

L'EDITORIALE

A servizio delle imprese e dei lavoratori prossimi sul territorio

di Vincenzo Conso, Presidente ForAgri

Carissimi, con questo numero 1 la nostra newsletter "Agriformare" entra nel vivo del suo percorso editoriale. Sono stati giorni di intensa attività quelli seguiti dalla scorsa pubblicazione. Come ForAgri abbiamo messo in campo numerose iniziative che hanno affollato la nostra presenza nelle due principali fiere del settore agroalimentare in Italia: Vinitaly e Macfrut. All'insegna dello scopo che ci siamo dati con l'inaugurazione di questo strumento, vogliamo pertanto dare

voce alle attività della nostra "Casa della formazione in Agricoltura".

La nostra partecipazione a Vinitaly 2026 è stata densa di appuntamenti. Lo scorso 13 aprile abbiamo svolto il nostro workshop promosso insieme ad EBAN dal titolo "Per una formazione di prossimità: costruire sinergie nella bilateralità". L'incontro è stato un momento decisivo per intensificare il confronto tra Enti bilaterali, Parti sociali e le Istituzioni presenti. Al termine dei la-

Aderisci al ForAgri
Fondo Paritetico Nazionale
Interprofessionale per la Formazione Continua
in Agricoltura

2026

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

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





vori, proprio per fare un salto di qualità nella sinergia tra i protagonisti della formazione finanziata, è stato preso l'impegno di portare i risultati di questo percorso di approfondimento al Forum di EBAN di fine anno, al fine di promuovere insieme una cultura diffusa della formazione continua.

Il secondo appuntamento, che si è svolto il giorno successivo, 14 aprile, è stato dedicato al tema "Strumenti e politiche per una formazione di qualità: le sfide della transizione vitivinicola". Nel corso di questo evento, è stato lanciato un messaggio che come ForAgri riteniamo centrale: le competenze sono una leva strategica per affrontare le trasformazioni in atto. Nel periodo 2016-2025 abbiamo coinvolto 1.167 imprese, oltre 12.700 lavoratori distribuiti per 2.700 progetti formativi. Il valore consolidato è stato di oltre 10 milioni di euro. Non si tratta di interventi episodici ma di percorsi formativi strutturati che hanno fatto emergere un vero cambiamento qualitativo: la formazione si sta progressivamente spostando dalle sole competenze tecniche verso ambiti legati al digitale, alla sostenibilità e al mercato. Il confronto avviato

con Istituzioni, Parti sociali e Operatori va proprio in tale direzione: rafforzare la qualità della formazione erogata, rendendola sempre più coerente con i fabbisogni reali delle imprese e maggiormente finalizzata alla competitività degli operatori e all'emancipazione dei lavoratori.

Non sono mancate le nostre presenze anche presso gli stand di Confagricoltura e CIA, intervallate dalle numerose interlocuzioni con aziende e produttori che abbiamo potuto avere, sempre mettendo la formazione al centro del rilancio economico del nostro sistema agricolo.

Il nostro "viaggio" per portare la bilateralità più vicino ai fabbisogni delle imprese e alle necessità dei lavoratori è quindi proseguito a Macfrut 2026 con uno stand istituzionale e, anche in questo caso, con un ricco programma di iniziative dedicate al tema della formazione continua nel settore ortofrutticolo. È stata una importante occasione di incontro diretto tra le imprese, gli Enti di formazione e gli attori di una filiera iconica e centrale per il sistema agricolo. Il workshop, dal titolo "Strumenti e politiche per una formazione di qualità: le sfide della transizione ortofrutticola" è stato dedicato all'analisi dei dati sulla formazione nel comparto e al confronto sul ruolo della formazione continua in un contesto di forti cambiamenti per il settore (come la crisi idrica, la mancanza di manodopera, il ricambio generazionale e la nuova PAC).



Non è mancata in questa sede anche una riunione del Consiglio di Amministrazione del Fondo, a conferma della nostra volontà di mantenere un collegamento diretto fra le attività istituzionali del nostro Fondo e i principali contesti produttivi del settore.

Speriamo che questo numero della Newsletter, che il lettore tiene tra le mani, possa restituire efficacemente tutta questa ricchezza di contenuti e di incontri, che hanno animato i nostri appuntamenti. Per noi, il cammino e il lavoro non si ferma in vista dei prossimi appuntamenti che animeranno le attività del nostro

Fondo e la nostra missione di promuovere la cultura della formazione finanziata in agricoltura in ogni luogo di impresa e di lavoro. Siamo incoraggiati in questo anche dalla recente enciclica di Papa Leone XIV, *Magnifica Umanitas*, che rivolgendosi a tutte le persone afferma che “è necessario che le politiche attive rendano accessibili a tutti formazione continua e passaggi professionali” (MH 156) sostenendo “l’attività delle imprese creando condizioni favorevoli all’occupazione” (MH 168).

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

“Per una formazione di prossimità: costruire sinergie nella bilateralità”

Il workshop di lunedì 13 aprile si è svolto presso lo stand di EBAN al Vinitaly. Un luogo scelto non a caso ma per il suo significato simbolico utile a generare le “sinergie nella bilateralità” citate nel titolo. Come sottolineato da **Vincenzo Conso**, Presidente di ForAgri, essersi trovati in questo spazio significa concretamente “abitare la casa comune della bilateralità”, dove formazione, sicurezza e tutele non sono più compartimenti stagni ma un’offerta di valore integrata per tutto il mondo agricolo. L’obiettivo dichiarato è stato ambizioso: trasformare la “Casa della Formazione in agricoltura” da un’entità percepita come lontana o burocratica, in un presidio attivo e “rasoterra” in ogni distretto italiano. Il Presidente nel suo intervento ha evidenziato infatti l’esistenza di una realtà a due velocità: se le grandi eccellenze vitivinicole navigano con successo attraverso i finanziamenti, migliaia di micro e piccole imprese restano ai margini. Non per mancanza di bisogno, ma per carenza di “cultura della formazione” e difficoltà d’accesso alla progettazione. La sfida della prossimità nasce qui: se le imprese non arrivano al Fondo, è il Fondo che deve andare verso di loro attraverso un “patto nuovo”.

A fargli eco è stato **Roberto Caponi**, Presi-

dente di EBAN, che ha rimarcato come la bilateralità agricola debba rispondere in modo sinergico e strutturale alle sfide della transizione digitale e ambientale. Caponi ha sottolineato che la forza del sistema risiede nella sua capillarità: essere “dappertutto” significa mettere la Persona al centro, coordinando le risposte per evitare dispersioni di risorse. Per questo la Bilateralità deve “viaggiare insieme” in sinergia con ForAgri ed Agrifondo per rafforzare i reciproci compiti istituzionali.



Il dibattito è stato animato inizialmente da una corale testimonianza dei rappresentanti degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali, i veri protagonisti della “formazione di prossimità”. **Rossella Gazzaretti** (Presidente



EBAT Brescia) ha sottolineato come la forza dell'EBAT risieda nel rapporto di fiducia quotidiano con le aziende, che permette di superare la difficoltà della piccola dimensione dell'impresa agricola e la scarsità di cultura della formazione. Da Catania, il presidente dell'EBAT CIALA **Claudio Petralia** ha evidenziato la necessità di offrire strumenti formativi utili a rispondere al grande bisogno di manodopera stagionale nel territorio. Occorre un rinnovato protagonismo degli Enti Bilaterali perché siano ponte tra gli Enti bilaterali nazionali, i lavoratori e le imprese del territorio per sopperire ad una realtà di lavoro e d'impresa frammentata e dispersiva. **Alessandro Tacconi** (Vicepresidente CIMI-EBAM Mantova) ha posto l'accento sulla necessità di calibrare strumenti formativi e professionalità sulla base della

grande eterogeneità di colture dei territori. È l'Ente che deve andare incontro alle esigenze degli imprenditori e dei collaboratori degli imprenditori. Ulteriori contributi sono giunti da: **Pietro Buongiorno** (Membro del Comitato di gestione EBAT Bari) che ha ricordato il ruolo da protagonista dell'EBAT nel definire in prima battuta i fabbisogni formativi dei lavoratori e nell'andare incontro alle esigenze di un mercato del lavoro stagionale e frammentato; **Rufo Ruffo della Scaletta** (Presidente Ente Bilaterale Regionale dell'Umbria) che ha portato l'attenzione sul percorso intrapreso dal proprio Ente bilaterale per aiutare i lavoratori ad assolvere ai propri obblighi di formazione. Specialmente per le grandi raccolte si tratta di una semplificazione importante utile a diffondere sempre più una cultura della for-

mazione specialistica. Infine, **Giacomo Beltrame** (presidente di Agri.Bi, Ente bilaterale di Verona) ha giocato "in casa" ricordando l'importanza di eventi come il Vinitaly per riportare al centro del dibattito nazionale le istanze dei territori ed esponendo i servizi innovativi a livello formativo che l'Ente offre. Tutti i relatori degli Enti bilaterali territoriali hanno concordato su un punto fondamentale: il successo della sinergia tra ForAgri ed EBAN si misura già nella opportunità di ascolto e dialogo che l'appuntamento ha consentito di avere.

Nella seconda parte dell'incontro, la parola è passata ai rappresentanti delle Parti Sociali istitutive del Fondo che, ognuno per la propria competenza, hanno portato la voce viva delle imprese e dei lavoratori rappresentati in questa sfida comune di sinergia operativa.



**Luca Brondelli di Brondello,
Vice Presidente
CONFAGRICOLTURA**

La formazione deve essere considerata il vero motore della competitività per le nostre imprese, specialmente in un momento in cui l'innovazione tecnologica corre velocissima. Non possiamo permetterci che il gap di competenze diventi un freno per il Made in Italy. Per Confagricoltura, la sinergia

tra Enti Bilaterali e la bilateralità di prossimità sono gli strumenti fondamentali per accorciare le distanze tra le grandi strategie nazionali e la realtà quotidiana dell'azienda agricola. Dobbiamo lavorare affinché gli strumenti finanziari siano sempre più flessibili e accessibili anche alle aziende più piccole, semplificando le procedure senza rinunciare alla qualità. La sinergia tra ForAgri ed EBAN è un passo avanti fondamentale perché è l'avvio di un processo in cui tutti – Partecipazioni Sociali, Operatori, Enti formativi – siano chiamati a facilitare il più possibile l'accesso ai fondi esistenti per investire sull'asset più prezioso che abbiamo: l'intelligenza e la manualità dei nostri collaboratori, che tutto il mondo ci invidia e che dobbiamo continuare a coltivare con percorsi strutturati e certificati.



**Romano Magrini,
Responsabile
Relazioni Sindacali
COLDIRETTI
e Vice Presidente
di ForAgri**

La creatività che ha animato le realtà degli Enti Bilaterali Territoriali in questi anni nel proporre servizi innovativi, conferma la natura fondamentale di questa realtà. Come COLDIRETTI, crediamo fermamente che le risorse importanti che la contrat-

tazione nazionale destina alla formazione debbano essere sfruttate appieno e recuperate in toto. Le Organizzazioni sindacali e datoriali sui territori devono impegnarsi insieme nell'allargare il più possibile la platea di utilizzatori di ForAgri.

Sul territorio i veri protagonisti sono e devono rimanere gli Enti Bilaterali Territoriali ma la sfida della transizione non si vince da soli. Occorre che il sistema bilaterale impari ad applicarsi in sinergia nei confronti dei fabbisogni delle imprese e dei lavoratori per la valorizzazione di un settore assolutamente strategico per il Paese.



Danilo De Lellis,
Responsabile
Relazioni Sindacali
CIA
Agricoltori Italiani

Gli Enti Bilaterali sono uno straordinario esempio di capacità delle Parti sociali di sintetizzare le diverse opinioni e di promuovere insieme lo strumento importantissimo del contratto nazionale degli operai agricoli. L'appuntamento di oggi è un punto di partenza e non di arrivo: occorre contaminarsi tra esperienze territoriali per crescere insieme.



Giovanni Mininni,
Segretario Generale
FLAI CGIL

Per la FLAI CGIL, parlare di formazione di prossimità significa sviluppare una rete tra gli Enti bilaterali che aiuti i protagonisti a conoscersi tra di loro. È necessario rilanciare tutto il sistema bilaterale agricolo per superare le difficoltà strutturali che si stanno incontrando. L'ipotesi di protocollo tra ForAgri ed EBAN, su cui si sta ragionando, è un punto di arrivo per un percorso che si sta già facendo da tempo, valorizzando ulteriormente le specificità dei territori. Il coronamento di una prima fase è proprio l'iniziativa avviata su impulso di ForAgri, tenendo però presente che è necessario rilanciare tutto il sistema della bilateralità.

È sicuramente positivo da ultimo che anche al Vinitaly si parli di lavoro: il vino non è un prodotto a sé stante ma è il frutto dell'impegno delle imprese e di lavoratrici e lavoratori del settore.



**Antonio Castellucci,
Reggente
Nazionale FAI CISL**

La FAI CISL propone di mettere al centro del sistema il percorso di partecipazione che da ForAgri ed EBAN scende fino al livello degli Enti bilaterali territoriali. Le imprese che più fanno fatica ad accedere ai Fondi hanno bisogno di essere accompagnate in un percorso di conoscenza utile soprattutto ai lavoratori di quelle imprese stesse.

Gli Enti Bilaterali Territoriali sono da questo punto di vista uno strumento formidabile utile a creare un mercato del lavoro agricolo attrattivo e pienamente dignitoso. Al centro c'è la contrattazione collettiva nazionale e provinciale che occorre rilanciare ma anche temi su cui la bilateralità può fare moltissimo come quello dell'integrazione dei lavoratori extracomunitari.



**Enrica Mammucari,
Segretaria Generale
UILA UIL**

Per la UILA è fondamentale traguardare i risultati raggiunti interrogandosi su obiettivi e strumenti nuovi mettendo in rete le esperienze diverse e le buone pratiche già in corso nei vari territori. Ciascun Ente Bilaterale è riuscito nella sfida di incrociare le caratteristiche e le esigenze del proprio settore con le tutele e i servizi che la bilateralità offrono. Cosa possiamo fare ancora? Rispondere a questa sfida è la chiave per costruire un lavoro sicuro e dignitoso in agricoltura.

La formazione è centrale nella storia della bilateralità agricola: gli EBAT sono una straordinaria opportunità per ampliare la platea di ForAgri. La sinergia tra territori e strumenti bilaterali nazionali è strategica per gestire al meglio le risorse che la contrattazione collettiva affida.

“Strumenti e politiche per una formazione di qualità: le sfide della transizione vitivinicola”

Il 14 aprile 2026, nella cornice del Vinitaly di Verona, si è tenuto l'atteso workshop annuale di ForAgri, intitolato *“Strumenti e politiche per una formazione di qualità: le sfide della transizione vitivinicola”*. L'evento, giunto alla sua quarta edizione in fiera, ha consolidato la collaborazione strategica con EBAN, sancendo un percorso comune per la promozione della formazione finanziata nel settore agricolo.

L'incontro, moderato da **Lorenzo Andreotti**, dell'Informatore Agrario, è stato aperto dal **Presidente di ForAgri Vincenzo Conso**

che ha evidenziato come il Fondo sia oggi la “casa della formazione agricola” italiana. I dati presentati parlano chiaro: ForAgri gestisce il 77% dei lavoratori agricoli che accedono alla formazione finanziata, coinvolgendo oltre 174.000 imprese. Dal 2022 a oggi, sono stati messi a disposizione oltre 20 milioni di euro, con un focus particolare sulle piccole aziende attraverso il potenziamento dei voucher formativi, volto a semplificare l'accesso e abbattere la burocrazia.

A fronte di questi dati, emerge con forza come la formazione non debba essere





descritta come un costo, bensì come un fattore abilitante che arricchisce le risorse umane di un'impresa e ne aumentano la competitività. In questo senso, la formazione è stata indicata dal Presidente Conso come il principale presidio contro la concorrenza sleale e il caporalato, poiché un lavoratore formato è un lavoratore consapevole e dignitoso.

Grande rilievo è stato dato al modello IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione), uno strumento prezioso il cui obiettivo è trasformare le competenze spesso "silenziose" dei lavoratori, inclusi gli stagionali, in micro-credenziali certificate e spendibili sul mercato. Questo strumento appare cruciale anche per gestire l'attuale scenario demografico: a fronte del calo delle nascite, la manodopera migrante rappresenta una risorsa che deve

essere qualificata per rispondere alla richiesta di profili tecnici specializzati.

In conclusione, l'appello finale del Presidente Conso ha riguardato la necessità di "fare sistema". ForAgri ed EBAN puntano a una bilateralità integrata, capace di essere "dappertutto e rasoterra", intercettando i bisogni formativi direttamente nei campi e nei distretti. La scommessa per il futuro è chiara: puntare sul capitale umano come unico antidoto all'incertezza dei mercati e ai cambiamenti climatici, garantendo che l'eccellenza del vino italiano sia supportata dalla professionalità certificata di chi lo produce.

Nel suo saluto introduttivo, il Presidente di EBAN **Roberto Caponi** ha elogiato il percorso che si sta avviando di importante sinergia con ForAgri, estremamente strategico a fronte della rinnovata centralità che il settore agricolo sta conquistando nell'attenzione del Paese. Certo, la discontinuità tipica del settore non aiuta il diffondersi di una cultura legata alla formazione finanziata. Su questo tema occorre lavorare anche immaginando percorsi ciclici che interessino i lavoratori discontinui anno dopo anno impiegati nella stessa impresa.

La parola è quindi passata a **Livio Ferretti** (Wine Monitor – Nomisma) che ha presentato i dati relativi alla ricerca svolta dall'Istituto sui numeri della formazione nel settore vitivinicolo: la formazione ha un ruolo stra-

tegico sia in campo che in cantina fino al posizionamento del prodotto sul mercato. Non è un caso che gli ambiti di maggiore interesse siano la potatura, il marketing e l'enoturismo (una branca che promette ottimi sviluppi per il settore). Ha concluso questa parte del convegno l'intervento di **Michele Distefano** (Direttore ForAgri) che ha illustrato alcuni elementi di riflessione ricavati dai dati di finanziamento dei piani formativi dei progetti che ForAgri ha svolto nei confronti delle aziende vitivinicole. In un momento di transizione, per le aziende è vitale vincere la sfida dell'adattamento strategico delle competenze dei propri lavoratori. Capire quali sono questi nuovi fabbisogni formativi rappresenta la grande mission del fondo che si incrocia con lo strumento prezioso dell'IVC, in attesa che diventi obbligatorio.

L'incontro è quindi proseguito con gli interventi di **Romano Magrini** (Responsabile Relazioni Sindacali di Coldiretti e Vice Presidente ForAgri) e **Antonio Castellucci** (Reggente nazionale FAI Cisl), rappresentanti delle Parti Sociali istitutrici del Fondo. **Magrini** ha evidenziato la necessità di raggiungere sul territorio tutte le aziende agricole possibili per convincere dei vantaggi dell'iscrizione a ForAgri. Le imprese agricole hanno sempre più bisogno di formazione ed occorre saper coniugare questa necessità con la stagionalità dell'occupazione, in sinergia con gli EBAT. **Castellucci** ha sottoli-



neato la difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tipica di questo settore, come forte ostacolo all'attrattività nei confronti del mercato del lavoro. Le opportunità di formazione offerte possono d'altro canto migliorare questo aspetto, insieme alla bilateralità e alla partecipazione dei lavoratori, perché offrono opportunità di crescita inedite a chi si impegna nel settore.

Nella fase conclusiva del workshop, sono intervenute le voci delle Istituzioni tra cui **Lucia Silvestri** (Dirigente Assessorato Agricoltura Regione Lombardia), **Dario Nardella** (Europarlamentare), **Massimo Temussi** (Direttore Generale Ministero del Lavoro), **Francesco Paolicelli** (Assessore Agricoltura Regione Puglia) e **Gianluca Gallo** (Assessore Agricoltura Regione Calabria). Tutti gli esponenti delle Istituzioni hanno evidenziato l'apporto positivo di ForAgri nella promozio-

ne di una cultura diffusa. La competenza è il vero fattore competitivo delle imprese nella produzione di valore aggiunto e lo strumento principale di emancipazione dei lavoratori. L'agricoltura è il settore innovativo per eccellenza da questo punto di vista, come ha evidenziato l'onorevole Nardella nel suo intervento: il settore agricolo è il campo di

applicazione per eccellenza delle innovazioni nel settore del finanziamento italiano ma anche europeo. In merito, il direttore Temussi ha evidenziato come la sfida vera non sia nella certificazione delle competenze passate ma nella costruzione delle competenze che domani saranno indispensabili in una filiera strategica come quella agricola.



“Strumenti e politiche per una formazione di qualità: le sfide della transizione ortofrutticola”

Il 22 aprile 2026, la Sala Tulipano del Rimini Expo Centre ha ospitato un significativo momento di riflessione sul futuro del comparto ortofrutticolo italiano: il workshop promosso da **ForAgri** (Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua in Agricoltura) in collaborazione con **EBAN** (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale). L'incontro, moderato da **Lorenzo Andreotti** de *L'informatore Agrario*, ha delineato gli strumenti e le politiche utili al settore ortofrutticolo ad affrontare le sfide della transizione digitale, ecologica e demografica attraverso la leva strategica delle competenze.

I lavori sono stati aperti da **Vincenzo Conso**, Presidente di ForAgri, che ha evidenziato come il Fondo sia la “Casa della Formazione” in agricoltura. Nel suo intervento, il Presidente ha sottolineato con forza come la formazione rappresenti il principale presidio contro la concorrenza sleale e il caporalato: un lavoratore formato è un lavoratore consapevole dei propri diritti e della propria dignità professionale. La sfida lanciata da Foragri è quella di una bilateralità “rasoterra”, capace di intercettare i bisogni formativi direttamente nei distretti produttivi, portando le risorse laddove il bisogno nasce.

A fargli eco è stato **Roberto Caponi**, Presidente di EBAN, che ha subito inquadra-



to il tema della formazione non come un adempimento burocratico, ma come una risposta strutturale alla crescente difficoltà di reperimento di manodopera qualificata. Caponi ha evidenziato come la bilateralità agricola debba agire in modo sinergico per rendere il lavoro agricolo più attrattivo, offrendo percorsi di crescita professionale che possano stabilizzare l'occupazione in un settore storicamente segnato dalla discontinuità.

Uno dei momenti centrali del convegno è stata la presentazione dei dati di scenario curata dal Professor **Gabriele Canali** dell'U-

niversità Cattolica del Sacro Cuore. La ricerca, realizzata in collaborazione con VSafe, ha fatto emergere un quadro di luci e ombre. Il settore ortofrutticolo italiano si conferma un pilastro dell'economia nazionale, ma presenta elementi di fragilità strutturali: è un settore caratterizzato da una fortissima innovazione tecnologica perché molto sensibile agli effetti del cambiamento climatico ma rimane labor-intensive e capital-intensive e con un grandissimo radicamento territoriale.

Il Professor Canali ha evidenziato la necessità che la formazione deve diventare l'elemento strategico della vita delle aziende e dei territori. I fabbisogni formativi devono essere al centro delle preoccupazioni delle parti sociali per rafforzare le filiere territoriali e consentire loro di rimanere competitive sul mercato.

Il Direttore di ForAgri, **Michele Distefano**, ha tradotto queste sfide in numeri e strumenti operativi esponendo l'analisi delle attività finanziate dal Fondo dal 2016 al 2025. In questo periodo il Fondo ha coinvolto 1.948 imprese ortofrutticole per un totale di 21.808 lavoratori formati e 1.646 progetti realizzati. Il totale degli interventi supera i 14 milioni di euro. Distefano ha posto l'accento sulla necessità di contribuire a diffondere la conoscenza delle opportunità di finanziamento che Foragri offre. In un momento di transizione così complesso è fondamentale investire sulla ricchezza immateriale delle competenze presso le aziende. Certo, la

richiesta di formazione è progressivamente più strutturale e continuativa da parte delle imprese ortofrutticole.

Nella prima tavola rotonda, il confronto si è arricchito delle voci delle Parti sociali. **Paolo Mele**, componente della Giunta Esecutiva di Confagricoltura, ha rimarcato come la formazione sia il "motore invisibile" della competitività del Made in Italy. Per Mele, investire nelle persone significa proteggere l'asset più prezioso delle aziende ortofrutticole, specialmente in un momento in cui i costi di produzione e i cambiamenti climatici comprimono i margini di profitto.

Claudio Paitowsky, Presidente di Conferdria, ha invece posto l'attenzione sulla figura dei quadri e dei tecnici agricoli che l'associazione rappresenta. La transizione ortofrutticola richiede figure intermedie capaci di fare da ponte tra l'innovazione della ricerca e la pratica agronomica. Paitowsky ha sottolineato la necessità di percorsi di alta formazione che tengano conto della complessità normativa e ambientale che oggi grava sui responsabili di azienda.

Il ruolo delle Regioni come facilitatori del processo formativo è stato approfondito nella seconda parte dell'incontro. **Maria Carmela Serluca**, Assessore all'Agricoltura della Regione Campania, ha portato l'esperienza di un territorio che fa della biodiversità ortofrutticola il suo punto di forza. L'Assessora ha sottolineato che la formazione deve essere

“su misura” per le diverse specificità colturali, integrando la conoscenza tradizionale con le nuove tecnologie digitali per attrarre i giovani verso le aree rurali e contrastare l'abbandono delle terre.

Le conclusioni del workshop sono state affidate a **Natale Forlani**, Presidente di INAPP, il quale ha allargato lo sguardo alle grandi transizioni in corso. Forlani ha richiamato la responsabilità delle Istituzioni nel governare il mercato del lavoro agricolo, suggerendo che la bilateralità sia lo strumento più avanzato che il sistema contrattuale offre per governare i cambiamenti e promuovere lo sviluppo. Secondo Forlani, solo attraverso una rete territoriale forte e coordinata si può garantire che l'innovazione non lasci indietro nessuno, trasformando le sfide demografiche in opportunità di inclusione e crescita.

A chiusura dei lavori, il Presidente **Vincento Conso** ha ribadito come, di fronte a tutti, vi sia una grande responsabilità ma anche una grande opportunità. Da qui l'appello alle Parti sociali perché prosegua il loro impegno ad allargare sempre di più il bacino di utenza di ForAgri. Il lavoro di sinergia con l'EBAN da tradurre al livello territoriale è la strada giusta per conseguire questo obiettivo.

Il convegno di Macfrut 2026 ha confermato che la qualità della formazione è la condizione necessaria per la qualità del prodotto: in un mercato globale sempre più esigente, l'eccellenza ortofrutticola italiana può essere difesa solo investendo in modo strutturale, capillare e certificato sulla professionalità di chi, ogni giorno, lavora la terra.



Il percorso di formazione rivolto ad enti accreditati di ForAgri

Prende il via il percorso formativo progettato da ForAgri finalizzato a rafforzare la capacità degli Enti di formazione di progettare interventi coerenti con il protocollo metodologico adottato dal Fondo. In particolare, al centro del percorso di formazione la costruzione di percorsi formativi centrati sullo sviluppo delle competenze, la referenziazione degli obiettivi di apprendimento agli standard nazionali e la coerenza tra progettazione e valutazione degli apprendimenti. Nell'ambito di questo innovativo percorso formativo gli Enti formativi potranno così approfondire tutti i temi dall'analisi delle attività dei fabbisogni fino alla valutazione degli esiti, passando per la definizione degli obiettivi di apprendimento e alla costruzione del percorso formativo. Il percorso formativo si svilupperà in quattro webinar della durata di due ore ciascuno. Al termine del percorso, gli Enti di formazione coinvolti auspicabilmente saranno in grado di progettare interventi formativi coerenti con i fabbisogni aziendali, utilizzare correttamente gli standard di riferimento, definire obiettivi di apprendimento chiari e misurabili, costruire percorsi formativi strutturati e coerenti, progettare sistemi di valutazione degli apprendimenti adeguati.

Ciascun webinar sarà dedicato ad un tema specifico.

Il primo webinar (svolto lo scorso 8 aprile) è stato dedicato alla progettazione dei percorsi formativi con l'obiettivo di fornire agli enti il quadro metodologico di riferimento utile all'analisi dei fabbisogni formativi e alla stesura delle possibili attività da finanziare.

Il secondo webinar (che si svolgerà il prossimo 9 luglio) si concentrerà sul passaggio dalle attività lavorative alla definizione degli obiettivi di apprendimento, per fornire agli enti formativi strumenti operativi che li aiutino nella loro definizione in maniera chiara, coerente e misurabile

Il terzo webinar (in programma il 16 settembre prossimo) sarà dedicato alla costruzione del percorso formativo: dai moduli fino ai contenuti e alle metodologie. In questa sessione l'ente formativo sarà aiutato a concepire il percorso formativo come un insieme strutturato di attività finalizzate all'apprendimento dei partecipanti in funzione di un obiettivo e di un target precisi (e non di una semplice sequenza di contenuti)

Il quarto e ultimo webinar (previsto per il 14 ottobre prossimo) sarà dedicato alla valutazione degli apprendimenti, intesa come fase integrante del processo formativo e strumento di verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Pubbligate le nuove Linee Guida per i fondi paritetici interprofessionali dedicati alla formazione continua

Con decreto direttoriale dell'11 maggio 2026, pubblicato il giorno successivo, il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** introduce le nuove Linee Guida del maggio 2026, per la gestione dei **Fondi paritetici interprofessionali**.

Queste disposizioni mirano a **razionalizzare e modernizzare** il sistema della formazione continua, armonizzando le procedure di autorizzazione, funzionamento e vigilanza.

Il testo stabilisce criteri rigorosi per il **mantenimento dell'accreditamento** e definisce standard precisi per la trasparenza amministrativa e l'uso delle risorse finanziarie.

Viene inoltre dato risalto alla **digitalizzazione dei processi** e alla certificazione delle competenze per rispondere alle evoluzioni del mercato occupazionale.

Infine, il decreto disciplina le modalità di **commissariamento e liquidazione** in caso di gravi irregolarità o perdita dei requisiti necessari.

Il documento **"Linee Guida in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua"** (Release maggio 2026) definisce il quadro regolatorio aggiornato per la gestione delle risorse destinate alla formazione professionale dei lavoratori.

Ecco una sintesi dei punti principali:



1. Finalità e Principi Generali

- I Fondi, istituiti ai sensi della Legge 388/2000, hanno lo scopo di finanziare interventi di **formazione continua** per favorire la competitività delle imprese e il diritto individuale all'apprendimento permanente.

Sono alimentati dal contributo obbligatorio dello **0,30%** della retribuzione dei lavoratori, riscosso dall'INPS. Le nuove Linee Guida mirano a modernizzare il sistema, promuovendo la digitalizzazione, la semplificazione amministrativa e la sinergia con le altre politiche attive del lavoro.



2. Modalità di adesione ai Fondi

- Sono disciplinate in modo più dettagliato le modalità di adesione ai Fondi interprofessionali, stabilendo che il cambio di adesione possa avvenire una sola volta l'anno e debba essere comunicato tramite PEC ai Fondi interessati.



3. Governance e Principi Organizzativi

- *Pariteticità e Rotazione*: Gli Organi dei Fondi devono rispettare il principio di pariteticità tra Organizzazioni datoriali e sindacali. È previsto un **limite massimo di 9 anni** di permanenza totale per gli amministratori, per garantire la rotazione degli incarichi;
- *Trasparenza*: I Fondi devono pubblicare sui propri siti istituzionali lo Statuto, il Regolamento generale, il Bilancio d'esercizio e il rendiconto finanziario annuale;
- *Controlli interni*: Il Collegio dei Sindaci, il cui Presidente è di nomina ministeriale, ha compiti di vigilanza sulla legalità e sulla corretta amministrazione.



5. Gestione delle Risorse Finanziarie

- *Spese di funzionamento*: Vengono definiti limiti precisi per le spese amministrative, calcolati in base al numero di lavoratori aderenti;
- *Fondo Economie di Gestione e Rischi (FEGR)*: Ogni Fondo deve costituire obbligatoriamente un accantonamento (FEGR) non inferiore al **3% della media del gettito INPS** dell'ultimo triennio, per coprire eventuali rischi o spese eccedenti le soglie ammesse;
- *Tipologie di Risorse*: Oltre al gettito dello 0,30% i Fondi possono gestire **risorse integrative** (assimilate al gettito) e **complementari** (soggette a regimi diversi).



6. Organizzazione e Funzionamento

- *Statuto e Regolamento*: Ogni Fondo deve dotarsi di uno **Statuto** che garantisca la pariteticità e di un **Regolamento generale** di organizzazione e controllo, entrambi soggetti ad approvazione ministeriale, entro il prossimo 1° ottobre;
- *Trasparenza*: È fatto obbligo di pubblicare sul sito internet il Bilancio d'esercizio, il rendiconto finanziario annuale (redatto secondo il **criterio di cassa**) e gli indici di rendimento;
- *Mobilità*: Le imprese possono trasferire il **70%** delle quote versate nel triennio precedente se passano a un nuovo Fondo, a condizione che l'importo sia almeno di 3.000 euro e non si tratti di micro/piccole imprese.



7. Modalità di Finanziamento della Formazione

- *Conto Individuale*: Permette alle imprese di accedere direttamente ad una quota (max 90%) dei propri contributi versati per finanziare la formazione interna.
- *Conto Collettivo (o di Sistema)*: Basato su principi solidaristici e procedure selettive (Avvisi), deve raccogliere almeno il **20% del gettito annuale**.
- *Condivisione delle Parti Sociali*: Ogni piano formativo deve essere obbligatoriamente condiviso con le rappresentanze sindacali; senza oneri economici per imprese o lavoratori.



8. Vigilanza e Standard di Funzionamento

- *Verifiche periodiche*: il Ministero effettua monitoraggi annuali e una **verifica quinquennale** di mantenimento dell'autorizzazione basata su indici di sostenibilità, operatività e affidabilità;
- *Standard Minimi*: Sono definiti requisiti infrastrutturali (almeno una sede fisica), digitali (capacità di interoperabilità dei dati) e organizzativi (presidio di processi chiave come monitoraggio e controllo);
- *Sistema Informativo (SI-FP Fondi)*: I Fondi sono obbligati a trasmettere flussi di dati periodici (di norma mensili) per alimentare il fascicolo elettro-

nico del lavoratore e consentire la vigilanza digitale.



9. Sistema dei controlli

- Il Ministero svolge **controlli di sistema** e verifiche sulle spese per la formazione tramite campionamenti statistici, visite in itinere (anche da remoto) e verifiche ex post sulla documentazione;
- In caso di gravi irregolarità o perdita dei requisiti, il Ministero può disporre il **commissariamento e la revoca** dell'autorizzazione.



