltura sostenibile, innovativa e socialmente inclusiva.

3. PRELIEVO FORZOSO NELLA FORMAZIONE FINANZIATA DALLA BILATERALITÀ

Una delle questioni più delicate che Foragri intende portare all’attenzione delle Istituzioni è anche il **problema del prelievo forzoso sui fondi interprofessionali per la formazione continua**. Questa misura rappresenta in Italia un ostacolo significativo alla capacità delle imprese di investire nella formazione dei lavoratori e nella crescita del capitale umano.

In Italia la formazione finanziata dalla bilateralità subisce una “tassazione indiretta”. Il legislatore italiano, con una norma introdotta nel 2014, stabilisce una trattenuta di circa 120 milioni di euro (quasi il 20% delle risorse totali) da effettuarsi sui contributi che l’INPS riassegna ai Fondi bilaterali per la formazione a seguito della scelta indicata dai datori di lavoro. La norma nasceva per finanziare politiche attive e passive del lavoro ma nella pratica ha contribuito a finanziare la spesa generale dello Stato perdendo la sua finalità originale. Tra il 2021 e il 2023 i Governi che si sono succeduti hanno restituito la cifra ai Fondi,

a patto che questi ultimi la usassero per finanziare formazione ai cassintegrati. Una richiesta che lascia molto perplessi quando si parla di agricoltura perché il sistema del lavoro nel settore vive cronicamente di fasi di stagionalità, e quindi di disoccupazione per la quale esiste già uno strumento di sostegno al reddito che è la Disoccupazione Agricola. Inoltre, lo strumento della Cassa Integrazione nel settore agricolo non è presente se non post evento per aiutare i lavoratori nel caso di giornata lavorativa persa a causa del maltempo.

Si auspica una **cultura diffusa della formazione** che, a partire dalla conoscenza concreta dei meccanismi di erogazione della formazione finanziata e dei settori economici, consenta ai fondi bilaterali di **gestire appieno la disponibilità delle proprie risorse**, al servizio delle imprese e dei lavoratori.

CONCLUSIONI:

L'ESPERIENZA ATTUALE DI FORAGRI

La formazione rappresenta **il pilastro su cui costruire il futuro del settore agroalimentare**, rendendolo più competitivo, sostenibile e inclusivo. Attraverso il Dialogo Sociale, il riconoscimento delle competenze, una maggiore flessibilità normativa e l'integrazione nelle politiche comunitarie, possiamo costruire **un modello di formazione efficace**, capace di rispondere alle sfide del nostro tempo e di valorizzare ogni lavoratore come protagonista della crescita economica e sociale dell'Europa. È fondamentale riconoscere il ruolo cruciale della formazione per potenziare la produttività delle imprese e contribuire all'emancipazione dei lavoratori, fornendo loro gli strumenti necessari per affrontare i cambiamenti imposti dall'innovazione digitale e dalla transizione ambientale.

Come Foragri negli **ultimi sette anni** abbiamo finanziato con **nove avvisi** circa **800 progetti** coinvolgendo **più di 6.000 aziende** e **quasi 17.000 lavoratori**, in percorsi formativi che hanno abbracciato tutte le figure professionali, dagli operai ai dirigenti.

Il nostro impegno c'è e c'è sempre stato, per portare il nostro contributo e fornire gli strumenti adeguati a centinaia di migliaia di aziende e di lavoratori che ogni giorno, silenziosamente, contribuiscono a nutrire il nostro Paese e a renderlo migliore.

Foragri vuole essere la **“casa” della formazione agricola per queste Persone**, consapevoli che **solo dalla formazione può venire l’emancipazione dei lavoratori e il successo delle imprese**. Così, insieme, porteremo il nostro contributo per una nuova, migliore, agricoltura italiana ed europea.

NOTE

[illegible]



NOTE



ForAgri

Fondo Paritetico Nazionale
Interprofessionale per la Formazione Continua
in Agricoltura



www.foragri.com