

Con il Fondo nuove competenze formati 1,3 milioni di addetti

Nuove competenze

Con la seconda e la terza edizione dell'iniziativa mobilitati due miliardi

Claudio Tucci

Il fondo nuove competenze, che aiuta le imprese a formare i lavoratori per rispondere alle innovazioni in atto, si conferma uno strumento fondamentale. La terza edizione, secondo i numeri che ci anticipa il ministero del Lavoro aggiornati a marzo, parlano di 10.485 domande approvate (pari a 950,5 milioni di euro stanziati) e altre 3.500 in fase di valutazione (per altri 250 milioni di euro o giù di lì di risorse in campo). Sono previste oltre 91,4 milioni di ore di formazione. I lavoratori già coinvolti sono poco più di 773mila. Sommandoli ai 560mila addetti interessati dall'edizione precedente (Fnc2), il fondo nuove competenze, in due edizioni, ha già sostenuto la formazione continua di oltre 1,3 milioni di persone, con uno stanziamento complessivo intorno ai due miliardi di euro. Un ruolo di primo piano lo hanno avuto i fondi interprofessionali a cui aderisce l'80% delle aziende che partecipano alla terza edizione del Fondo nuove competenze.

Di questi numeri, e non solo, si parlerà martedì 14 aprile all'evento organizzato da Fondimpresa, il principale fondo interprofessionale italiano, nato su impulso di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, dal titolo "Fondimpresa e Fondo Nuove Competenze. L'economia della conoscenza e il valore capitale per il Paese", in scena a Roma.

«Il Fondo nuove competenze ha dimostrato di essere uno strumento capace di trasformare le risorse investite in risultati con-

creti per lavoratori e imprese - sottolinea la ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone -. L'introduzione di linee di finanziamento dedicate alle filiere e ai sistemi formativi, accanto a quella per le singole imprese, ha consentito di includere in Fnc3 anche quelle realtà che in passato erano penalizzate dal non essere strutturate per presentare progetti finanziabili. Con questo modello - aggiunge Calderone - siamo riusciti a raggiungere un obiettivo inedito: coinvolgere le piccole e medie imprese, prima quasi del tutto assenti. Parliamo di un intervento che tocca in modo capillare il tessuto imprenditoriale italiano e che sostiene progetti qualificati di formazione in materia di innovazione e sostenibilità, coerenti con i fabbisogni produttivi. E che permetterà di aggiornare le competenze di circa 800mila lavoratori. Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo raddoppiato le risorse inizialmente stanziare per quest'ultima edizione per rispondere alla richiesta del mondo del lavoro. Mentre si mettono a terra i progetti di formazione approvati, stiamo valutando quali ulteriori fonti di finanziamento, dopo FSE+, possano garantire continuità a uno strumento che consideriamo centrale per il rafforzamento competitivo del Paese».

Sulla stessa lunghezza d'onda il presidente di Fondimpresa, Aurelio Regina: «Il Fondo nuove competenze si è rivelato uno strumento utilissimo per aziende e lavoratori, la domanda è stata elevata e le misure correttive, seguite ad ogni edizione, lo han-

no reso uno strumento altamente performante. Per la quarta edizione del Fondo Nuove Competenze, chiediamo un'ulteriore evoluzione: un'edizione strategicamente incentrata sui pilastri della crescita del Sistema Paese, ovvero open innovation, intelligenza artificiale e sostenibilità. Il nostro obiettivo - ha proseguito Regina - è replicare il modello virtuoso che ha storicamente in-

dustrializzato l'Italia. Immaginiamo le grandi imprese nel ruolo di driver tecnologico e formativo, capaci di trainare l'intera filiera delle piccole realtà della propria catena di subfornitura, in una logica di supply chain integrata e competitiva. Auspichiamo fermamente questo schema operativo perché siamo convinti che i fondi interprofessionali rappresentino oggi l'unico vero avamposto delle politiche attive sul territorio. Sono loro la piazza virtuale - e concreta - dove la domanda delle imprese e l'offerta di innovazione si incontrano per generare nuova occupabilità e, in ultima analisi, per generare futuro».

Nella terza edizione del Fondo nuove competenze le risorse sono suddivise in tre linee d'in-



tervento: singole imprese, filie-
re, sistemi formativi; e viene
rimborsato anche il costo del la-
voro finalizzato alla formazione
per i nuovi assunti. I corsi finan-
ziati prevedono da 30 a 150 ore e
vertono su innovazione tecnolo-
gica ed ecologica ma anche su
Welfare aziendale, conciliazione
vita-lavoro e adozione di sistemi
di intelligenza artificiale. I pro-

getti vanno chiusi e rendicontati
entro 365 giorni dall'approva-
zione dell'istanza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Calderone: risultati
concreti, al lavoro per
dare continuità. Regina:
misura fondamentale
per imprese e lavoratori**

IL BILANCIO COMPLESSIVO

1,3 mln

Lavoratori formati

A marzo, per quanto riguarda la
terza edizione del Fondo nuove
competenze, sono già state
approvate 10.485 domande
(oltre 3.500 sono in fase di
valutazione). Sono previste oltre
91,4 milioni di ore di
formazione. I lavoratori già
coinvolti sono poco più di
773mila. Sommandoli ai
560mila lavoratori interessati
dall'edizione precedente si
superano gli 1,3 milioni

2 mld

Le risorse in campo

Per la seconda edizione del
Fondo nuove competenze è
stato investito circa un miliardo.
Un altro miliardo vale oggi la
terza edizione della misura che
sta intercettando anche le
imprese di dimensioni minori. I
fondi interprofessionali sono
attori di primo piano: l'80% delle
aziende che partecipano alla
terza edizione del Fondo nuove
competenze aderiscono infatti
ai fondi interprofessionali



ECONOMIA E LAVORO

QUESTIONE SALARIALE: SERVE UN PERCORSO ISTITUZIONALE

di **Renato Brunetta**
e **Michele Tiraboschi** — a pagina 12

1.000

I CONTRATTI NAZIONALI

Il CNEL ha studiato nel dettaglio
e mappato i contenuti retributivi
e normativi degli oltre 1.000
contratti nazionali presenti nel-
l'Archivio dei contratti

La questione salariale in Italia e la necessaria coerenza di un percorso istituzionale

Economia e lavoro

Renato Brunetta e Michele Tiraboschi

Molto si è già detto sui contenuti di dettaglio di un ipotetico “decreto” del Governo di attuazione della “delega lavoro”, oramai prossima alla scadenza, in materia di salari. Un “decreto” per ora solo

annunciato, in vista del Primo Maggio, e che già divide – e non di poco – forze politiche, parti sociali e opinione pubblica.

Pare allora più utile, in questi casi, riavvolgere il nastro e tornare alla situazione di inizio Legislatura per capire cosa è stato fatto e cosa ora resta da fare su una questione centrale per il Paese. Il salario non è, infatti, un terreno su cui misurare chi urla di più. È il punto nel quale si incontrano la dignità della persona, la qualità dello sviluppo, la produttività del sistema e la coesione sociale. Per questo una soluzione del problema non può nascere con norme bandiera o contro qualcuno, ma deve svilupparsi attorno a un criterio di realtà, ovvero partendo dai dati e all'interno di un chiaro percorso istituzionale che garantisca il più ampio coinvolgimento parlamentare.

Si partiva da una discussione altamente ideologica, incentrata su una falsa alternativa: da un lato, una legge di fissazione della tariffa oraria minima a 9 euro lordi per tutti i mestieri, come soluzione semplice e simbolicamente potente; dall'altro, la difesa

ad oltranza dell'attuale sistema di contrattazione collettiva per la determinazione delle retribuzioni, seppure sempre più messo in difficoltà dalla frammentazione degli attori della rappresentanza e dalla proliferazione di contratti sottoscritti da sigle minori, con trattamenti al ribasso dannosi tanto per i lavoratori quanto per la corretta concorrenza tra le imprese. Per uscire da una contrapposizione muscolare e puramente simbolica, il Governo aveva affidato al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), nel luglio del 2023, il compito di elaborare un documento di osservazioni e proposte in materia di salario. Il documento, approvato a larga maggioranza dalla Assemblea del CNEL del 12



ottobre 2023, non si limitava a dare una risposta negativa alla proposta delle sinistre di opposizione politica e sindacale di fissazione per legge del salario orario, per gli effetti negativi che avrebbe potuto innescare a danno degli stessi lavoratori, ma delineava un articolato insieme di proposte poi tutte recepite dalla cosiddetta "delega lavoro", la legge 26 settembre 2025, n. 144, che affida ora al Governo il compito di intervenire per garantire retribuzioni giuste ed eque, in un quadro chiaro di principi e criteri direttivi. È da qui che ora il confronto deve ripartire. Il cuore della delega è che il salario non coincide con una tariffa oraria astratta. Nei contratti collettivi vi sono certamente i cosiddetti minimi tabellari, ma anche mensilità aggiuntive, istituti di welfare, la disciplina

dell'orario di lavoro e gli inquadramenti, gli scatti di anzianità, le tutele per la malattia e i congedi, la bilateralità e – spesso – anche la previdenza, la sanità integrativa e le misure di long term care. Spezzare questo insieme e ridurre tutto a una tariffa legale significherebbe incoraggiare, nei fatti, una fuga dalla applicazione dei contratti verso standard minimi, formalmente conformi alla legge, ma sostanzialmente meno

tutelanti. Il rischio non è alzare i salari più bassi; il rischio è abbassare il perimetro della tutela complessiva.

In attesa della attuazione del decreto attuativo della delega il CNEL non è rimasto fermo ma si è mosso in due direzioni.

In primo luogo, attraverso lo studio di dettaglio e la mappatura dei contenuti retributivi e normativi degli oltre 1.000 contratti nazionali presenti nell'Archivio dei contratti. Il CNEL ha contribuito a fare definitiva chiarezza sul fenomeno del dumping contrattuale, liberando il dibattito sia dalle sottovalutazioni sia dalle caricature. Contratti cosiddetti "pirata" esistono e vanno contrastati con fermezza. Tuttavia, i dati mostrano inequivocabilmente

che sono solo due, su oltre 800 accordi minori, i contratti collettivi al ribasso che entrano in competizione con i contratti storici sottoscritti dagli attori più rappresentativi dentro il perimetro del terziario di mercato. Tutti gli altri contratti minori non entrano in competizione con i contratti leader sui salari, visto il loro tasso nullo di applicazione, ma sviluppano lucrosi sistemi bilaterali per la vendita di servizi a imprese e lavoratori su questioni altrettanto importanti rispetto al tema dei salari e alla competitività delle imprese come il welfare, la formazione dei lavoratori, la salute e la sicurezza sul lavoro.

In secondo luogo, attraverso una riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti, operativa dalla fine dello scorso anno, che consente ora di fornire in modo trasparente e pienamente accessibile le corrette informazioni sui contratti in

essere per i diversi settori produttivi ai decisori politici e sindacali, ai servizi ispettivi e di vigilanza, nonché alle stazioni appaltanti, rispetto al delicato tema del contratto applicabile nel caso di appalti pubblici.

Il lavoro svolto in questi ultimi mesi dal CNEL indica che la risposta non è demolire il sistema contrattuale e tanto meno ritenerlo superato; è distinguerne il centro dinamico dalla periferia patologica. Perché il punto vero è un altro ed è più scomodo da riconoscere: la questione salariale italiana non è solo esogena, ma si colloca anche all'interno del sistema tradizionale delle relazioni industriali.

Sta nei rinnovi troppo lenti, nella difficoltà di trasferire produttività ai salari, nella debolezza della contrattazione decentrata, nelle resistenze culturali e organizzative al cambiamento. Ma sta anche nella perdita progressiva, da parte del sindacato, di capacità non solo di interdizione ma di proposta, di governo delle transizioni, di accompagnamento dell'innovazione. Se i salari ristagnano da troppo tempo, la causa non è una sola. C'entrano inflazione e bassa produttività; c'entrano assetti dimensionali d'impresa e specializzazione produttiva; c'entra anche una architettura contrattuale che, in non pochi settori, fatica ad adattarsi al nuovo lavoro.

Per questo il documento di osservazione e proposte del CNEL del 12 ottobre 2023 ha chiaramente indicato al Governo e alle parti sociali, che sono sovrane in materia, la necessità di un piano nazionale straordinario di sostegno alla contrattazione, in linea con la traiettoria europea e anche con le misure di incentivazione economica approvate con l'ultima legge di bilancio. La direttiva UE 2022/2041, anche dopo la sentenza della Corte di giustizia del novembre 2025 che ne ha annullato soltanto parti relative ai criteri sui minimi legali, resta pienamente valida nella parte che promuove la contrattazione collettiva e invita gli Stati membri con copertura inferiore all'80% a predisporre un piano d'azione. La Commissione europea ha ribadito che la sentenza conferma proprio la validità delle disposizioni sulla contrattazione collettiva in materia salariale.

Questo è il punto politico da cogliere: la via europea non impone all'Italia di imitare ordinamenti fondati sul salario minimo per legge e con sindacati però diventati via via più deboli; chiede invece di rendere la contrattazione collettiva più forte, più



trasparente e più inclusiva. In questa prospettiva, servono strumenti di monitoraggio molto più robusti. Non bastano enunciazioni di principio. Occorrono dati oggettivi, interoperabili, verificabili, aggiornati. Tra questi, l'indicazione obbligatoria del codice del contratto applicato nelle buste paga, il raccordo tra l'Archivio dei contratti, i dati amministrativi e l'attività ispettiva, la possibilità di leggere in tempo reale dove si collocano gli scostamenti retributivi e contributivi.

Il CNEL dispone oggi, grazie alla riforma dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi, di una infrastruttura pubblica e accessibile che rende disponibili i testi autentici dei contratti depositati e organizza la conoscenza del fenomeno contrattuale in modo finalmente trasparente. Proprio per questo l'Archivio può diventare il perno neutrale di una politica salariale non ideologica.

Ma il nodo decisivo, a ben vedere, non è soltanto conoscitivo. È selettivo. La proposta più efficace è limitare incentivi, agevolazioni e benefici pubblici a chi sta dentro il sistema e applica salari adeguati. Denaro pubblico e vantaggi contributivi non possono andare indifferente a chiunque dichiari un contratto. Devono premiare le imprese che riconoscono ai lavoratori i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti

collettivi più applicati, e dunque più radicati, nella categoria di riferimento. Questa è una misura insieme semplice, equa e pro-concorrenziale: protegge il lavoro, sostiene le imprese corrette, disincentiva la concorrenza sleale e non impone per legge una soglia astratta separata dalla realtà dei settori. Si arriva così al punto più importante della delega.

L'Archivio dei contratti del CNEL, come indicato dalla giurisprudenza più recente, non è un supporto accessorio: è il

parametro oggettivo e neutrale per dare attuazione al criterio principale previsto dalla legge, cioè il censimento dei contratti maggiormente applicati. Quel censimento il CNEL lo ha già avviato e reso praticabile. Utilizzarlo, come indicano ancora una

volta gli orientamenti più recenti della magistratura, non significa affatto sostituire il criterio della maggiore rappresentatività comparata. Al contrario, significa rafforzarlo, perché la diffusione effettiva del contratto e il radicamento storico dei soggetti firmatari non sono criteri antagonisti, ma criteri che devono parlarsi perché, come ha già dimostrato il CNEL, portano alla stessa conclusione e cioè alla verifica della coincidenza tra contratti più diffusi e contratti firmati da attori realmente rappresentativi. Il primo evita astrazioni; il secondo impedisce che la mera numerosità occasionale diventi un titolo di legittimazione. E lungo questo percorso istituzionale resta naturalmente aperta la via maestra della nostra tradizione: accordi pattizi tra le parti sociali per misurare, senza invasioni di campo, la rappresentatività e consolidare, finalmente, regole condivise. Se il Governo saprà muoversi in questo solco, il Consiglio dei ministri del Primo Maggio potrà segnare un passaggio utile non solo sul piano simbolico. Potrà dire al Paese che sui salari si esce dalla illusione delle scorciatoie e si entra nella stagione della manutenzione istituzionale: meno slogan, più basi informative comuni; meno conflitto rituale, più responsabilità negoziale; meno incentivi distribuiti senza criterio, più sostegno a chi fa buona contrattazione. È una strada più esigente, certo.

Ma è l'unica che, in un Paese come l'Italia, consente di tenere insieme dignità del lavoro, autonomia delle parti sociali, concorrenza leale tra le imprese e qualità dello sviluppo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SERVE UN PIANO NAZIONALE STRAORDINARIO DI SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE, IN LINEA CON LA TRAIETTORIA EUROPEA

IL NODO DEL DECRETO PER ORA SOLO ANNUNCIATO E CHE GIÀ DIVIDE FORZE POLITICHE, PARTI SOCIALI E OPINIONE PUBBLICA

1.000

I CONTRATTI NAZIONALI

Il CNEL ha mappato i contenuti retributivi e normativi degli oltre 1.000 contratti nazionali presenti nell'Archivio dei contratti

