

*Capitolo II*  
**FONDO NUOVE COMPETENZE  
E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**Sommario:** (A) *Una inedita politica attiva del lavoro.* – 1. La novità del Fondo nuove competenze. – 2. Lo spazio per la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali. – 3. Un primo bilancio. – (B) *La prassi applicativa.* – 4. Rassegna degli accordi aziendali. – 5. Rassegna degli accordi territoriali.

**(A) UNA INEDITA POLITICA ATTIVA DEL LAVORO**

**1. La novità del Fondo nuove competenze.** Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (il c.d. decreto rilancio), convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77, ha introdotto all'articolo 88 il Fondo nuove competenze. Per consentire la graduale ripresa delle attività produttive dopo l'emergenza epidemiologica, il Fondo rimborsa ai datori di lavoro gli oneri sostenuti per le ore di formazione frequentate da lavoratori coinvolti in piani di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive patuiti in contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da imprese, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda. Le risorse previste dalla misura possono essere utilizzate per finanziare percorsi formativi finalizzati all'accrescimento del patrimonio professionale utile per la riorganizzazione dell'azienda, l'*upskilling* interno o la ricollocazione esterna degli stessi lavoratori, nei tempi, contenuti e modi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Il Fondo è costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive (Anpal), per una capienza pari a 730 milioni, aumentati, rispetto ai 230 milioni previsti originariamente, dall'articolo 4 del

decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. Le risorse possono inoltre essere incrementate con le disponibilità dei programmi operativi nazionali e regionali del Fondo sociale europeo, dei Fondi paritetici interprofessionali e del Fondo per la formazione e il reddito dei lavoratori in somministrazione (*ex* articolo 12 del decreto legislativo 24 febbraio 2003, n. 276). Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9 ottobre 2020 individua criteri e modalità di accesso, definendo nel dettaglio finalità, risorse, destinatari, requisiti dell'accordo collettivo, regole di presentazione dell'istanza di contributo, contenuto del progetto per lo sviluppo delle competenze, i soggetti erogatori della formazione, modalità di determinazione ed erogazione del contributo, controlli sul contributo erogato e il coinvolgimento dei Fondi paritetici interprofessionali e del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

**2. *Lo spazio per la contrattazione collettiva e il ruolo delle relazioni sindacali.*** L'attivazione e implementazione del Fondo nuove competenze è rimessa alle relazioni sindacali. Come precisato dall'avviso Anpal del 4 novembre, all'istanza di contributo presentata alla agenzia deve essere allegato l'accordo collettivo aziendale o territoriale di rimodulazione dell'orario di lavoro. Tale accordo, in ottemperanza all'articolo 3 del decreto interministeriale 9 ottobre, deve indicare il numero di lavoratori coinvolti, il numero di ore da destinare alla formazione (per un numero massimo di 250 ore per ciascun lavoratore), il fabbisogno del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, il contenuto e la durata di ciascuna azione formativa.

Le parti devono inoltre concorrere alla definizione del progetto formativo (da allegare all'accordo collettivo) che individua, ai sensi dell'articolo 5 del decreto interministeriale 9 ottobre, gli obiettivi di apprendimento, i soggetti coinvolti, gli erogatori della formazione, la durata, le modalità di svolgimento del percorso di

apprendimento, nonché quelle di valorizzazione del patrimonio di competenze del lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione, validazione, messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite, in conformità al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

**3. Un primo bilancio.** Il termine ultimo per la sottoscrizione dell'accordo collettivo è stato fissato al 31 dicembre 2020. In più sedi (anche negli accordi contrattuali, si veda per esempio *Confartigianato Imprese Veneto*) le rappresentanze sindacali e datoriali hanno comunicato le difficoltà connesse a una tempistica ritenuta eccessivamente ridotta, tanto più in considerazione del fatto che l'avviso Anpal, indispensabile per l'operatività della misura, è sopraggiunto a poco più di 45 giorni dalla scadenza. Eppure, ferme restando questa e altre criticità (come l'incompatibilità tra l'accesso al fondo e la fruizione dei trattamenti di integrazione salariale), al termine del 2020 si contavano centinaia di accordi collettivi depositati. Al 15 gennaio 2021, data dell'ultimo comunicato ufficiale da parte di Anpal e Inps, il numero di istanze approvate era di 125 aziende, per un totale di 53 mila lavoratori coinvolti e per un numero complessivo di oltre 5 milioni di ore di formazione finanziate. I numeri possono ipotizzarsi ancora più alti se si ricorda che, al netto del termine ultimo del 30 dicembre 2020 per la sottoscrizione delle intese di rimodulazione dell'orario di lavoro, le istanze di contributo ad Anpal possono essere presentate in qualsiasi momento, fermo il rischio dell'esaurimento delle risorse stanziare.

Le parti sociali hanno dunque fattivamente dimostrato di essere interessate a uno strumento di politica attiva del lavoro, pressoché inedito nella storia della legislazione italiana. Il tentativo di correlare il supporto economico all'azienda con le azioni a beneficio dei lavoratori volte all'accrescimento del patrimonio professionale dei dipendenti, è stato accolto con interesse tra gli operatori, proponendosi come politica potenzialmente adeguata ai moderni

mercati transizionali del lavoro. A differenza di altre misure di questo genere, il Fondo deve la sua originalità alla scelta del target della azione: non (soltanto) lavoratori in cerca di nuova occupazione, con la specifica (ma limitante) funzione di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, ma anche chi ha già un'occupazione. Si configura quindi come una forma di tutela che prescinde dal posto di lavoro, nella prospettiva di un mercato del lavoro sempre più caratterizzato da transizioni certamente esterne, ma anche interne alle stesse imprese.

Se si prescinde dalle (tante) ore di formazione finalizzate alla conversione dei modelli e processi organizzativi utili all'implementazione del lavoro agile, gli accordi collettivi oggetto della nostra indagine segnalano azioni formative concretamente orientate sia all'efficientamento delle attività *core*, che al rinnovamento di alcuni servizi e prestazioni alla luce del nuovo contesto pandemico e, più in generale, dei cambiamenti in atto nell'economia nazionale e globale. I risultati in termini di accrescimento della professionalità dei lavoratori non potranno che misurarsi al termine delle azioni formative. In fase di redazione degli accordi non sembrano esserci state le condizioni per un vaglio approfondito dei programmi e della qualità dei percorsi formativi. La struttura e il contenuto degli accordi svelano una scarsa attenzione ai contenuti della formazione in sede di negoziazione. Piuttosto, sembra più probabile che il progetto per lo sviluppo di nuove competenze sia stato di frequente deciso unilateralmente dalla direzione del personale delle aziende alle rappresentanze sindacali che ne hanno preso atto. Ciò può desumersi anche dall'organizzazione dei sistemi di monitoraggio che raramente prevedono la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nelle cabine di pilotaggio, monitoraggio e attestazione degli apprendimenti.

## (B) LA PRASSI APPLICATIVA

**4. Rassegna degli accordi aziendali.** La maggior parte degli accordi collettivi necessari per l'accesso al Fondo nuove competenze sono stati sottoscritti a livello aziendale. Le aziende che hanno presentato istanza di contributo ad Anpal appartengono ai settori più vari. Il settore delle telecomunicazioni è stato il più rapido nel predisporre gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro e i relativi progetti formativi per lo sviluppo delle competenze che, anche alla luce del necessario aggancio con i repertori regionali delle qualifiche professionali, strumento poco conosciuto dai protagonisti del mercato del lavoro, hanno richiesto un impegno redazionale non indifferente. Non a caso le prime intese di cui si è avuto notizia sono relative all'*accordo Tim*, 9 novembre 2020, all'*accordo Vodafone*, sempre 9 novembre 2020, seguiti qualche tempo dopo dall'*accordo Sielte*, 17 novembre 2020, dall'*accordo Inwit*, 20 novembre 2020, e dall'*accordo Wind Tre*, 1° dicembre 2020.

Le ragioni di questa primazia del settore delle telecomunicazione sono da ricercarsi nella coincidenza di alcuni fattori che hanno permesso una risposta rapida, nonostante la ristrettezza dei tempi: risultati economici positivi anche nel periodo pandemico, in ragione del forte incremento dei servizi di telecomunicazione nei periodi di confinamento sociale; grande dimensione di impresa e, conseguentemente, modelli organizzativi raffinati; confidenza con le nuove tecnologie e i processi formativi ad esse connessi; abitudine alla erogazione di formazione continua; dipendenti con livelli di istruzione medio-alti e competenze specialistiche solide.

Tali caratteristiche potrebbero indurre a giudicare il Fondo nuove competenze come una soluzione rivolta prioritariamente alle aziende e ai settori in salute, secondo una logica espansiva e non difensiva. Una ipotesi di questo genere non è tuttavia accettabile. Nelle settimane successive, infatti, accordi collettivi sono stati sottoscritti anche in ambiti economici estremamente provati dalla

crisi economica conseguente alla emergenza pandemica: il settore del turismo e della ristorazione innanzitutto (*accordo Autogrill Italia*, 28 novembre 2020; *accordo Gruppo Uvet*, 23 dicembre 2020; *accordo Cirfood*, 28 dicembre 2020), ma anche il commercio (*accordo Daring*, 29 dicembre 2020) e il credito (*accordo Banco BPM*, 29 dicembre 2020), oltre alla industria alimentare (*accordo Coca-Cola*, 21 dicembre 2020), meno esposta alla crisi.

La maggior parte dei lavoratori coinvolti dagli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro e dalle relative azioni formative sono inseriti in aziende di grandi dimensioni che in molti casi hanno destinato ai percorsi di formazione centinaia se non migliaia di dipendenti. L'*accordo Tim* coinvolge 37.585 dipendenti; l'*accordo Wind Tre*, 6.769 dipendenti; l'*accordo Vodafone*, 5.537 dipendenti; l'*accordo Leonardo*, 4.601 dipendenti; l'*accordo Coca-Cola HBC Italia*, 1.503 dipendenti. Un numero ridotto di lavoratori si registra in aziende di più piccole dimensioni, come l'*accordo Daring* (138 dipendenti coinvolti), l'*accordo Ecolab* (95 dipendenti coinvolti), l'*accordo Gruppo Padusa* (43 dipendenti), l'*accordo Gruppo Uvet* (197 dipendenti), l'*accordo Tack & TMI* (50 dipendenti), l'*accordo The Information Lab* (32 dipendenti).

Molti dei contratti collettivi esaminati identificano i lavoratori coinvolti nella rimodulazione dell'orario di lavoro e nei percorsi formativi tra i lavoratori impiegati o quadri. Sono di numero inferiore i piani formativi finalizzati alla riqualificazione professionale degli operai. Una delle poche eccezioni è rappresentata dall'*accordo Sielte*, azienda che opera nel settore delle telecomunicazioni, nel quale è prevista la riqualificazione degli operatori tecnici chiamati alla transizione dalla lavorazione dei cavi in ramo alla fibra ottica. Anche nell'*accordo Leonardo* è concordata l'erogazione di alcuni corsi specificamente rivolti a operai: calibratori e uniformatori, verniciatori, operatori di controllo conformità di prodotto, attrezzisti, addetti e operatori logistica di magazzino, manutentori.

È comunque più frequente che i progetti formativi siano rivolti a lavoratori impiegati in attività di ufficio e impegnati durante i mesi

pandemici in una riorganizzazione aziendale in termini di digitalizzazione e di diffusione massiccia del lavoro da remoto. Tra i corsi di formazione più menzionati dai piani formativi allegati agli accordi collettivi ci sono quelli finalizzati alla *smart organization* e alla *digital transformation*. Gli obiettivi formativi sono perseguiti in due direzioni, quella funzionale alla costruzione di competenze *hard* necessarie per utilizzare i dispositivi e le metodologie tipiche del lavoro da remoto (gestione della casella di posta elettronica, accesso alle piattaforme per video conferenze, lavorazione tramite strumenti *cloud*, ecc.); quella funzionale alla maturazione di competenze *soft* indispensabili per preparare il dipendente a una modalità di lavoro parzialmente inedita, caratterizzata da una sempre più marcata autonomia professionale (gestione dei tempi, auto-centratura e responsabilità, *work-life balance* in autonomia, propensione al cambiamento e adattabilità, gestione della complessità, abilità di comunicazione, prioritizzazione dinamica e *multitasking*, cultura del *feedback*, ecc.).

Al di là della nuova organizzazione dei processi interni all'azienda, dettata dalla transizione al lavoro da remoto, un nuovo fabbisogno professionale è necessario anche per innovare i processi verso l'esterno, cioè le relazioni e l'erogazione dei servizi a favore di clienti e consumatori, in considerazione delle evidenti differenze tra l'interlocuzione in presenza e quella intermediata dalla tecnologia, per quanto evoluta. Diventa infatti necessario essere in grado di gestire anche da remoto le richieste di supporto da parte del cliente (*accordo Ecolab*), ingaggiare le persone a distanza a partire da una più forte *brand identity* e capacità di persuasione (*accordo Tim*), sviluppare delle competenze linguistiche in una prospettiva di internazionalizzazione dell'utenza (*accordo Gruppo Uvet*). Nell'ottica della digitalizzazione dei servizi deve leggersi anche l'*accordo Banco BPM*, che riguarda specificatamente gli 805 dipendenti interessati dalla chiusura di 300 filiali entro il mese di giugno 2021 e che pertanto sono chiamati a una conversione pressoché integrale di metodi e attività.

La formazione è erogata direttamente da professionisti interni alle aziende, che in vari casi dispongono anche di una *Academy* (per esempio *accordo Autogrill*), ovvero da soggetti esterni (è per esempio il caso di *Tim*, *Sielte* e *Wind Tre*, che si avvalgono anche di soggetti accreditati o che svolgono attività di formazione professionale per statuto). Sul punto interessante l'*accordo Job*, nel quale il datore di lavoro è un'agenzia di somministrazione che destina i propri lavoratori ai progetti formativi già predisposti dall'impresa utilizzatrice.

Sempre a terzi è inoltre affidata l'attestazione degli apprendimenti. In ottemperanza al decreto interministeriale 9 ottobre 2020, nonché all'avviso Anpal 4 novembre 2020, la totalità degli accordi indicano le modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite. Nella maggior parte dei casi, le parti (*in primis* l'azienda, si veda l'*accordo Gruppo Uvet*) si assumono il compito di promuovere e favorire l'esercizio consapevole del lavoratore ai servizi di validazione e certificazione delle competenze, attraverso un'azione di orientamento ovvero rilasciando le aziende un documento di trasparenza (è il caso per esempio dell'*accordo Inwit*) ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, ovvero – in sparuti casi – individuando già nel progetto formativo per lo sviluppo di competenze l'ente titolato responsabile della certificazione (*accordo The Information Lab*).

Anche ai fini dell'attestazione delle competenze maturate durante il percorso formativo, oltre che allo scopo di presidiare la qualità delle azioni formative in termini di apprendimento dei lavoratori, la maggior parte degli accordi collettivi configurano un più o meno dettagliato sistema di monitoraggio. Alcuni accordi prevedono che il monitoraggio sia svolto dal dipartimento *human resources* dell'azienda attraverso la somministrazione di questionari al termine di ciascuna azione formativa (per esempio *accordo Wind Tre*), altri esternalizzano all'ente formatore e/o certificatore (per esempio *accordo Coca-Cola*, *accordo Sielte* e *accordo Banco BPM*).

*Tabella 1 (1) – Accordi aziendali per l'accesso  
al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE C: MANIFATTURA</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Ecolab	Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	17.12.2020
Leonardo	Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm	17.12.2020

*Tabella 1 (2) – Accordi aziendali per l'accesso  
al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE G: COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Maiora	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	28.12.2020
The Information Lab Italia	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	30.12.2020

*Tabella 1 (3) – Accordi aziendali per l'accesso  
al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE I: ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Autogrill Italia	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	02.12.2020

Cirfood S.C.	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	28.12.2020
--------------	--	------------

*Tabella 1 (4) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE K: ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Banco BPM	Fabi, Firs-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub	29.12.2020
Gruppo Padusa	Filmcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	31.12.2020

*Tabella 1 (5) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE M: ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Coca-Cola HBC Italia	Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	21.12.2020

*Tabella 1 (6) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE N: NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Gruppo Uvet	Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs	23.12.2020
TNS-ICT Travel Solution	Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs	23.12.2020
During	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	29.12.2020
Job	Felsa-Cisl	31.12.2020

*Tabella 1 (7) – Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

<b>SETTORE J: SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tim	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	09.11.2020
Vodafone	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	09.11.2020
Sielte	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	17.11.2020
Inwit	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	20.11.2020
Wind Tre	Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	01.12.2020

Tabella 1 (8) – *Accordi aziendali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

SETTORE P: ISTRUZIONE		
<i>Azienda</i>	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Tack & TMI Italy	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	29.12.2020

**5. Rassegna degli accordi territoriali.** I contratti collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro possono essere sottoscritti anche a livello territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Non poche organizzazioni sindacali e datoriali, al fine di consentire l'accesso al Fondo nuove competenze anche alle aziende e ai lavoratori che non sono oggetto di contrattazione aziendale, hanno predisposto degli accordi territoriali, soprattutto nelle ultime settimane del 2020. Tali accordi, pur con accenti diversi, rappresentano il presupposto procedurale e (almeno teoricamente) sostanziale per la presentazione dell'istanza di contributo: le aziende interessate aderiscono all'intesa siglata dall'associazione datoriale a cui è iscritta o a cui conferisce mandato. Non di rado, per aderire all'accordo, il datore di lavoro deve applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle organizzazioni nazionali integralmente (per esempio *accordo Confindustria Vicenza*) o limitatamente alle parti normative ed obbligatorie (per esempio *accordo Anapa*). In taluni casi, ai fini dell'applicazione dell'accordo costituisce presupposto indefettibile il regolare versamento alla bilateralità regionale (per esempio *accordo Confartigianato Imprese Veneto*).

Alcune organizzazioni nazionali hanno predisposto delle intesequadro, condividendo uno standard che le articolazioni territoriali sottoscrivono a livello territoriale (è il caso per esempio dell'*accordo Anapa*, dell'*accordo Federalberghi* e degli *accordi Manageritalia*).

Gli accordi territoriali esaminati dispongono di regola due tipologie di procedure di adesione differenti. La prima, quella meno diffusa, prevede che i datori di lavoro interessati debbano incontrare presso la sede datoriale territoriale le organizzazioni sindacali territoriali interessate (per esempio *accordo Anapa*) al fine di sottoscrivere l'accordo collettivo. La seconda, ben più frequente, opera secondo una logica a "sportello" e prevede che le imprese interessate presentino la proposta di piano di rimodulazione e degli interventi formativi programmati a una commissione paritetica *ad hoc* (per esempio *accordo Api Torino*, *accordo Confcommercio Vicenza*, *accordo Confimi Bergamo*, *accordo Federalberghi*) ovvero all'ente bilaterale (per esempio *accordo Confartigianato Imprese Veneto*). Una volta ottenuta la convalida/approvazione del progetto formativo, il datore di lavoro potrà presentare l'istanza di contributo ad Anpal, allegando l'accordo territoriale.

Per perfezionare l'adesione all'accordo territoriale può essere anche necessario che le organizzazioni sindacali, una volta informate dalla commissione locale dell'interesse del datore di lavoro, svolgano una discussione con i lavoratori e le lavoratrici coinvolti, anche in modalità assemblea (per esempio *accordo Api Torino*).

Il piano di rimodulazione dell'orario di lavoro e il relativo progetto formativo devono prevedere tutti gli elementi necessari per ottemperare alle prescrizioni del decreto ministeriale 9 ottobre: nominativi dei lavoratori; numero di ore di rimodulazione; modalità di svolgimento del percorso e la relativa durata; modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze del/la dipendente; modalità di personalizzazione dei percorsi in base alla valutazione di ingresso; modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze; soggetto erogatore della formazione; eventuale dichiarazione per avvalersi delle risorse dei Fondi interprofessionali.

In attesa che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o l'Anpal comunichino i dati ufficiali su quante e quali aziende abbiano presentato istanza di contributo, nonché il numero di intese siglate a livello territoriale, può comunque immaginarsi che i (non

pochi) accordi territoriali sottoscritti entro il 2020 abbiano consentito l'accesso al Fondo nuove competenze da parte delle tante aziende di piccole o piccolissime dimensioni che animano il tessuto economico italiano. In molti accordi territoriali è espressamente richiamata la necessità di fornire uno strumento per accedere al Fondo per le imprese associate che siano prive di rappresentanza sindacale, con una attenzione evidente alle micro e piccole realtà, che non a caso costituiscono la base associativa delle sigle datoriali firmatarie di questi accordi.

Tabella 2 – *Accordi territoriali per l'accesso al Fondo nuove competenze*

	<i>Firmatari</i>	<i>Data</i>
Confartigianato Imprese Veneto	Confartigianato Imprese Veneto, CAN Veneto, Casartigiani Veneto e Cgil regionale Veneto, Cisl regionale Veneto, Uil regionale Veneto	16.11.2020
Unione industriale Torino	Unione industriale di Torino e Cgil Torino, Cisl Torino, Uil Torino	20.11.2020
Api Torino	Api Torino e Cgil Torino, Cisl Torino, Uil Torino	24.11.2020
Confcommercio Vicenza	Confcommercio Vicenza e Filcams-Cgil Vicenza, Fisascat-Cisl Vicenza, Uiltucs-Uil Vicenza	25.11.2020
Uneba Lombardia	Uneba regionale Lombardia e Fp-Cgil Lombardia, Fp-Cisl Lombardia, Fpl-Uil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil Lombardia	26.11.2020
Federalberghi (accordo-quadro)	Federalberghi, Faida e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs-Uil	04.12.2020

Manageritalia (accordo-quadro)	Confcommercio – Imprese per l'Italia e Manageritalia	04.12.2020
Manageritalia (accordo-quadro)	Federalberghi e Manageritalia	14.12.2020
Confimi Bergamo	Confimi Apindustria Bergamo e Cgil Bergamo, Cisl Bergamo e Uil Bergamo	23.12.2020
Anapa (accordo-quadro)	Anapa-Confcommercio e First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, FNA	28.12.2020