

# AGRIFORMARE

NEWSLETTER DI FORAGRI, PER LA FORMAZIONE IN AGRICOLTURA

## L'EDITORIALE

### Dare voce alla casa della formazione in Agricoltura

di **Vincenzo Conso**, Presidente Foragri

inauguriamo oggi il "Numero Zero" di *Agriformare*, un progetto editoriale che come ForAgri abbiamo voluto per dare voce a quella che amiamo definire la "Casa della formazione in Agricoltura". In un momento di grandi cambiamenti per il settore, vogliamo offrire ai lettori uno strumento di sintesi capace di leggere i mutamenti e promuovere un'immagine della formazione rinnovata, come strumento di emancipazione dei lavoratori e leva strategica

per la competitività delle imprese.

Oggi ForAgri rappresenta una realtà solida: oltre 140.000 aziende aderenti e 300.000 lavoratori coinvolti testimoniano che il nostro Fondo è il principale riferimento per chi investe nella formazione continua in agricoltura. Dal 2022 a oggi abbiamo messo a disposizione oltre 20 milioni di euro attraverso Avvisi pubblici, triplicando i Voucher formativi per garantire un



accesso capillare e tempestivo anche alle realtà più piccole.

Tuttavia, i numeri da soli non bastano. Se vogliamo arrivare davvero in tutti i territori e in tutti i campi dove la formazione finanziata può fare la differenza occorre che, per primi e insieme agli altri, perseguiamo sempre di più l'integrazione del sistema bilaterale agricolo. La forza della bilateralità agricola risiede infatti nella sua capacità di essere "dappertutto e rasoterra" e di mettere al centro la Persona. Il lavoratore e l'impresa richiedono risposte coordinate e non disperse, in sinergia con le altre realtà bilaterali per il perseguimento di una piena e migliore occupazione e produzione di ricchezza.

In questo numero d'esordio approfondiremo i temi che guideranno il nuovo mandato triennale che si è aperto. Esamineremo i dati dello studio Nomisma per comprendere come cambiano i fabbisogni in un settore dove l'innovazione digitale e la transizione ambientale sono ormai real-



*La forza della bilateralità agricola risiede infatti nella sua capacità di essere "dappertutto e rasoterra" e di mettere al centro la Persona.*

tà impellenti. Valorizzeremo il modello IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione), un'eccellenza di ForAgri che permette di mappare e dare dignità professionale alle competenze maturate direttamente sul campo.

Celebreremo 25 anni della Legge 388/2000, riflettendo su come la formazione possa essere un fattore abilitante per un'agricoltura socialmente inclusiva e contro ogni forma di concorrenza sleale.

Insieme, vogliamo iniziare questo viaggio che ci porterà "dentro" la bilateralità e "attraverso" il tema della formazione. Buona lettura e arrivederci al prossimo numero.



**ForAgri**  
Fondo Paritetico Nazionale  
Interprofessionale per la Formazione Continua  
in Agricoltura

ForAgri è costituito da:

Confagricoltura, Coldiretti, CIA,  
CGIL, CISL, UIL e Confederdia



📍 Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

☎️ +39 06 88 817 690

✉️ info@foragri.com 🌐 www.foragri.com

## Intervista al Presidente dell'EBAN, Roberto Caponi

Roberto Caponi è una figura centrale della bilateralità agricola italiana. Attuale **Presidente dell'EBAN** (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale), ha recentemente assunto l'incarico di **Direttore Generale di Confagricoltura** (aprile 2025). Avvocato con una solida specializzazione in diritto del lavoro e della previdenza, vanta una carriera trentennale nelle relazioni industriali che lo rende uno dei massimi esperti nazionali nelle politiche del welfare e del lavoro agricolo.

*Presidente Caponi, ForAgri ed EBAN rappresentano due pilastri fondamentali della bilateralità agricola. In che modo una collaborazione sempre più stretta tra il Fondo per la formazione e l'Ente Bilaterale Nazionale può contribuire a dare risposte coordinate a imprese e lavoratori, superando la frammentazione dei servizi e mettendo davvero "la Persona" al centro del sistema?*

EBAN e ForAgri i pilastri più consolidati del complesso sistema di bilateralità in agricoltura, espressione delle medesime Parti Sociali che sottoscrivono i contratti collettivi comparativamente più rappresentativi per i lavoratori del settore primario. Le rispettive missioni istituzionali prevedono già la piena collaborazione tra tutti gli attori della bilateralità che si è sostanziata, in questi ultimi anni, soprattutto in una proficua condivisione tra EBAN e ForAgri di ricerche ed eventi pensati e realizzati congiuntamente. In qualità di Presidente di EBAN, ritengo prioritario proseguire su questa linea, rafforzando ulteriormente le azioni congiunte con la "Casa della formazione agricola" di ForAgri per implementare il sistema della formazione professionale e continua nel settore agricolo, allo scopo di contribuire attivamente alla piena occupazione ed alla qualità del lavoro di tutti gli addetti del settore agricolo



*L'agricoltura italiana affronta sfide epocali come la transizione digitale e la sostenibilità sociale. Di fronte a questi scenari, la sinergia tra enti bilaterali come ForAgri ed EBAN appare strategica per favorire un modello di rete diffusa capace di sostenere la competitività delle aziende e, allo stesso tempo, l'inclusione dei lavoratori. Quali prospettive future vede per una sempre maggiore integrazione operativa sul territorio?*

Fortunatamente il sistema di bilateralità in agricoltura è molto strutturato e presenta le caratteristiche necessarie per accompagnare le nuove e incombenti sfide che riguardano il settore. Un ruolo fondamentale, in particolare è svolto dagli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali (EBAT), promossi all'interno dei contratti territoriali di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, e presenti ormai in quasi tutte le province italiane. EBAN e ForAgri considerano tale articolato sistema come il più idoneo a "fare rete" per fornire indirizzi sui fabbisogni formativi "reali" delle aziende e dei lavoratori, in relazione ai cambiamenti in atto ed a quelli che dovranno essere realizzati nel prossimo futuro. In tale ottica, hanno convenuto di costruire una collaborazione strutturata e sinergica che coinvolga anche gli enti bilaterali territoriali (EBAT) in una vera rete, per sfruttarne la capillarità e la prossimità

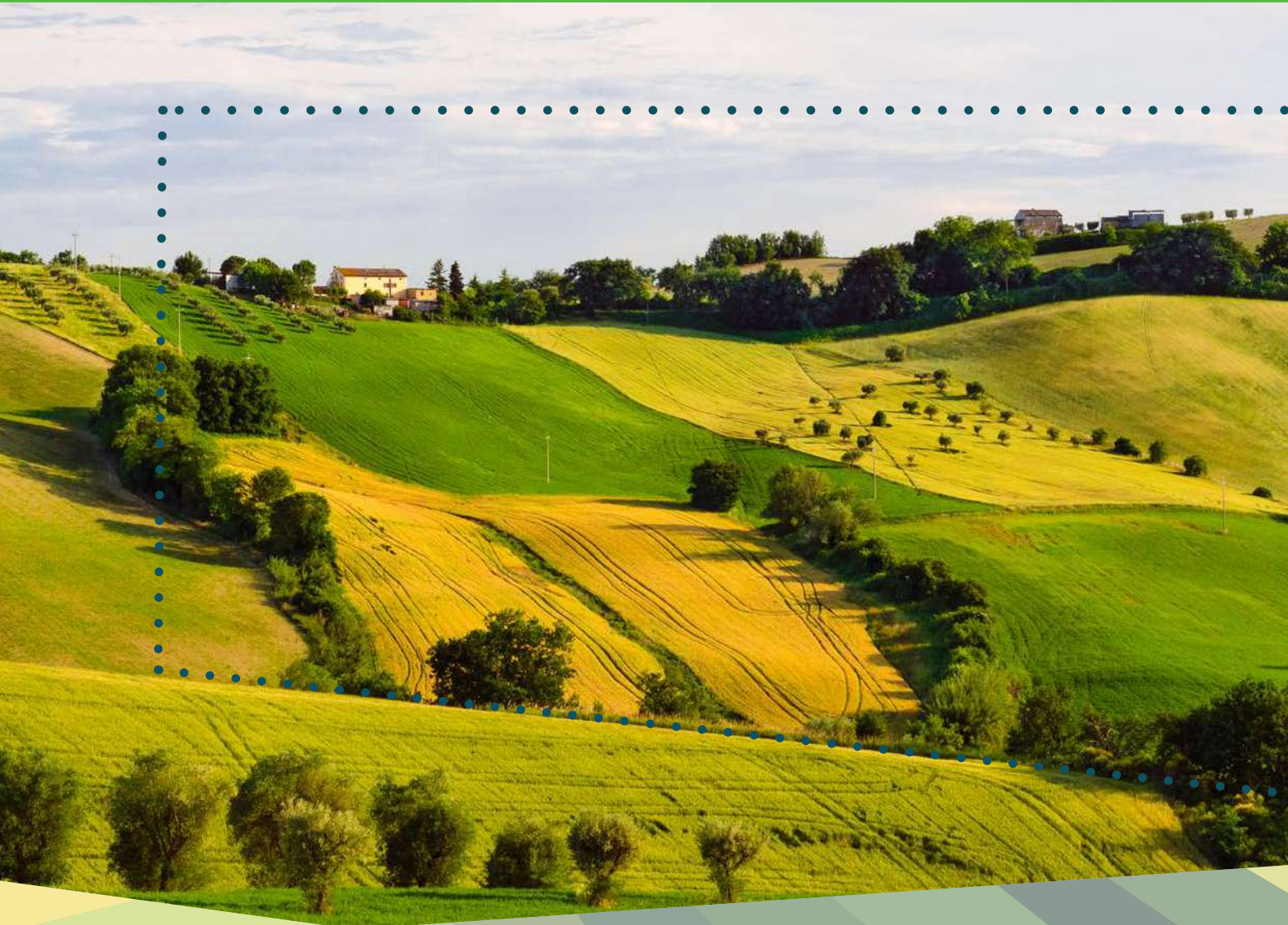
territoriale. Solo a partire dalla corretta identificazione dei fabbisogni formativi reali e specifici di ogni territorio agricolo si può realizzare l'obiettivo di diffondere la cultura della formazione come strumento di crescita e competitività per le aziende e per i lavoratori.

*La seconda edizione del Forum Nazionale di ForAgri (realizzato in collaborazione con EBAN) ha posto al centro il "diritto alla formazione" e il riconoscimento delle competenze come pilastri centrali della contrattazione collettiva, sia nazionale che provinciale. Quanto della qualità del lavoro agroalimentare dipende da "cosa c'è dentro" il contratto?*

Il settore agricolo vanta una lunga tradizione di buone e fluide relazioni sindacali tra le Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale che hanno consentito, nel trentennio successivo all'accordo tripartito del 1993, il costante e regolare rinnovo dei contratti nazionali e di quelli territoriali. La contrattazione collettiva in agricoltura rappresenta un unicum nel panorama nazionale, integrando la necessità di omogeneità dei diritti dei lavoratori con le esigenze territoriali dei comparti produttivi. Al suo interno un posto di rilievo occupano le prestazioni garantite ai lavoratori dagli enti bilaterali (integrazione

al reddito in casi particolari, sicurezza sul lavoro, supporto alla genitorialità, etc.) che contribuiscono a definire il trattamento economico complessivo del lavoratore. Anche la formazione dei lavoratori, regolata da apposite previsioni sia del contratto nazionale che del contratto territoriale, rappresenta, da sempre, uno dei capitoli più importanti della disciplina contrattuale in agricoltura, arricchito ormai da due decenni da ForAgri per il finanziamento di piani di formazione continua aziendali, territoriali e settoriali. Le parti

sociali agricole, attraverso la contrattazione collettiva, rappresentano al meglio le esigenze di aziende e lavoratori, per migliorare le condizioni occupazionali, fidelizzare gli addetti, attrarre competenze. La contrattazione collettiva cd. "leader", che da qualche tempo subisce attacchi da vari fronti, va dunque preservata e rafforzata, soprattutto in un settore come quello primario in cui circa l'ottanta per cento dei rapporti di lavoro è coperto, secondo i dati ufficiali, dal CCNL e dai contratti di secondo livello (territoriali).



## Publicato l'Avviso ForAgri 1/26

Il 17 marzo scorso, è stato pubblicato l'Avviso 1/2026, deliberato il Giorno prima dal Consiglio di Amministrazione del Fondo, che mette a disposizione 7 milioni di euro per il finanziamento di Piani formativi a favore dei lavoratori del settore agricolo e agroalimentare.

Come negli ultimi Avvisi, sono previste specifiche linee di finanziamento dedicate, oltre che alla formazione delle imprese del settore, anche alla formazione degli addetti degli Enti e delle Agenzie formative accreditate, a interventi di agricoltura sociale e a percorsi finalizzati al conseguimento della certificazione della parità di genere.

È fissata al 15 maggio prossimo la scadenza per la compilazione del formulario e al 22 maggio successive la scadenza per l'upload della documentazione

Sono risorse importanti per sostenere lo sviluppo delle competenze nelle imprese e tra i lavoratori del settore, contribuendo ad accompagnare i processi di innovazione, organizzazione del lavoro e qualificazione professionale che interessano oggi il sistema agricolo e agroalimentare.

Tutte le informazioni e la documentazione sono disponibili sul sito di ForAgri.

# 7 milioni di euro

per la **formazione** continua  
dei **lavoratori** del settore  
**agricolo** e agroalimentare



**15** maggio  
2026

Scadenza compilazione  
formulario



**22** maggio  
2026

Scadenza upload documenti

Per informazioni e documentazione:

**[www.foragri.com](http://www.foragri.com)**

## I PROTAGONISTI DELLA FORMAZIONE

ForAgri ha avviato lo scorso 8 aprile, il percorso formativo **“Progettare la formazione continua per lo sviluppo delle competenze: metodi e applicazioni operative”**, rivolto agli addetti degli enti accreditati al Fondo.

Tale percorso formativo è finalizzato a rafforzare la capacità degli Enti di formazione di progettare interventi coerenti con il protocollo metodologico adottato dal Fondo, con particolare riferimento alla costruzione di percorsi formativi centrati sullo sviluppo delle competenze, alla referenziazione degli obiettivi di apprendimento agli standard nazionali e unionali e alla coerenza tra progettazione e valutazione degli apprendimenti.

L'articolazione del percorso è costruita in modo da accompagnare progressivamente gli enti:

- dall'analisi delle attività e dei fabbisogni;
- alla definizione degli obiettivi di apprendimento;
- alla costruzione del percorso formativo;
- fino alla valutazione degli esiti.

Il percorso si sviluppa in quattro webinar della durata di 2 ore ciascuno.

**Il primo webinar, La progettazione dei percorsi formativi: attività, competenze e standard di riferimento, si è svolto appunto lo scorso 8 aprile.**

La progettazione della formazione continua richiede l'individuazione delle attività che le persone devono essere in grado di presidiare nei contesti aziendali e la conseguente definizione delle competenze necessarie.

In questa prospettiva, il webinar ha introdotto il modello metodologico di riferimento, approfondendo la relazione tra attività lavorative, risultati attesi, obiettivi di apprendimento e competenze.

Sono affrontati i seguenti temi:

- il ruolo dell'analisi del fabbisogno nella progettazione formativa;
- l'individuazione delle attività e delle performance nei contesti aziendali;
- l'utilizzo dell'Atlante del lavoro e dei Risultati Attesi come riferimento per la descrizione delle attività;
- la relazione tra attività, obiettivi di apprendimento e competenze;
- Il ruolo degli standard nazionali e dei quadri unionali per la leggibilità delle competenze;
- il concetto di referenziazione degli obiettivi di apprendimento agli standard.

L'obiettivo del webinar è stato quello di fornire agli Enti il quadro metodologico di riferimento per la progettazione dei percorsi formativi.

## Venticinque Anni Dopo: l'eredità della Legge 388/2000 per la Formazione Continua in Agricoltura

Il venticinquesimo anniversario della Legge 388/2000 non rappresenta per ForAgri una mera ricorrenza formale, ma il momento per tracciare il bilancio di un percorso che ha trasformato la formazione da elemento accessorio a pilastro centrale della competitività e della sostenibilità del settore primario. Come emerso dai lavori della seconda edizione del nostro Forum Nazionale, l'agricoltura italiana



*“Casa della formazione in agricoltura” deve oggi confrontarsi con criticità normative che ne limitano l'efficacia, a partire dall'attuale legislazione europea sugli aiuti di Stato.*

sta vivendo un salto di qualità che necessita di investimenti coraggiosi in formazione continua e certificata per affrontare un cambiamento d'epoca segnato da profonde transizioni digitali e ambientali. In questo scenario di grande incertezza, dove l'improbabile e l'impossibile si contaminano mettendo a rischio le certezze del comparto, essere resilienti e antifragili significa scommettere prioritariamente sul capitale umano che caratterizza l'agroalimentare europeo.

La nostra indiscutibile leadership di settore come “Casa della formazione in agricoltura” deve oggi confrontarsi con criticità normative che ne limitano l'efficacia, a partire dall'attuale legislazione europea sugli aiuti di Stato. Sebbene il recente innalzamento del massimale “de minimis” agricolo a 50.000 euro rappresenti un passo avanti, tale limite rimane insufficiente per finanziare programmi formativi strutturati di lungo periodo, specialmente per le piccole e medie imprese che necessitano di aggiornamenti costanti in materia di sostenibilità e sicurezza sul lavoro.

A queste sfide comunitarie si aggiungono le peculiarità del contesto nazionale, segnato dal prelievo forzoso di circa 120 milioni di euro annui sulle risorse della bilateralità, una misura che sottrae quasi il 20% dei fondi destinati alla crescita dei lavoratori per alimentare la spesa generale dello Stato. È fondamentale che maturi una cultura diffusa della formazione che consenta ai fondi paritetici di gestire appieno la disponibilità delle proprie risorse, nate dalla contrattazione collettiva e destinate esclusivamente al servizio delle imprese e dei lavoratori.

In questa prospettiva, l'anniversario della legge 388/2000 rappresenta più che un'occasione di memoria l'opportunità

per una riflessione comune. Se la qualità del rapporto di lavoro deve essere misurata anche dal contenuto normativo espresso nel contratto nazionale, il diritto alla formazione e la capacità dei fondi interprofessionali di generare nuova occupabilità rappresentano strumenti da valorizzare e rilanciare ulteriormente. In questa prospettiva, nei prossimi anni ForAgri intende continuare a difendere la propria eccezione agricola e la propria riconoscibilità distintiva, nel nuovo quadro offertoci dalle Linee Guida pubblicate il 9 gennaio scorso, con il Decreto direttoriale n. 8 del 9 gennaio 2026 che ha adottato appunto le "Linee Guida in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388".

Le nuove Linee Guida sono entrate in vigore con la pubblicazione del Decreto e tutti i Fondi sono tenuti ad aderirvi nell'ambito della propria autonomia statutaria adeguando Statuti e Regolamenti entro 180 giorni.

Nel frattempo però il Ministero sta apportando alcune modifiche e siamo in attesa di avere il testo definitivo.

Pur evidenziando, sul piano metodologico, lo scarso coinvolgimento delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale da parte del Ministero del Lavoro nella stesura della circolare, bisogna riconoscere l'importanza delle Linee Guida, che garantiscono una maggiore omoge-

neità e coerenza nel funzionamento dei Fondi Interprofessionali.

Per quanto riguarda il merito, sono di particolare rilevanza all'interno delle Linee guida i contenuti inerenti alla trasparenza, la governance, le procedure e quelli volti a ottenere una maggiore connessione tra la formazione finanziata e le politiche attive del lavoro, attraverso un quadro operativo dettagliato e attento alla qualità e tracciabilità degli interventi.

Il provvedimento conferma alcune disposizioni già vigenti e introduce numerosi contenuti innovativi.

Riguardo alla costituzione e attivazione di nuovi Fondi, nell'obiettivo di evitarne la proliferazione e una conseguente inefficienza nell'utilizzo delle risorse, si prevede che essi debbano essere costituiti sulla base di accordi interconfederali stipulati da Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale; il requisito di rappresentatività è richiesto ad ognuno dei soggetti costituenti.

Sono previste verifiche di fattibilità e piani di attività che tengano conto degli standard minimi di funzionamento non solo in fase di autorizzazione ma anche successivamente per il mantenimento delle autorizzazioni nel tempo, sia per i nuovi fondi sia per quelli già esistenti.

Come accennato, i Fondi devono adottare entro 180 gg un Regolamento generale

dettagliato, che disciplini gestione, rendicontazione e controllo, garantendo terzietà e prevenzione conflitti di interesse, con approvazione ministeriale.

È previsto l'obbligo di pubblicazione dei bilanci e dei rendiconti finanziari, e la conservazione della documentazione per almeno 10 anni, per una maggiore accountability.

Riguardo all'utilizzo delle risorse, superando la precedente normativa, si prevedono due categorie di spesa: quella per il funzionamento del Fondo e quella per finanziare e realizzare i piani formativi, introducendo un limite massimo per le spese di gestione collegato con la numerosità dei lavoratori delle imprese aderenti e una relativa e corrispondente percentuale minima di risorse da dedicare alla spesa formativa.

Diventa obbligatorio per tutti i Fondi implementare nel corso dei prossimi tre anni un Fondo rischi da alimentare tramite un accantonamento annuale delle risorse dello 0,30% non inferiore nell'ammontare al 3% della media del gettito INPS dell'ultimo triennio.

Per le attività formative vi è distinzione chiara tra formazione aziendale, territoriale, settoriale e individuale, includendo anche l'ammortamento delle piattaforme e-learning, chiarendo cosa è finanziabile.

Le linee guida mirano a una maggiore connessione tra la formazione finanziata e le politiche attive del lavoro e prevedono in tal senso l'ampliamento delle attività pre-

viste originariamente dall'art. 118 della Legge 388/2000 anche attraverso la stipula con soggetti terzi di accordi e protocolli e la possibilità di essere destinatari di risorse aggiuntive a quelle del gettito dello 0,30%. Tale scelta si può interpretare come un esplicito riconoscimento dei positivi risultati e dell'efficacia delle attività già svolte in ambito di politiche attive del lavoro da alcuni Fondi interprofessionali.

Molta attenzione è dedicata ai controlli; è previsto un sistema articolato di controlli sull'attività formativa, compresa la FAD, che deve essere sempre tracciabile. I regolamenti dei Fondi devono prevedere in tal senso precise attività di controllo sia in itinere durante lo svolgimento delle attività formative sia ex post sulle attività rendicontate affidate a personale differenziato.

In sintesi, senza voler dimenticare la complessità di alcuni adeguamenti che dovremo realizzare, le nuove linee guida sono un intervento significativo finalizzato a rendere più rigorosa, trasparente e omogenea la gestione delle preziose risorse per la formazione continua introducendo standard operativi organizzativi e digitali più stringenti, schemi di rendicontazione definiti e un sistema di monitoraggio integrato rafforzando i controlli e la tracciabilità, preservando la formazione e i Fondi da un elevato rischio di una mera lettura mercatistica rispetto invece ad una giusta attenzione ad elevare i criteri e gli standard qualitativi della formazione e dei Fondi stessi.

### Il contributo dei Fondi per la formazione continua per la qualità del lavoro – Ricerca a cura di Nomisma

Nella rubrica “Conoscere per Formarsi” di questo numero, riportiamo sinteticamente i risultati della ricerca sull’evoluzione del mercato del lavoro agricolo, presentato dalla dr.ssa Ersilia Di Tullio di Nomisma in occasione del II Forum ForAgri che si è tenuto a Roma il 21 ottobre 2025.

Secondo la ricerca di Nomisma, l’agricoltura italiana si conferma un pilastro occupazionale del Paese con 1,036 milioni di dipendenti regolari, di cui l’11% è rappresentato da operai agricoli rispetto al totale nazionale, e generando 118 milioni di giornate lavorate. Sebbene la struttura sia numericamente dominata dagli operai (96%), si registra un trend di crescita del 6,4% per i profili gestionali e amministrativi, a fronte di una flessione del 7,6% della manodopera operaia tra il 2018 e il 2023.

Il settore si distingue per

un’altissima incidenza del tempo determinato, che riguarda l’89% degli operai contro una media economica del 14%, con un numero medio di 118 giornate annue per lavoratore. Demograficamente, la forza lavoro è composta per il 69% da uomini e mostra un forte invecchiamento, con il 43% degli operai nella fascia 45-64 anni.

Significativa è la componente straniera, che incide per il 29% sul totale, con una prevalenza di lavoratori extracomunitari provenienti da India, Albania e Marocco, mentre tra i comunitari spicca la presenza rumena.

La domanda di lavoro è trainata dalle colture specializzate, in particolare ortoflorovivaismo (27%) e vite (18%), settori dove però la professionalizzazione resta un nodo critico: l’8% dei lavoratori possiede un diploma e solo lo 0,5% titoli superiori, con l’86% degli operai

a tempo indeterminato che ricopre ancora mansioni non specializzate.

Geograficamente il Sud detiene il primato degli operai (52%) e del tempo determinato (55%), mentre le aziende che assumono sono prevalentemente micro-realtà, con il 39% che impiega un solo operaio.

Sul fronte formativo emerge un paradosso: il 59% delle imprese ortofrutticole e vitivinicole intende investire in formazione nel prossimo triennio, ma deve scontrarsi con barriere ostative come la difficoltà di conciliare i tempi di lavoro (51%) e la scarsità di risorse finanziarie (30%).

Attualmente, le competenze vengono acquisite infatti prevalentemente “sul campo” lavorando da soli (49%) o tramite colleghi (13%), mentre i corsi di formazione strutturati coinvolgono appena il 10% dei lavoratori, evidenziando l’urgenza di un sistema di certificazione e crescita professionale più incisivo.

### Il Modello IVC: Certificare le Competenze per Valorizzare la Persona e l'Impresa

Il Decreto Ministeriale n. 115/2024 ha riconosciuto ai Fondi interprofessionali il ruolo di soggetti titolari delegati nell'ambito del sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

In questo contesto, Foragri si colloca su un percorso già avviato da anni, avendo progressivamente integrato nei propri Avvisi specifiche disposizioni e un Protocollo metodologico orientato alla messa in trasparenza e alla validazione degli apprendimenti maturati nei percorsi formativi finanziati.

La messa in trasparenza e la validazione degli apprendimenti rappresentano passaggi fondamentali per rendere riconoscibili e spen-

dibili le esperienze formative e professionali dei lavoratori, rafforzandone l'occupabilità e la capacità di adattamento ai processi di innovazione.

In tale prospettiva, assumono rilievo anche le microqualificazioni, come esiti formativi chiaramente identificabili e riferiti a specifiche competenze, utilizzabili nell'ambito dei processi di individuazione, validazione e certificazione.

Foragri è stato tra i primi Fondi a sperimentare questi strumenti e oggi rappresenta un punto di riferimento nello sviluppo e nell'attuazione dei processi così come definiti dal D.M. 115/2024.



vinitaly

**ForAgri**

Fondo Paritetico Nazionale  
Interprofessionale per la Formazione Continua  
in Agricoltura

**eban** ENTE  
BILATERALE  
AGRICOLA  
NAZIONALE

## STRUMENTI e POLITICHE per una FORMAZIONE di QUALITÀ:

LE SFIDE DELLA TRANSIZIONE  
VITIVINICOLA

📍 VERONAFIERE

Sala Respighi



WORKSHOP

### 10.00 | Apertura lavori

#### ► Saluti

**Roberto Caponi** *Presidente Eban*

#### ► Introduzione

**Vincenzo Conso** *Presidente ForAgri*

### 10.30 | Prima tavola rotonda

DATI E ANALISI DI SCENARIO: NUMERI,  
STRUMENTI E PERCORSI DI FORMAZIONE  
NEL SETTORE VITIVINICOLO

**Ersilia Di Tullio** *Nomisma*

*"Analisi del mondo vitivinicolo  
e della formazione finanziata in viticoltura"*

**Michele Distefano** *Direttore ForAgri*

*"Presentazione dei dati ForAgri 2020–2025 sul settore  
vitivinicolo (piani finanziati, partecipazione, fabbisogni  
emergenti) e del modello IVC"*

#### ► Interventi

**Romano Magrini**

*Responsabile Relazioni Sindacali Coldiretti  
Vice Presidente ForAgri*

**Antonio Castellucci**

*Reggente FAI CISL*

### 11.30 | Seconda tavola Rotonda

QUALI POLITICHE PER FAR CRESCERE LA  
FORMAZIONE FINANZIATA?

**Alessandro Beduschi**

*Assessore Agricoltura Regione Lombardia*

**Gianluca Gallo**

*Assessore Agricoltura Regione Calabria*

**Francesco Paolicelli**

*Assessore Agricoltura Regione Puglia*

**Massimo Temussi**

*Direttore Generale Ministero del Lavoro*

**Dario Nardella**

*Europarlamentare ComAgri PE*

#### ► Modera

**Lorenzo Andreotti**

*L'Informatore Agrario*

## PROGRAMMI DELLE DIVERSE INIZIATIVE

# ForAgri

Fondo Paritetico Nazionale  
Interprofessionale per la Formazione Continua  
in Agricoltura

**eban** ENTE  
BILATERALE  
AGRICOLA  
NAZIONALE

per una **FORMAZIONE**  
di **PROSSIMITÀ:**

COSTRUIRE SINERGIE  
NELLA BILATERALITÀ

📍 **VERONAFIERE**

Padiglione **F** | Stand **EBAN**



# WORKSHOP

13.30 | **Aperitivo di benvenuto**

14.00 | **Apertura lavori**

### ► **Interventi**

#### **Roberto Caponi**

*Presidente Eban*

*"Analisi del mondo vitivinicolo  
e della formazione finanziata in viticoltura"*

#### **Vincenzo Conso**

*Presidente ForAgri*

*"Lancio del progetto "formazione in rete": l'impegno  
strategico del fondo per portare la formazione nel  
distretto vitivinicolo, superando la distanza  
che intercorre tra enti e fabbisogni"*

### **Tavola rotonda**

#### **LA RETE DI PROSSIMITÀ**

*Dialogo tra*

**Rossella Gazzaretti** (Brescia)

**Claudio Petralia** (Catania)

**Alessandro Tacconi** (Mantova)

**Emilio Saggese** (Napoli)

**Rufo Ruffo della Scaletta** (Umbria)

**Giacomo Beltrame** (Verona)

### **La parola alle Parti sociali**

**IL FUTURO DELLA BILATERALITÀ AGRICOLA E IL  
VALORE DELLA SINERGIA TRA PARTI SOCIALI DAL  
PUNTO DI VISTA DATORIALE E SINDACALE**

#### **Massimiliano Giansanti**

*Presidente nazionale CONFAGRICOLTURA*

#### **Ettore Prandini**

*Presidente Nazionale COLDIRETTI*

#### **Cristiano Fini**

*Presidente Nazionale CIA - Agricoltori Italiani*

#### **Giovanni Mininni**

*Segretario Generale FLAI CGIL*

#### **Antonio Castellucci**

*Reggente Nazionale FAI CISL*

#### **Enrica Mammucari**

*Segretaria Generale UILA UIL*

### **Conclusioni**

**FIRMA DEL PROTOCOLLO QUADRO D'INTESA  
NAZIONALE FORAGRI – EBAN** (firma congiunta  
dei presidenti **VINCENZO CONSO** e **ROBERTO  
CAPONI** come atto simbolico di inizio del progetto  
"formazione in rete")



**MACFRUT**



**ForAgri**

Fondo Paritetico Nazionale  
Interprofessionale per la Formazione Continua  
in Agricoltura



**eban** ENTE  
BILATERALE  
AGRICOLA  
NAZIONALE

**STRUMENTI e POLITICHE**  
per una **FORMAZIONE**  
di **QUALITÀ:**

LE SFIDE DELLA TRANSIZIONE  
ORTOFRUTTICOLA

**FIERA DI RIMINI**

Sala Tulipano



WORKSHOP

**10.00 | Apertura lavori**

► **Interventi**

**Roberto Caponi**

*Presidente Eban*

► **Introduzione**

**Vincenzo Conso**

*Presidente ForAgri*

**Prima tavola rotonda:**

**DATI E ANALISI DI SCENARIO:  
NUMERI, STRUMENTI E PERCORSI  
DI FORMAZIONE NEL SETTORE ORTOFRUTTICOLO**

**Gabriele Canali**

*Università Cattolica S. Cuore*

**PRESENTAZIONE DEI DATI FORAGRI 2022-2025  
SUL SETTORE ORTOFRUTTICOLO  
(PIANI FINANZIATI, PARTECIPAZIONE,  
FABBISOGNI EMERGENTI) E DEL MODELLO IVC**

**Michele Distefano**

*Direttore ForAgri*

► **Interventi**

**Paolo Mele**

*Componente della Giunta Esecutiva  
di Confagricoltura*

**Claudio Paitowsky**

*Presidente Confederdia*

**Seconda tavola Rotonda:**

**QUALI POLITICHE PER FAR CRESCERE  
LA FORMAZIONE FINANZIATA?**

**Carmine Cicala**

*Assessore alle Politiche Agricole,  
Alimentari e Forestali, Regione Basilicata*

**Maria Carmela Serluca**

*Assessore Agricoltura Regione Campania*

► **Conclusioni**

**Natale Forlani**

*Presidente INAPP*

► **Modera**

**Lorenzo Andreotti**

*L'Informatore Agrario*

# 2026

# Aderisci al ForAgri

Fondo Paritetico Nazionale  
Interprofessionale per la Formazione Continua  
in Agricoltura

per **informazioni**  
su **come aderire**  
visita il **sito**:

[www.foragri.com](http://www.foragri.com)



Via G. B. Morgagni, 33

00161 Roma

+39 06 88 817 690

@info@foragri.com

www.foragri.com

**Iscrivi la tua azienda a Foragri** e, senza costi aggiuntivi, potrai dare un'occasione di crescita professionale ai tuoi dipendenti.

**FORAGRI** è costituito da:

- CONFAGRICOLTURA
- COLDIRETTI • CIA • CGIL
- CISL • UIL • CONFEDERDIA



**Foragri** promuove e finanzia la formazione professionale dei lavoratori dipendenti delle aziende che operano nel settore agricolo e agroalimentare.

