



**Piano di monitoraggio 2023-2024
Provincia autonoma di Trento**



**Tra resilienza e crescita: prima indagine sulla
formazione continua del settore artigiano in
Trentino**

Indice

Il gruppo di progetto.....	3
Premessa metodologica.....	5
Cap I L’artigianato trentino: analisi di contesto e inquadramento.....	8
1.1 La situazione economica provinciale nel biennio 2023-24.....	8
1.2 L’artigianato trentino: il quadro normativo.....	17
1.3 I numeri dell’artigianato trentino.....	21
1.4 L’ <i>iter</i> di approvazione dei progetti operativi e la sinergia tra Fondartigianato e Agenzia del Lavoro.....	31
Cap. II Un’analisi della formazione erogata nel periodo 2019-2022.....	35
2.1 Obiettivi dell’indagine.....	35
2.2 Struttura dell’indagine.....	38
2.3 Risultati più rilevanti.....	43
2.4 Considerazioni finali e indicazioni prospettive.....	47
Cap III Un’indagine sulla formazione continua erogata nel periodo luglio 2024-aprile 2025 (Progetto di Sviluppo FAST).....	51
3.1 Obiettivi dell’indagine.....	51
3.2 Struttura e somministrazione del questionario.....	52
3.3 Caratteristiche dei rispondenti.....	54
3.4 Risultati principali.....	56
3.4.1 Formazione svolta.....	56
3.4.2 Formazione svolta – <i>focus</i> digitalizzazione.....	57
3.4.3 Formazione svolta – <i>focus</i> sostenibilità (ESG).....	60
3.4.4 Formazione in generale.....	64
3.4.5 <i>Focus</i> intergenerazionale.....	65
3.5 Considerazioni finali e indicazioni prospettive.....	67
Cap. IV Un’analisi delle percezioni imprenditoriali in Trentino: la collaborazione tra Agenzia del Lavoro e FBK-IRVAPP.....	69
4.1 Premessa.....	69
4.2 Introduzione.....	69
4.3 Quadro teorico.....	72
4.4 Impostazione del progetto e metodologia.....	74
4.5 Risultati principali della prima fase del progetto.....	75
4.6 Considerazioni finali e indicazioni prospettive.....	75

Conclusioni di <i>policy</i>.....	77
Bibliografia.....	82

Il gruppo di progetto

L'Università di Trento, che ha coordinato le attività di ricerca

Chiara Cristofolini

Professoressa associata di diritto del lavoro nell'Università di Trento

Franco Fraccaroli

Professore ordinario di psicologia del lavoro e delle organizzazioni
nell'Università di Trento

Luca Nogler

Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Trento

Lorenzo Luisetto

Assistant Professor of Law alla Cleveland State University

Riccardo Salomone

Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Trento

Chiara Stenghel

Manager di progetto nell'Università di Trento

Le parti sociali e la bilateralità artigiana

Osvaldo Angiolini (UIL del Trentino), Giancarlo Berardi (Associazione Artigiani-Confartigianato Trentino), Manuela Faggioni Sella (CGIL del Trentino), Claudio Filippi (Associazione Artigiani-Confartigianato Trentino), Elena Filippi (EBAT), Arianna Giovanazzi (Associazione Artigiani-Confartigianato Trentino), Claudio Moser (Associazione Artigiani-Confartigianato Trentino), Luciano Remorini (CISL del Trentino), Andrea Valerio (EBAT). Alla analisi dati di cui al cap. 2 hanno contribuito anche Maria Bernardi (UIL del Trentino), Arianna Bridi (UIL del Trentino), Lorenzo Sighel (UIL del Trentino)

I'Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche della Fondazione Bruno Kessler (IRVAPP-FBK), che ha contribuito in questo Rapporto alla stesura del cap. 4

Alessio Tomelleri

Ricercatore presso l’Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche della Fondazione Bruno Kessler

Mirco Tonin

Professore ordinario di economia politica nella Libera Università di Bolzano e Direttore dell’Istituto per la ricerca valutativa sulle politiche pubbliche della Fondazione Bruno Kessler

L’Agenzia del Lavoro della Provincia di Trento, che ha contribuito in questo Rapporto alla stesura del cap. 4

Elisa Martini (Ufficio Studi, Agenzia del Lavoro di Trento), Isabella Speziali (Agenzia del Lavoro di Trento), Stefania Terlizzi (Dirigente Generale della Agenzia del Lavoro di Trento), Daniela Zampogna (Ufficio Formazione, Agenzia del Lavoro di Trento).

Premessa metodologica

Il report presenta gli esiti dell’attività di monitoraggio della formazione erogata da Fondartigianato nel territorio della Provincia Autonoma di Trento relativa ai progetti operativi finanziati sulla base dell’Invito 1-2023 e un’analisi dei dati storici riferita agli Inviti 1-2019, 1-2021 e 1-2022.

Il Piano valutativo 2023-24 si è proposto, per la prima volta in Provincia di Trento, una ricerca qualitativa e quantitativa dei progetti realizzati sul territorio attinente alla Linea di finanziamento 2 “Progetti di sviluppo di accordi quadro” che dal 2016 vede il cofinanziamento dell’Agenzia del Lavoro. Quest’ultima è promotrice di una ricerca parallela sulla percezione degli imprenditori artigiani rispetto alla formazione, con un *focus* specifico su come questa influenzi la propensione alla partecipazione agli interventi formativi. L’attività di monitoraggio ha visto la partecipazione di una pluralità di attori: le Parti Sociali Regionali, l’Ente bilaterale territoriale, l’istituto di ricerca IRVAPP (Istituto sulla ricerca valutativa delle politiche pubbliche della Fondazione Bruno Kessler), l’Agenzia del Lavoro ed esperti esterni. Tale pluralità di soggettività è intervenuta nelle diverse fasi di strutturazione del Piano di monitoraggio organizzato in tre macroaree e con un approccio metodologico misto (un’indagine quantitativa di tipo CAWI sui lavoratori preceduta da un test pilota, cinque interviste agli enti di formazione, quattro *focus groups* con i diversi attori territoriali coinvolti nella progettazione e realizzazione della formazione). L’attività di monitoraggio si è declinata in diversi momenti:

- 1) Una prima fase di definizione delle domande di ricerca, delle modalità e degli strumenti per la valutazione quantitativa e qualitativa della formazione erogata che ha coperto l’arco temporale ottobre 2023-aprile 2024. Nel periodo considerato, il gruppo di ricerca dell’Università di Trento ha partecipato a cinque riunioni con le Parti Sociali Regionali e l’Ente bilaterale territoriale svoltesi presso la sede di quest’ultimo. Per ottimizzare tempi e modalità di avvio dell’attività, è stato nominato un Gruppo di Monitoraggio composto da due referenti delle Parti Sociali (Associazione Artigiani Trentino e UIL Trentino), un referente dell’articolazione regionale del Fondo e due referenti dell’Università di Trento. La definizione di un gruppo di lavoro in modalità ristretta ha consentito di individuare più celermente obiettivi, priorità e risultati attesi. L’Università di Trento, inoltre, ha accolto la richiesta di attualità delle Parti Sociali di un affondo analitico rispetto ai temi di ESG (*Environmental, Social and Governance*) e digitalizzazione, sia in riferimento all’analisi dei dati storici relativi agli Inviti 1-2019, 1-2021 e 1-2022, sia rispetto alla predisposizione del questionario somministrato ai lavoratori in aula a partire da settembre 2024. La fotografia dell’esistente – basata su una valutazione *ex post* di progetti già conclusi e punto di partenza dell’analisi

quali-quantitativa – ha consentito di individuare punti di forza e aree di miglioramento del sistema formativo di Fondartigianato in Provincia di Trento.

2) Una seconda fase di realizzazione dell’attività di monitoraggio vera e propria attuata con metodologia mista a partire da giugno 2024, una volta avuto accesso ai dati storici della formazione già erogata sul territorio. Nel percorso sono stati analizzati, grazie all’apporto di una risorsa messa a disposizione da UIL Trentino e al personale dell’articolazione regionale del Fondo, i progetti operativi passati con una particolare attenzione analitica ai temi di ESG e digitalizzazione. Parallelamente sono state realizzate cinque interviste dirette agli enti di formazione per tracciare il fabbisogno formativo e individuare eventuali fattori di ottimizzazione. Nello stesso periodo, i ricercatori dell’Università di Trento hanno predisposto e presentato il questionario al Gruppo di Monitoraggio del Piano, discutendo revisioni e suggerimenti. Una volta finalizzato il questionario, è stata avviata una fase pilota (luglio-agosto, con metodologia CAWI) per misurarne l’efficacia prima della diffusione a numeri più ampi. La somministrazione e raccolta dei dati vera e propria è iniziata con i corsi di settembre 2024 e si è conclusa il 19 aprile 2025, in linea con la proroga dell’Invito 1-2023 decisa da Fondartigianato. In questa fase sono state organizzate altre tre riunioni di aggiornamento con il Gruppo di Monitoraggio e due *focus groups*: un primo di allineamento con il progetto di IRVAPP e Agenzia del Lavoro sulla percezione degli imprenditori trentini circa la formazione dei propri dipendenti e un secondo allargato a tutti gli attori coinvolti nel Piano di monitoraggio per una presentazione dello stato di avanzamento della ricerca e dei risultati *in itinere*: le Parti Sociali, l’Ente Bilaterale territoriale, Agenzia del Lavoro, IRVAPP- FBK e altri esperti esterni.

3) Il terzo momento di questo percorso ha riguardato l’analisi dei dati raccolti, sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo con una particolare attenzione agli esiti di apprendimento, e gli impatti *ex post* delle azioni formative per i lavoratori che hanno partecipato alle lezioni e all’evoluzione del fabbisogno. Anche in questa fase, sono stati esplorati i temi di ricerca di ESG e digitalizzazione a completamento dell’analisi sulla formazione pregressa. Sono state inoltre valutate ulteriori possibili indagini verticali sui dati raccolti e concordate scadenze e modalità organizzative delle azioni e degli eventi di disseminazione e dei risultati ottenuti.

Il presente report si inserisce in un quadro valutativo complesso, in cui l’area di intervento di Fondartigianato è stata ulteriormente arricchita dalla platea formativa di Agenzia del Lavoro (titolari, soci, collaboratori familiari).

Scopo di questo rapporto è quello di fornire, tramite un approccio multidisciplinare e una metodologia mista, una “cassetta degli attrezzi” per la

valutazione della formazione e alcune indicazioni di *policy* utili sia ai soggetti che disegnano e organizzano percorsi formativi per il personale delle imprese artigiane sia alla contrattazione collettiva.

Cap. I

L'artigianato trentino: analisi di contesto e inquadramento

1.1 La situazione economica provinciale nel biennio 2023-24

La situazione economica provinciale nel periodo 2023-24 ha confermato l'orientamento generale nazionale di moderata crescita rispetto alla vivacità del periodo post-pandemico.¹ Tale frenata affonda le sue radici nel calo generale della domanda globale e nelle politiche monetarie restrittive messe in campo nell'eurozona. Hanno pesato, sul piano locale, la diffusa instabilità geopolitica internazionale e relativi rischi al ribasso, la nuova impennata delle materie prime, il fenomeno inflattivo che ha mostrato un percorso di rientro più lento delle previsioni e l'andamento dell'economia cinese – con i relativi rischi di deflazione dovuti ai problemi registrati nel settore immobiliare². Nel contesto europeo i dati del biennio 2023-24 hanno mostrato un timido segnale di ripresa e una conferma della diminuzione graduale e generalizzata dell'inflazione, conseguentemente all'orientamento più severo della politica monetaria e al calo, rispetto ai picchi del 2022, delle materie prime energetiche. In particolare, a seguito della prima riduzione dei tassi di interesse risalente a giugno dell'anno appena trascorso, si sono manifestati timidi segnali di fiducia a sostegno del potere d'acquisto e i consumi delle famiglie³. Ciononostante, il 2024 si è concluso in un clima di elevata incertezza, sia per le perduranti tensioni geopolitiche, sia per le attese della politica commerciale che verrà implementata dalla nuova amministrazione statunitense⁴. Anche sul piano nazionale, rispetto a momenti storicamente più prosperi, crescita e produttività italiane si sono mostrate particolarmente fragili se comparate con le maggiori potenze europee, tra cui spicca lo slancio spagnolo rispetto a *performances* inferiori di Francia e Germania.⁵ Tale precarietà ha coinvolto, di rimbalzo, anche l'economia trentina nella quale il primo trimestre del 2023 ha segnalato una variazione tendenziale che, seppur positiva, è risultata inferiore rispetto agli anni precedenti⁶. Si tratta di un rallentamento trasversale a tutti i comparti che nei mesi autunnali e invernali del 2023 ha portato a una sostanziale stagnazione con l'importante eccezione

¹ *Ufficio studi e ricerche*, 2023, 8.

² *FMI*, 2024, 7.

³ *Ufficio studi e ricerche* 2024b, 4 ss.

⁴ *Ufficio studi e ricerche* 2024d, 4 ss.

⁵ *ISTAT*, 2024, 13.

⁶ Per un inquadramento generale delle politiche economiche trentine si veda: Moser 2023a; 2023; Moser 2023b; Moser 2024; Moser 2025.

del settore edile la cui incidenza positiva è dovuta agli incentivi statali⁷. Il fatturato delle imprese trentine nel 2023 è cresciuto, rispetto al 2022, di 4,4 punti percentuali. Il quadro di sintesi è risultato particolarmente instabile e vincolato alle dinamiche internazionali: la sofferenza dei settori più esposti – manifattura e commercio all'ingrosso – è stata tuttavia bilanciata dal buon andamento dei compatti economici legati alla domanda locale, commercio al dettaglio e servizi alle imprese⁸. I dati riguardanti la distribuzione delle vendite hanno mostrato come questa abbia riguardato per 49,7% il territorio provinciale, per il 34,3% quello nazionale e per 16,1% quello estero. Tra tutte, le imprese manifatturiere si sono rivolte prevalentemente al mercato nazionale ed estero (43,3% e 37,1%). La fotografia emergente, lato imprenditoriale, è quella di una generale cautela rispetto al futuro, parzialmente smentita dalla vivacità del settore dei servizi. Alla ritrosia degli imprenditori trentini si aggiunge quella dei consumatori, misurata dall'indice di fiducia (CCI Consumer Confidence Index.) Si tratta di un indicatore calcolato sulla base: della variazione dei consumatori rispetto all'andamento dell'economia nei 12 mesi futuri; del giudizio della condizione economica della propria famiglia negli ultimi 12 mesi e dell'evoluzione della situazione economica della propria famiglia⁹. Nel 2023 tale indicatore ha subito una contrazione notevole passando dai -6,6 punti percentuali della primavera ai -26,4 punti dell'autunno, palesando ulteriormente il clima di incertezza e diffidenza legato alle tensioni inflazionistiche e agli alti tassi di interesse. Nell'arco temporale considerato è peggiorato in particolare il giudizio dei trentini rispetto alla propria situazione economica e all'andamento dell'economia locale, a fronte del calo continuo del potere di acquisto delle famiglie in assenza di aumento dei redditi¹⁰.

Rispetto alla situazione nazionale, l'occupazione trentina del 2023 ha confermato un dato in miglioramento con un tasso di occupazione di 8,7 punti percentuali maggiore rispetto al 61,5% nazionale, un tasso di attività di 6,6 punti percentuali superiore contro il 66,7% in Italia e un tasso di disoccupazione inferiore del 3,9% (7,7 quella italiana). La crescita generale dell'occupazione è stata distribuita a più altezze nei differenti settori economici: in crescita per quanto riguarda manifatturiero, commercio all'ingrosso/al dettaglio e trasporti, in calo per costruzioni e servizi alle imprese. L'andamento annuo dell'occupazione nel 2023 è risultato negativo

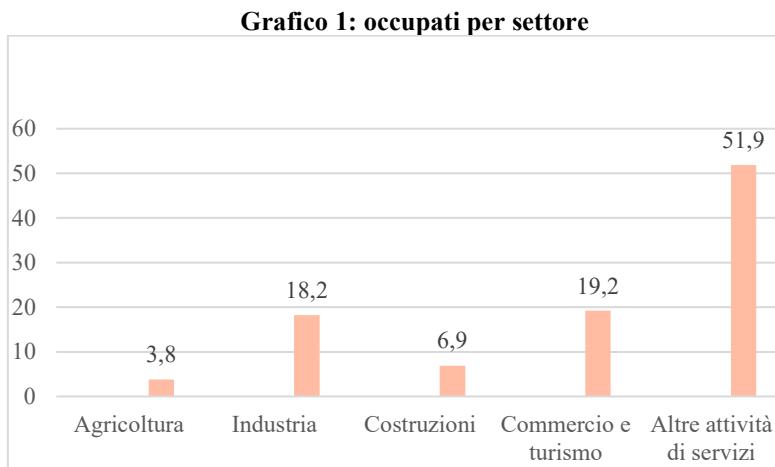
⁷ Ufficio Studi e Ricerche, 2023, 8.

⁸ Ibidem.

⁹ Ivi, 12.

¹⁰ Ibidem.

presso le imprese con un numero di addetto minore di 10, ma in aumento tra le medie e le grandi aziende¹¹.



Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

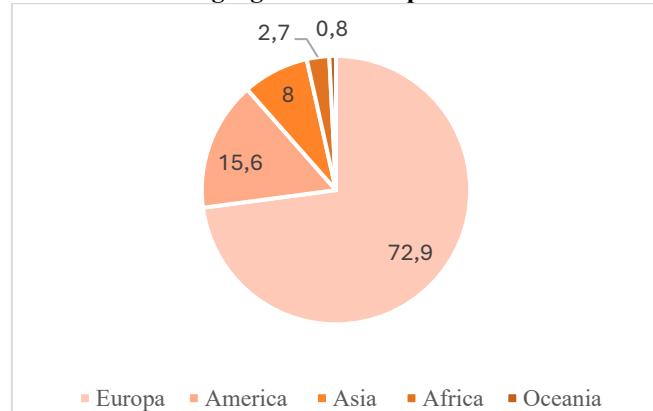
Un'indagine del 2023 condotta da Unioncamere in collaborazione con Anpal ha registrato circa 80.630 i contratti di lavoro programmati dalle imprese trentine (con 3900 nuovi ingressi nel mercato rispetto all'anno precedente). Nonostante questo dato incoraggiante, le imprese locali hanno segnalato una crescente difficoltà di reperimento della forza lavoro (55,1% rispetto al valore registrato nel 2019). Tale fenomeno investe tutti i settori: dalle professioni più altamente qualificate (dirigenti e professionisti) a quelle più operative (operai, tecnici e autisti). Figure tecnico-ingegneristiche e operai specializzati avrebbero addirittura raggiunto valori compresi tra il 60 e il 70%. Le imprese legate alla filiera del turismo, invece, resterebbero trainanti contando 33.360 potenziali nuove assunzioni. A seguire, commercio (8.990) e costruzioni (5.220)¹².

Per quanto riguarda il settore delle importazioni e delle esportazioni, la Provincia di Trento ha esportato nel 2023 circa 5,3 miliardi di euro (+3,6% rispetto all'anno precedente) e importato 3,7 miliardi di euro (-4,9% rispetto al 2022). Nel 2023 sono state registrate circa 1000 imprese esportatrici, di seguito le diverse aree geografiche di destinazione:

¹¹ *Ufficio studi e ricerche, 2023, 13.*

¹² *Excelsior, 2023.*

Grafico 2: geografia delle esportazioni trentine



Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento su dati Istat (Coeweb)

I principali Paesi di destinazione delle merci nel 2023 sono stati:

1. Germania (16%)
2. Stati Uniti (11,7%),
3. Francia (9,8%)
4. Regno Unito (7,9%).

Tabella 1: prodotti esportati in valori assoluti e percentuali

<i>Macchinari ed apparecchi nca</i>	1.144.178.459 €	21,5%
<i>Prodotti alimentari, bevande</i>	922.989.656 €	17,3%
<i>Mezzi di trasporto</i>	710.900.272 €	13,4%
<i>Legno e prodotti in legno, carta e stampa</i>	480.521.961 €	9,0%
<i>Sostanze e prodotti chimici</i>	390.547.765 €	7,3%
<i>Metalli di base e prod. in metallo</i>	370.499.813 €	7,0%
<i>Prodotti tessili, abbigliamento</i>	298.816.232 €	5,6%
<i>Articoli in gomma e materie plastiche</i>	262.613.982 €	4,9%
<i>Prodotti delle altre attività manifatturiere</i>	174.349.028	3,3%
<i>Apparecchi elettrici</i>	172.466.033	3,2%

Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento su dati Istat (Coeweb)

Per quanto riguarda le importazioni, invece, è interessante notare come oltre l'85% delle merci importate siano di provenienza europea: la Germania si è riconfermata il *partner* commerciale più importante (21,2% delle merci) seguita da Francia (17,3%), Austria con l'8,2% e Paesi Bassi (7,1%).

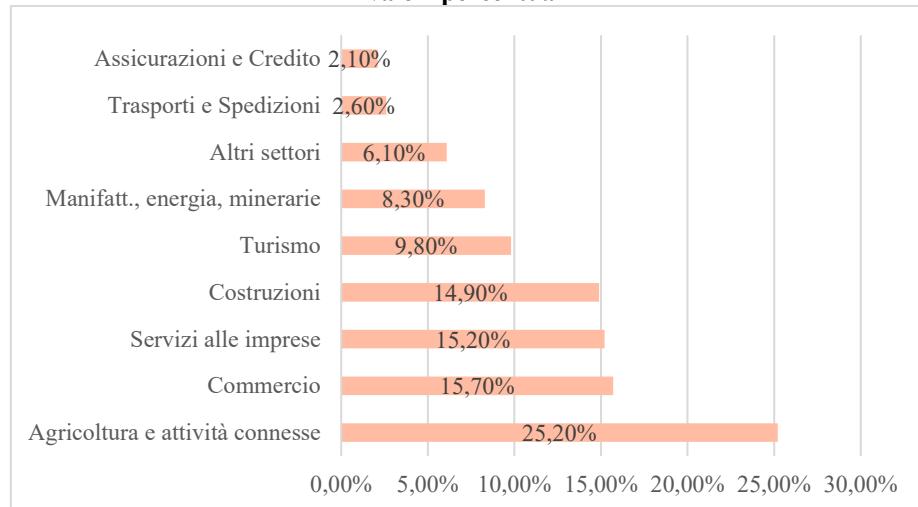
Tabella 2: prodotti importati, in valori assoluti e percentuali

<i>Mezzi di trasporto</i>	719.557.864 €	19,6%
<i>Legno e prodotti in legno, carta e stampa</i>	409.806.377 €	11,2%
<i>Prodotti alimentari, bevande</i>	405.334.403 €	11,0%
<i>Macchinari ed apparecchi nca</i>	373.408.776 €	10,2%
<i>Sostanze e prodotti chimici</i>	331.584.308 €	9,0%
<i>Metalli di base e prod. in metallo</i>	260.996.408 €	7,1%
<i>Articoli in gomma e materie plastiche</i>	242.939.307	6,6%
<i>Computer, apparecchi elettronici e ottici</i>	184.531.035 €	5,0%
<i>Prodotti tessili, abbigliamento</i>	184.399.855 €	5,0%
<i>Prodotti dell'agricoltura, della silv. e pesca</i>	147.140.193 €	4,0%

Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento su dati Istat (Coeweb)

Nel 2023 le imprese registrate sono state 50.670, di cui: 46.539 attive, 2664 inattive, 1017 in scioglimento e liquidazione e 450 con procedure consensuali.

Grafico 3: settori di attività delle imprese registrate: imprese attive per settore in valori percentuali



Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

Nel decennio 2013-2023 i settori in crescita sono stati: servizi alle imprese (+22,4%), assicurazioni e credito (+14,2%), altri settori – comprensivo di istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche, sportive e di intrattenimento, lavanderie, parrucchiere e altri servizi estetici (+5,5%) – e turismo (+2,1%). In calo: commercio (-15,8%), costruzioni (-8,8%),

manifatturiero, energia e minerarie (- 5,9%), trasporti (-2,4%), agricoltura (-1,9%).

La forma giuridica privilegiata dalle imprese trentine è quella dell'impresa individuale, seguita dalla società di capitale e di persone. Recentemente, tuttavia, tale tendenza è stata parzialmente smentita da un rinnovato interesse per forme organizzative più strutturate – come la società di capitale +3,4% rispetto all'anno precedente – mentre è rimasta invariata la prevalenza dimensionale per la piccola e media realtà¹³.

Grafico 4: forma giuridica delle imprese registrate

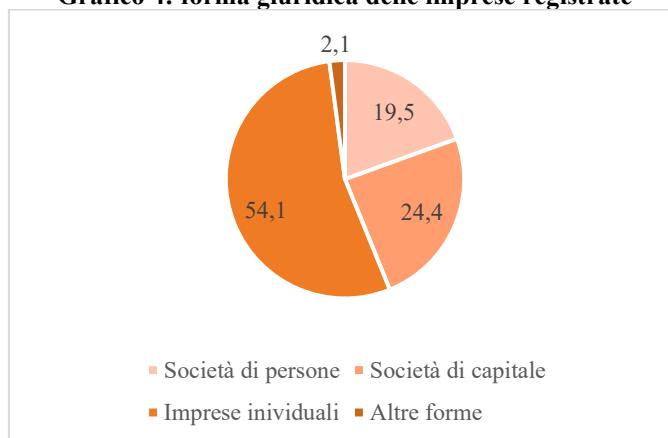
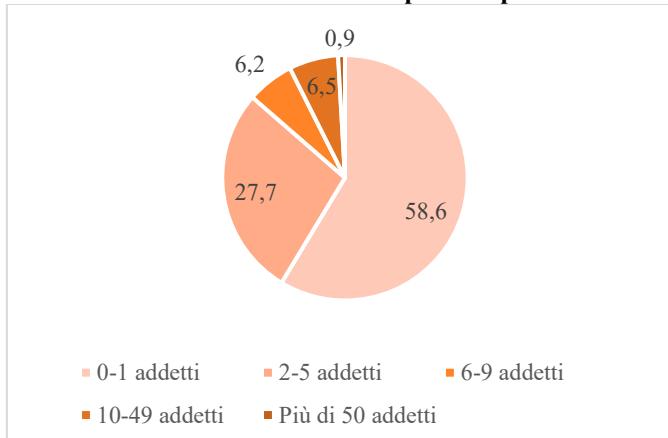


Grafico 5: dimensione delle imprese in percentuale



Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

Per quanto riguarda i diversi ambiti di attività, nel 2023 si è assistito a un calo delle imprese operanti nel settore industriale (-0,8% rispetto al 2022 delle 10.812 imprese attive; il 23,2% del totale delle imprese registrate). In particolare, i comparti industriali del manifatturiero (con 3407 imprese attive,

¹³ *Ivi, 18.*

di cui 2256 artigiane) e delle costruzioni (con 6942 imprese attive, di cui 5398 artigiane) hanno mostrato, rispetto all'anno precedente, una contrazione rispettivamente dell'1,8% e dello 0,2%. Il manifatturiero comprende: industria del legno (613), fabbricazione di prodotti in metallo (586), industrie alimentari (238), fabbricazione di altri prodotti della lavorazione dei minerali (244), riparazione, manutenzione e installazione di macchine (239), fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca (229), altre industrie manifatturiere (224). Le imprese attive nel settore delle costruzioni invece si occupano di lavori di costruzione specializzati (5297), costruzione di edifici (1449), ingegneria civile (196)¹⁴.

Il settore commerciale, che nel 2023 ha registrato più di 7300 imprese attive (il 15,7% della totalità delle imprese registrate), ha conosciuto un calo del 3,5%. Il commercio al dettaglio ha contato circa 3032 imprese attive di cui il 10,3% degli esercizi complessivi non specializzati con una prevalenza di prodotti alimentari (iper, super e minimercati). Gli esercizi non specializzati a prevalenza non alimentare (grandi magazzini) sono stati circa l'1,9% del totale; gli esercizi specializzati nel comparto alimentare il 10,7% mentre il 42,0% riguarda esercizi del comparto non alimentare. Tra questi, si segnala una prevalenza degli “articoli di abbigliamento”, “articoli sportivi”, “mobili e articoli per la casa” e “ferramenta”. Il commercio all’ingrosso ha registrato 1128 imprese attive. Seguono gli intermediari del commercio (1367 imprese attive), la manutenzione e la riparazione di autoveicoli (ingrosso e dettaglio, circa 1040 imprese) e il commercio ambulante con 733 imprese.

Di particolare interesse l'affondo dell’Ufficio Studi e ricerche della Camera di commercio di Trento sull’imprenditorialità femminile, giovanile e straniera. Le aziende a guida femminile registrate nel 2023 sono state 8623 (il 18,7 per cento della totalità delle imprese trentine, con un calo dello 0,8 per cento rispetto al 2022) e si sono concentrate prevalentemente nell’ambito “altri settori” (circa il 50 per cento), ombrello che copre sanità, assistenza sociale e servizi alla persona (saloni di parrucchiere ed estetiste). Seppur in misura minore, una buona quota di presenza femminile è distribuita anche nel turismo (oltre il 30% delle imprese del comparto) e nel commercio (oltre il 22%). Per quanto riguarda la forma giuridica, il 70 per cento delle imprese femminili è costituita da imprese individuali, il 15,2 da società di capitale, il 13,1 da società di persone e il restante 1,4% da altre forme organizzative, prevalentemente cooperative. L’ultimo quinquennio ha visto la progressiva crescita delle società di capitale (da 1075 nel 2017 a 1336 nel 2023), segnale positivo di un rinnovato impulso imprenditoriale¹⁵.

Altro dato interessante riguarda l’imprenditorialità giovanile: le imprese attive registrate nel 2023 sono state 4544, il 9,8% del totale, pur registrando

¹⁴Ivi, 20.

¹⁵Ibidem.

un calo dello 0,7% rispetto all'anno precedente. Scorporando i diversi settori di attività si può notare uno slancio *under 35* nel settore delle costruzioni (con 140 nuove iscrizioni), nei servizi alle imprese (122 nuove iscrizioni) e nell'agricoltura (121 nuove iscrizioni). La forma giuridica privilegiata si riconferma quella individuale (il 79,9% del totale), seguita dalle società di capitale (13,0%), dalla società di persone (6,6%) e dalle altre forme organizzative, prevalentemente cooperative (0,6%)¹⁶.

Meritevole di attenzione anche la crescente espansione delle imprese attive guidate da cittadini stranieri che hanno conosciuto un'espansione notevole (+23,8% pari a 714 unità). In riferimento alla forma giuridica, anche in questo caso, si registra una prevalenza di imprese individuali (il 67,7%), seguite dalla società di capitale (21,9%), la società di persone (10,6%) le società e le altre forme, soprattutto cooperative (0,2%). Complessivamente nel 2023 si sono registrate circa 3.717 imprese straniere attive (+1,0% rispetto al 2022). I principali paesi di provenienza degli imprenditori stranieri attivi sul territorio trentino sono: Albania (457 imprese individuali, 17, 2 per cento del totale), Romania (310 imprese individuali, 11,7 per cento del totale), Marocco (189 imprese individuali, 71% del totale); mentre i settori di attività privilegiati sono quelli delle costruzioni e del commercio.¹⁷

I dati disponibili del primo trimestre del 2024 hanno segnalato un momento di precarietà e stagnazione rispetto allo stesso periodo del 2023: il fatturato complessivo è diminuito dello 0,3%¹⁸. Si tratta della prima variazione negativa dopo il felice periodo post-pandemico con ripercussioni a più altezze nei diversi settori: il manifatturiero, più legato alle esportazioni e più esposto alle dinamiche internazionali, ha conosciuto una contrazione delle vendite (-5,1%) e del commercio all'ingrosso (-1,5%); mentre i settori più dipendenti dalla domanda interna – commercio al dettaglio e servizi alle imprese – hanno registrato variazioni positive (rispettivamente +9,5% e +8,2%). Nonostante l'impatto negativo dell'edilizia seguito al venir meno degli incentivi statali, il fatturato locale è risultato comunque complessivamente in crescita (+2,6%). Tuttavia, la variazione tendenziale dei ricavi delle vendite è apparsa positiva solamente per le imprese di grandi

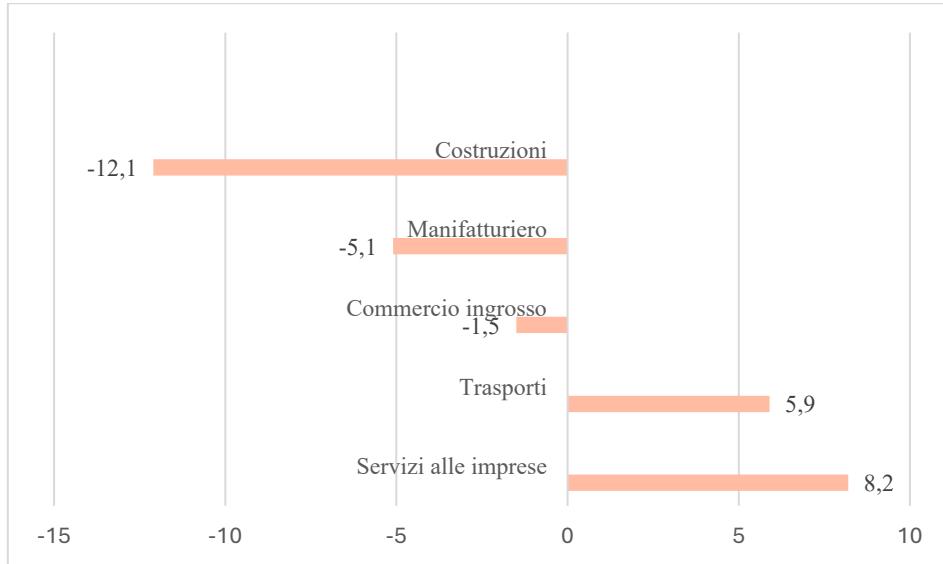
¹⁶*Ivi*, 21.

¹⁷*Ivi*, 22.

¹⁸*Ufficio studi e ricerche*, 2024a, 6. I dati esposti sono stati raccolti dall'*Ufficio Studi e ricerche della Camera di Commercio di Trento* tramite un questionario inviato alle imprese che ha richiesto dati – espressi in valore assoluto – riguardanti il fatturato, il valore della produzione, la consistenza degli ordinativi, l'occupazione e le ore lavorate nel primo trimestre 2024. Periodo di rilevazione: aprile-maggio 2024; Campione: 1.559 imprese selezionato da una popolazione di 19.147 imprese con oltre 1 addetto che appartengono ai settori: manifatturiero; costruzioni; commercio all'ingrosso e al dettaglio; trasporti; servizi alle imprese, terziario avanzato e approfondimento sulle imprese artigiane. Imprese rispondenti: 1009. (*Ufficio studi e ricerche* 2024, 22).

dimensioni (con più di 50 addetti), mentre le medie (tra 11 e 50 addetti) e piccole imprese numericamente più significative sul territorio (fino a 10 addetti) hanno conosciuto un calo rispettivamente calo dell'1,9 e dello 0,2%¹⁹.

Grafico 6: dinamica fatturato I trimestre 2024/ I trimestre 2023



Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

Sul piano occupazionale, i dati hanno ribadito il rallentamento della crescita analizzato a partire dalla seconda metà del 2023. Ciononostante, la variazione percentuale è rimasta lievemente positiva (+0,9%). L'analisi settoriale ha mostrato come gli aumenti più significativi abbiano riguardato il commercio all'ingrosso (+2,7%) e i trasporti (+2,1%) coinvolgendo in maggioranza la media e la grande impresa (con valori pari rispettivamente a +2,2% e a +1,2%). La piccola impresa, al contrario, si è caratterizzata per un andamento negativo (-0,4%)²⁰.

Per quanto concerne il clima di fiducia degli imprenditori trentini, i primi mesi del 2024 hanno visto nascere un cauto ottimismo rispetto alla possibilità di una ripresa economica nonostante la persistente debolezza dell'economia tedesca e la prevedibile restrizione del settore edile.²¹. Terzo e quarto trimestre hanno confermato il clima di relativa fiducia con aumento del fatturato delle imprese del 2,3% rispetto al trimestre corrispondente del 2023. Si tratta, anche in questo caso, di un dato di sintesi che privilegia i settori più dipendenti dalla domanda interna (servizi alle imprese +7,5%; trasporti

¹⁹Ivi, 7.

²⁰Ivi, 8.

²¹Ivi, 2-3.

+7,8%; commercio al dettaglio +8,6%). Manifatturiero, commercio all’ingrosso e costruzioni hanno conosciuto una sostanziale stagnazione (-1,0 per cento; + 0,6%, -3,5%). Debolmente positiva la variazione tendenziale dei ricavi e le vendite della media e grande impresa (entrambe + 3,6%) a discapito della piccola realtà (-1,3%). L’andamento occupazionale è risultato in crescita (+0,5%): con aumenti che privilegiano il comparto dei servizi alle imprese (+3,8 punti percentuali) e quello il commercio all’ingrosso (+3,1%); contro il calo di trasporti (-2,1%) e del settore edile (-1,9%). Confermata, anche rispetto all’occupazione, la tendenza a penalizzare la piccola impresa che ha sofferto una diminuzione del 2,2 per cento contro il 2,2 per cento e l’1,7 per cento della media e grande realtà²². Complessivamente, l’ultimo trimestre del 2024 ha mostrato un debole segnale positivo sostenuto da un aumento complessivo del fatturato del 2,3% rispetto al periodo corrispondente del 2023. Il dato sintetizza la nota dinamica di differenziazione dei diversi settori: servizi alle imprese, trasporti e commercio al dettaglio (+6,6%; +7,9%; +3,4%) sono risultati in crescita; manifatturiero e commercio all’ingrosso hanno recuperato sensibilmente, pur comprovando la contrazione dei ricavi e delle vendite (-1,5%) delle costruzioni. Anche in questo periodo, la variazione tendenziale dei ricavi delle vendite ha privilegiato la grande realtà (+4,2%), mentre le piccole (+0,2% e le medie imprese, 0,4%) sono rimaste stagnanti. Alla fine dell’anno, l’occupazione ha mostrato segnali leggermente positivi (+0,9%), con aumenti meritevoli di attenzione nei compatti dei servizi alle imprese (+2,8%). L’andamento occupazionale ha ricalcato lo schema dei mesi precedenti, negativo per la piccola impresa (-2,4%) e in leggera crescita tra le medie e le grandi imprese. (+2,6% e a +2,5%).

Il quadro che ne emerge invita dunque a un cauto ottimismo per il 2025²³.

1.2 L’artigianato trentino: il quadro normativo

Dal 1948 l’artigianato è materia di competenza esclusiva della Provincia Autonoma di Trento²⁴. L’articolo 11 dello Statuto di autonomia riconosce alla Provincia potestà legislativa esclusiva, entro limiti di carattere generale. Quest’ultima comporta, sul piano normativo, la possibilità di regolamentazione di tutte le attività artigiane e, sul piano economico, un sostanziale sostegno alle imprese locali. Prima della riforma del 2002, il settore è stato disciplinato per l’arco temporale di circa trent’anni dalla legge provinciale 12 dicembre 1977, n. 34²⁵. La normativa dei primi anni Duemila

²² Ufficio studi e ricerche, 2024c, 2.

²³ Ufficio studi e ricerche, 2024d, 2.

²⁴ Art. 11 l. cost 26 febbraio 1948, n. 5

²⁵ L.p. 12 dicembre 1977, n.34 abrogata dall’art 21 della l.p. 1 agosto 2022, n. 11 che innova la disciplina.

riproduce sul piano locale la sentenza n. 196/1999 della Corte costituzionale²⁶ che, con riferimento alla legge quadro sull'artigianato (l. 443/1985), sancisce come la competenza primaria in materia di artigianato delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome non si estenda all'aspetto previdenziale. Nonostante l'attribuzione esclusiva statale della stessa, la sentenza apre alla possibilità di una coesistenza di due distinte nozioni di impresa artigiana: l'una desunta dalla legge regionale/provinciale, rilevante ai fini della legislazione locale; l'altra desunta dalla legge statale, pertinente ai fini della legislazione statale e concernente materie, come quella previdenziale, nelle quali lo Stato ha conservato la propria competenza fondamentale²⁷. Sulla base di tale interpretazione costituzionale, la legge provinciale del 2002 istituisce un albo diviso in due sezioni:

1. la prima, delimitata dalle disposizioni della legge statale, trova applicazione per le materie non di competenza regionale/provinciale (previdenza, assicurazione sugli infortuni e rapporti civilistici) e comporta, per tali materie, l'iscrizione dell'impresa artigiana all'Inps, all'Inail e al Registro delle imprese presso la CCIAA;
2. la seconda, definita secondo le specifiche disposizioni della norma provinciale, è applicabile ai fini delle competenze proprie della Provincia (incentivi, aree artigianali, formazione professionale, apprendistato, maestro artigiano e bottega scuola)²⁸.

Le due sezioni dell'Albo si distinguono principalmente in relazione al requisito dimensionale dell'impresa artigiana: la sezione I dell'Albo è istituita con diretto riferimento alla legislazione statale. Le imprese iscritte nella sezione I devono intendersi in possesso della qualificazione artigiana a tutti gli effetti di legge (sia statale sia provinciale). La sezione II tende invece a

²⁶ Corte cost., 28 maggio 1999, n. 196, in www.cortecostituzionale.it.

²⁷ Corte cost., 24 maggio 1999, n. 196: «In altri termini, nelle medesime Regioni risulteranno applicabili due nozioni, eventualmente diverse, dell'impresa artigiana (diverse, si intende, per elementi secondari, non potendosi certo ammettere che, in sede di definizione delle relative imprese, le Regioni adottino criteri tali da esorbitare dall'ambito stesso della materia - l'artigianato - in cui esse hanno competenza primaria): l'una, ricavata dalla legge regionale, rilevante ai fini della legislazione - di massima solo regionale - concernente l'artigianato (nonché della legislazione concernente materie in cui la Regione sia egualmente autonoma nello stabilire contenuti e presupposti della disciplina, come la formazione professionale, espressamente menzionata nella stessa disposizione, anch'essa attribuita alla competenza primaria di alcune Regioni, ma non del Friuli-Venezia Giulia: cfr. art. 5 dello statuto speciale della Regione); l'altra, desunta dalla legge statale, rilevante ai fini della legislazione concernente materie, come quella previdenziale, nelle quali lo Stato abbia conservato la competenza fondamentale», in www.cortecostituzionale.it.

²⁸ Art 4 legge p. n. 11/2002.

garantire la competenza provinciale e vi sono iscritte le imprese che, rispetto alla legislazione statale, presentano livelli occupazionali più elevati (art. 2 l.p.11/2002).

La nuova normativa degli anni Duemila non riduce ulteriormente i limiti stabiliti dalla disciplina precedente, ma semplifica l'individuazione di un numero massimo di addetti previsto dalla normativa statale e, prescindendo dalla distinzione tra operai e apprendisti, evita che l'impresa trentina ecceda i limiti nazionali (e, conseguentemente, quelli della competenza primaria dell'artigianato). L'azienda artigiana, pertanto, dovrà chiedere il passaggio alla sezione II qualora vengano superati i limiti dimensionali della normativa statale, pur rimanendo entro quelli della legge provinciale. Al contrario, qualora i limiti rientrino nuovamente entro quelli stabiliti dalla legge nazionale, l'impresa dovrà richiedere il passaggio alla sezione I²⁹.

A partire dal 2008, la gestione dell'Albo delle imprese artigiane della Provincia di Trento è affidata alla Camera di Commercio la quale, facendosi carico del registro imprese e delle posizioni Inps e Inail, contribuisce a semplificare notevolmente gli adempimenti e gli oneri amministrativi a carico dell'imprenditori. Un sistema, questo, particolarmente virtuoso costruito in base alle economie di scala derivanti dalla gestione congiunta dell'Albo e del registro delle imprese e sviluppato grazie alla rete informativa di Infocamere³⁰. L'iscrizione all'Albo è dunque obbligatoria per le aziende operanti nel territorio provinciale che esercitano un'attività artigiana e che presentano le caratteristiche previste dall'art 2 della l.p. 11/2002 e quelle previste dalla normativa statale (l. 443/1985).

Ai sensi dell'art. 2 della suddetta legge sono artigiani:

- a) i soggetti considerati tali dalla legislazione statale in materia di artigianato;
- b) le imprese costituite ed esercitate in forma di società a responsabilità limitata con pluralità di soci aventi diritto al riconoscimento della qualifica artigiana ai sensi della normativa statale³¹.

In riferimento alla normativa statale sono artigiani:

a) i soggetti, in possesso degli altri requisiti previsti dalla legislazione statale, che presentano livelli occupazionali più elevati di quelli previsti dalla suddetta legislazione, entro i seguenti limiti:

- 1) ventidue dipendenti per l'impresa che non lavora in serie e per l'impresa che svolge la propria attività nel settore dell'edilizia;
- 2) dodici dipendenti per l'impresa che lavora in serie, purché con

²⁹Sito della Camera di commercio industria, artigianato e agricoltura di Trento reperibile al seguente link: <https://www.tn.camcom.it/content/albo-delle-imprese-artigiane-0>.

³⁰Art 2 legge p. n..11/2002.

³¹Arts. 2-4, legge 443/1985.

lavorazione non del tutto automatizzata;

3) cinquanta dipendenti per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura. I settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura sono individuati con deliberazione della Giunta provinciale, sentita la commissione provinciale per l'artigianato;

b) i consorzi e le società consortili, costituiti anche in forma di cooperativa, cui partecipino, oltre a imprese artigiane, anche imprese non artigiane, purché in numero non superiore a un terzo, nonché enti pubblici ed enti privati di ricerca e di assistenza finanziaria e tecnica, sempre che le imprese artigiane detengano la maggioranza negli organi deliberanti. Le imprese non artigiane che possono partecipare a detti consorzi e società consortili devono avere la dimensione di piccole e medie imprese così come individuata dalle normative comunitarie³².

Per il calcolo dei livelli occupazionali si applica la normativa statale³³.

³² Artt. 2-4 l. 8 agosto 1985, n. 443.

³³ L' art 4 della legge n. 443/1985 esplicita i seguenti limiti dimensionali:

L'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:

a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;

d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;

e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui al precedente comma:

1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;

L’iscrizione all’Albo è dunque obbligatoria per le imprese artigiane e per le società, anche cooperative, con esclusione delle Spa, delle S.r.l. pluripersonali e delle Società in accomandita per azioni.

Per quanto riguarda le Società in nome collettivo, la maggioranza dei soci deve prestare la propria opera, anche manuale. Nell’ipotesi di società con due soci è sufficiente la prestazione lavorativa di uno dei due soci. Nella Società in accomandita semplice tutti i soci devono prestare la propria opera, anche manuale. Se parenti, possono essere iscritti come collaboratori dei soci accomandatari. Le S.r.l. pluripersonali invece possono essere iscritte solo su richiesta, qualora la maggioranza dei soci svolga lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e detenga la maggioranza del capitale sociale e degli organi deliberanti.

In relazione ai consorzi e alle attività consortili anche in forma di cooperativa, sono iscritti all’Albo nel caso in cui il numero delle imprese artigiane consorziate non sia inferiore ai due terzi e quest’ultime detengano la maggioranza dell’organo deliberante. Tutte le imprese con i requisiti previsti dagli art. 2, 3, 4 della legge quadro sull’artigianato sono pertanto tenute ad essere iscritte all’Albo, con eccezione dei soggetti che svolgono attività quale lavoratore subordinato superiore al 50% dell’orario lavorativo del CCNL applicato, o altre attività per le quali il soggetto è già sottoposto a pagamento contributivo obbligatorio (libero professionista, commerciante, agricoltore etc.). Alla luce di quanto esposto, è artigiana l’impresa che ha «come scopo prevalente lo svolgimento di un’attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole, commerciali, di intermediazione di beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione di alimenti e bevande»³⁴.

1.3 I numeri dell’artigianato trentino

Al 31 dicembre 2023 le imprese artigiane attive e registrate sul territorio sono state 12.266, il 24% del totale delle oltre 50.000 ditte sul territorio.

2)non sono computati i lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l’impresa artigiana;

3) sono computati i familiari dell’imprenditore, ancorché partecipanti all’impresa familiare di cui all’articolo 230-bis del Codice civile, che svolgono la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell’ambito dell’impresa artigiana;

4)sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell’impresa artigiana;

5)non sono computati i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali;

6)sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

³⁴ Art. 3, co. 1, legge n. 443/1985.

Rispetto all'anno precedente, si è contata una diminuzione dello 0,5%, in linea con la tendenza degli ultimi dieci anni a una contrazione del comparto trasversale a tutte le federazioni che lo compongono. Nell'arco di tempo considerato, il numero delle imprese artigiane attive sul territorio si è ridotto infatti di circa 972 unità (-7,4%). I settori privilegiati dell'artigianato locale sono:

- 1) Costruzioni, con una percentuale del 44%;
- 2) Manifatturiero, 18%;
- 3) Altri settori (comprensivi dei servizi alla persona), 13, 9%.

Tabella 3: evoluzione dell'artigianato locale negli ultimi dieci anni

Anno	Iscrizioni	Cancellazioni	+/-	Registrate	Attive	Variazione % sull'anno precedente
2013	868	968	-100	13.251	13.227	-0,76%
2014	812	853	-41	12.961	12.943	-0,32%
2015	755	869	-114	12.833	12.810	-0,89%
2016	780	852	-72	12.730	12.712	-0,57%
2017	757	844	-87	12.313	12.298	-0,71%
2018	748	761	-13	12.221	12.214	-0,11%
2019	868	912	-44	12.176	12.164	-0,36%
2020	708	725	-17	12.155	12.143	-0,14%
2021	791	627	+164	12.319	12.311	+1,33%
2022	876	711	+165	12.335	12.321	+1,34%
2023	899	754	+145	12.273	12.262	+1,18%

Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

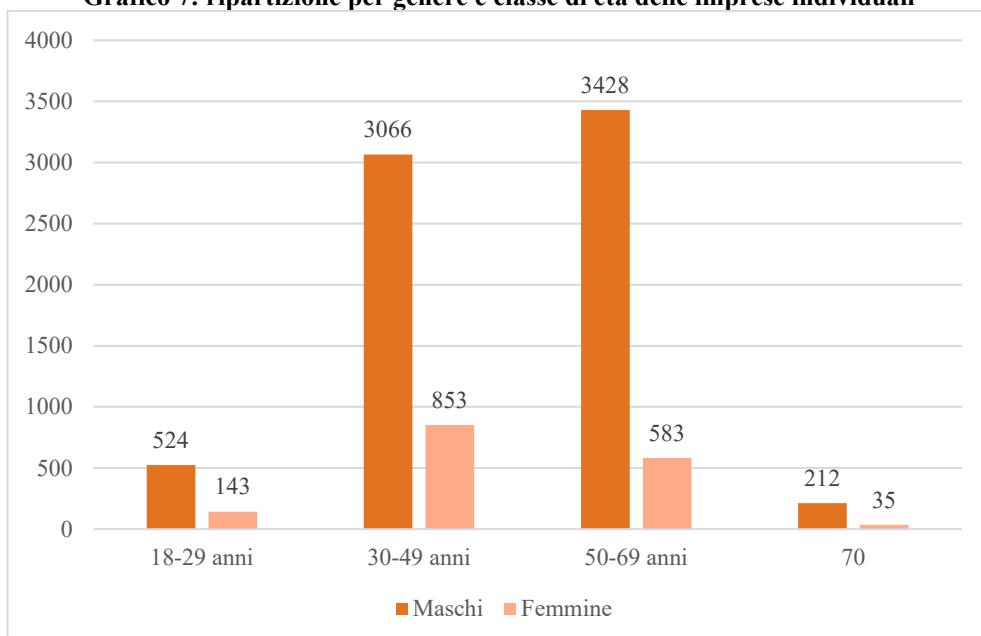
Tabella 4: divisione per federazioni e il relativo numero di addetti

Federazioni	Imprese	Addetti
Alimentare	360	1783
Artistico	99	187
Autoriparazione	593	1918
Benessere	1335	2507
Comunicazione	627	1134
Edilizia	4157	10049
Impianti	1172	2492
Legno	1457	4008
Meccanica	781	2795
Moda	362	709
Trasporti	743	2156
Varie	571	1492

Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

Per quanto concerne la forma giuridica delle imprese artigiane, essa riproduce uno schema comune al mondo imprenditoriale trentino privilegiando la società individuale (8850; 72,1% del totale). Seguono la società di persone (2243; pari al 18,3%) e la società di capitale (1145, pari al 9,3%).

Grafico 7: ripartizione per genere e classe di età delle imprese individuali



Fonte: Ufficio Studi e ricerche Camera di commercio di Trento

Alla fine del 2023, si sono contate 1844 imprese artigiane a guida femminile (il 14,9% di quelle registrate all'Albo). Nel conteggio rientrano tutte le imprese femminili o le società nelle quali la partecipazione femminile è superiore al 50 per cento. Tale dato, tuttavia, va contestualizzato con riferimento ai numeri nazionali: la provincia di Trento appare nelle ultime tre province per percentuale di imprese femminili (18,5%) contro il 29,7% della prima posizione della provincia di Benevento. Avvicinando ulteriormente la lente, le ultime tre posizioni sono occupate dalla provincia di Trento (18,5%), da quella di provincia di Bolzano (18,2%) e quella Milano (17,2%)³⁵.

Per quanto concerne il numero di addetti impiegati nel settore, nel 2023 le imprese artigiane hanno registrato un numero pari a 31.230. Si tratta, in termini percentuali, del 14% degli oltre 223.000 addetti totali impiegati nelle imprese del territorio. Ne consegue un tasso di artigianalità di quasi 6 addetti ogni 100 residenti, a conferma del valore sociale dell'artigianato sul piano locale. Ciononostante, a dicembre 2023 si è registrato un calo di 62 unità rispetto alla fine del 2022 (-0,5%) ribadendo la tendenza negativa accennata precedentemente. Confrontando i dati con il periodo pre-pandemia si registra invece un saldo positivo di 95 unità (0,8%).

³⁵ Indagine Ufficio studi CCIAA di Trento 2023 su tutte le imprese iscritte al Registro della Camera.

Tabella 5: ripartizione territoriale delle imprese artigiane trentine al 31.12.2023 e al 31.12.2022

<i>Comunità di Valle</i>	<i>Imprese al 31.12.2023</i>	<i>Imprese al 31.12.2022</i>	<i>Variaz assoluta</i>
Alta Valsugana e Bersntol	1.209	1.222	-13
Altipiani Cimbri	155	152	3
Alto Garda e Ledro	1061	1048	13
Comun General de Fascia	287	294	-7
Giudicarie	1.048	1.058	-10
Paganella	117	118	-1
Primiero	284	284	0
Rotaliana-Königsberg	683	691	-8
Territorio Val d'Adige	2178	2190	-12
Val di Fiemme	696	715	-19
Val di Non	1093	1079	14
Vallagarina	1788	1816	-28
Valle dei Laghi	242	236	6
Valle di Cembra	317	315	2
Valle di Sole	516	505	11
Valsugana e Tesino	592	606	-14
Totale	12.266	12.329	-62

Fonte: Albo delle imprese artigiane

Complessivamente, i dati mostrano una timida crescita dell'artigianato locale. Dall'analisi dei fatturati dell'ultimo trimestre del 2023 emerge un dato positivo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+6,9% per il IV trimestre 2022) che diventa significativo considerando il periodo precedente alla pandemia (+36,34%). I primi dati disponibili del primo trimestre del 2024 mostrano una diminuzione della variazione tendenziale del fatturato complessivo rispetto al primo trimestre dello scorso anno (-4,7%). Analizzando i singoli settori, si evince una sostanziale stabilità del manifatturiero artigiano (-0,8%), mentre quello delle costruzioni ha subito una contrazione significativa (-11%). Il segno negativo dei ricavi e delle vendite è legato all'andamento, altrettanto negativo, della domanda locale (-2,5%) e della domanda nazionale (-10,0%).

Anche le dimensioni aziendali, rispetto al trimestre dell'anno precedente, hanno subito una riduzione che ha interessato trasversalmente le piccole (-4,2%), le medie (-2%) e le grandi imprese (-8,5%).

Sul piano occupazionale i primi dati del 2024 registrano un leggero calo (-1,8%). Il numero degli addetti impiegati è diminuito in particolare nel settore delle costruzioni (-4,5%), nei servizi alle imprese e nel manifatturiero (-0,9 per cento).

Per quanto riguarda l'aspetto dimensionale, l'occupazione è calata nelle imprese più piccole – con meno di 5 addetti – di circa il 4,5%³⁶.

Dall'analisi dei dati forniti dal servizio paghe dell'Associazione Artigiani, si evince come dal 2021 l'occupazione del settore artigiano sia in costante aumento. Dal punto di vista contrattuale, tale incremento riguarda prevalentemente i contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato. I numeri presentati al 31/12/2023 confermano una crescita occupazionale vicina ai 2 punti percentuali³⁷.

Tabella 6: andamento dell'occupazione per federazione in base ai dati disponibili del IV trimestre 2023

Federazioni	Imprese	Tot Dipendenti 2022	Tot Dipendenti 2023	Variaz % 2022/2023
Alimentare	56	284	282	0,70%
Artistico	7	16	18	12,50%
Autoriparazione	129	393	417	6,11%
Benessere	125	312	294	-5,77%
Comunicazione	48	164	169	3,05%
Edilizia	294	1560	1588	1,79%
Impianti	173	1077	1126	4,55%
Legno	140	863	825	-4,40%
Meccanica	152	1294	1357	4,87%
Moda	16	46	50	8,70%
Trasporti	105	732	743	1,50%
Varie	126	512	523	2,15%
Totale	1371	7253	7392	1,92%

Fonte: Associazione Artigiani Area Studi, Ufficio paghe

³⁶*Ufficio studi e ricerche, 2024a, 14.*

³⁷*I dati raccolti sono presentati su base territoriale e per federazioni di categoria. L'analisi è condotta a campione su imprese attive nei diversi intervalli, non si tiene pertanto conto di eventuali variazioni dovute a cessazioni di attività o nuove aperture.*

Tabella 7: andamento dell'occupazione su base territoriale

<i>Comprensori</i>	<i>Imprese</i>	<i>Tot Dipendenti 2022</i>	<i>Tot Dipendenti 2023</i>	<i>Variaz % 2023-2022</i>
Valle di Fiemme	45	308	324	5,19%
Vanoi Primiero	32	121	120	-0,83%
Bassa Valsugana	65	399	407	2,01%
Alta Valsugana	150	815	837	2,70%
Valle dell'Adige	341	1678	1710	1,91%
Valle di Non	108	788	789	0,13%
Valle di Sole	50	150	143	-4,67%
Giudicarie Rendena	102	459	463	0,87%
Alto Garda	107	549	567	3,28%
Vallagarina	226	1414	1439	1,77%
Valle di Fassa	17	57	65	14,04%
Non classificate	128	515	528	2,52%
Totale	1371	7253	7392	1,92%

Fonte: Associazione Artigiani Area Studi, Ufficio Paghe

La fine del 2024 restituisce un numero pari a 12.376 imprese artigiane al 31.12.2024, il 24,4% delle oltre 50.000 imprese registrate, in leggera crescita rispetto al 2023. Il 72,1 per cento delle imprese – confermando una tendenza consolidata sul territorio provinciale – è individuale, il 18,3% è organizzata nella forma della società di persone mentre il restante 9,3% nella società di capitale. Le iscrizioni all’Albo hanno registrato un leggero aumento rispetto al 2023, invertendo la tendenza negativa degli ultimi anni. A dicembre dell’anno appena trascorso, il numero di addetti impiegato nel settore artigiano è stato di 30.993, con un tasso di artigianalità sul territorio di 6 impiegati ogni 100 residenti.³⁸ L’analisi dei fatturati mostra, rispetto al 2023, un dato in leggera contrazione (-1,29%) con un arretramento che ha investito prevalentemente impianti e edilizia (atteso, e dovuto al venire meno degli incentivi statali), il settore del legno (legato alla crisi post-Vaia) e quello della moda.

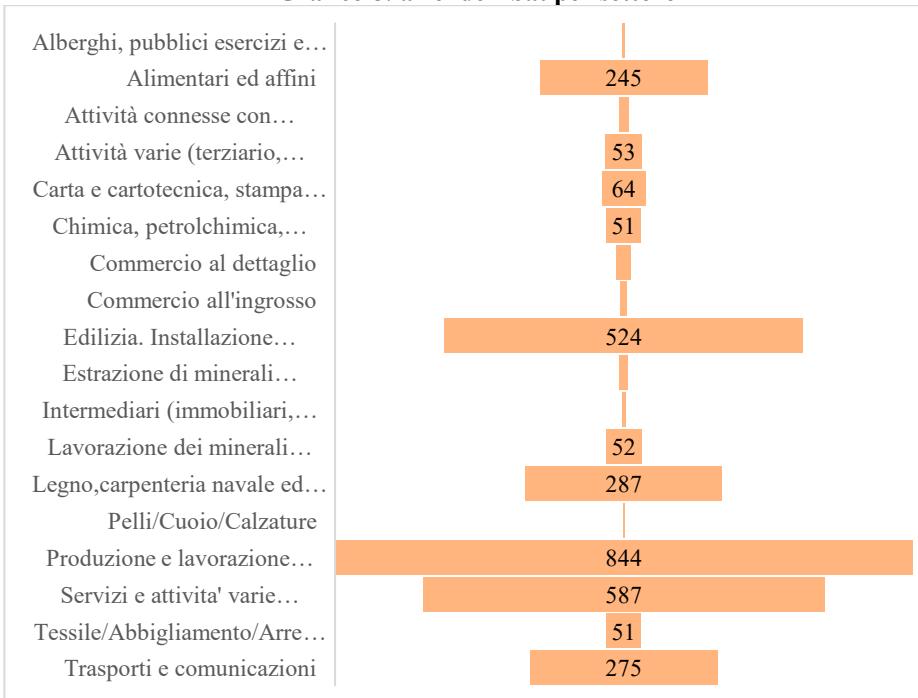
Per quanto concerne l’andamento dell’occupazione dipendente, a dicembre 2024 si è assistito a un incremento incoraggiante dello 0,5% rispetto all’anno precedente, nonostante la perdurante difficoltà di reperimento della manodopera. Analizzando i singoli contratti, si è assistito a una diminuzione

³⁸ Associazione Artigiani del Trentino, Area studi e ricerche.

di quelli a tempo indeterminato (-0,2%) rispetto a quelli a tempo determinato (+4,2%). I settori più vivaci in termini occupazionali sono stati: alimentare (+5,6%), comunicazione (+4,1%), legno (+7,2%). Segno comprensibilmente negativo per i settori in crisi: benessere (-3,6%), edilizia (-3,1%), moda (-2,2%)³⁹.

Una fotografia più dettagliata degli ultimi dati disponibili ed elaborati dall'Ente bilaterale territoriale aggiornati a luglio dell'anno in corso mostra la ripartizione per settori dell'imprese iscritte ai suoi registri e il confronto con il panorama nazionale.

Grafico 8: aziende Ebat per settore

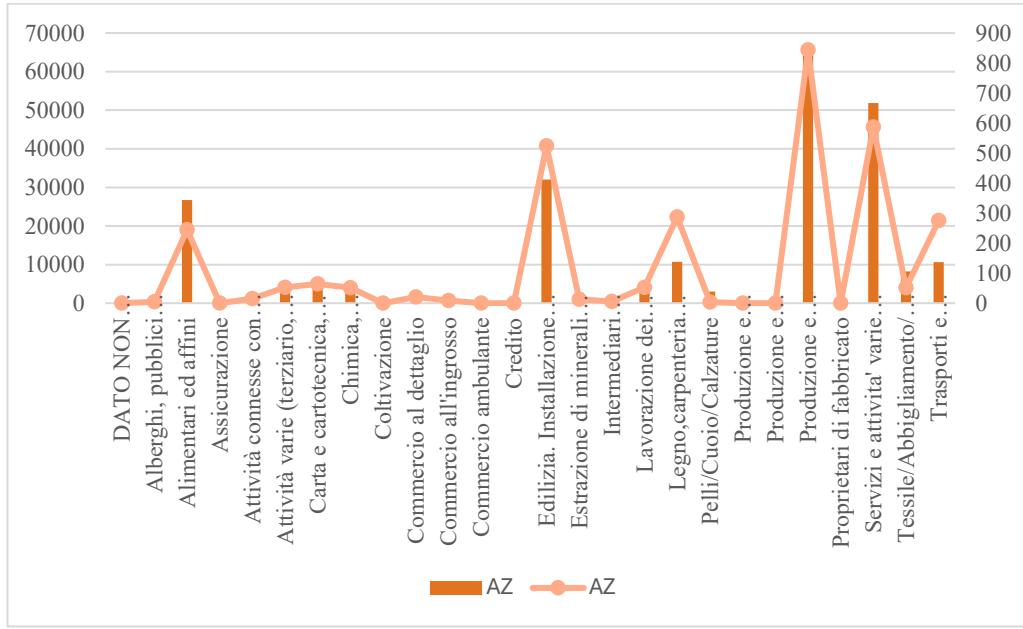


Fonte: Ebat

Rispetto al contesto nazionale:

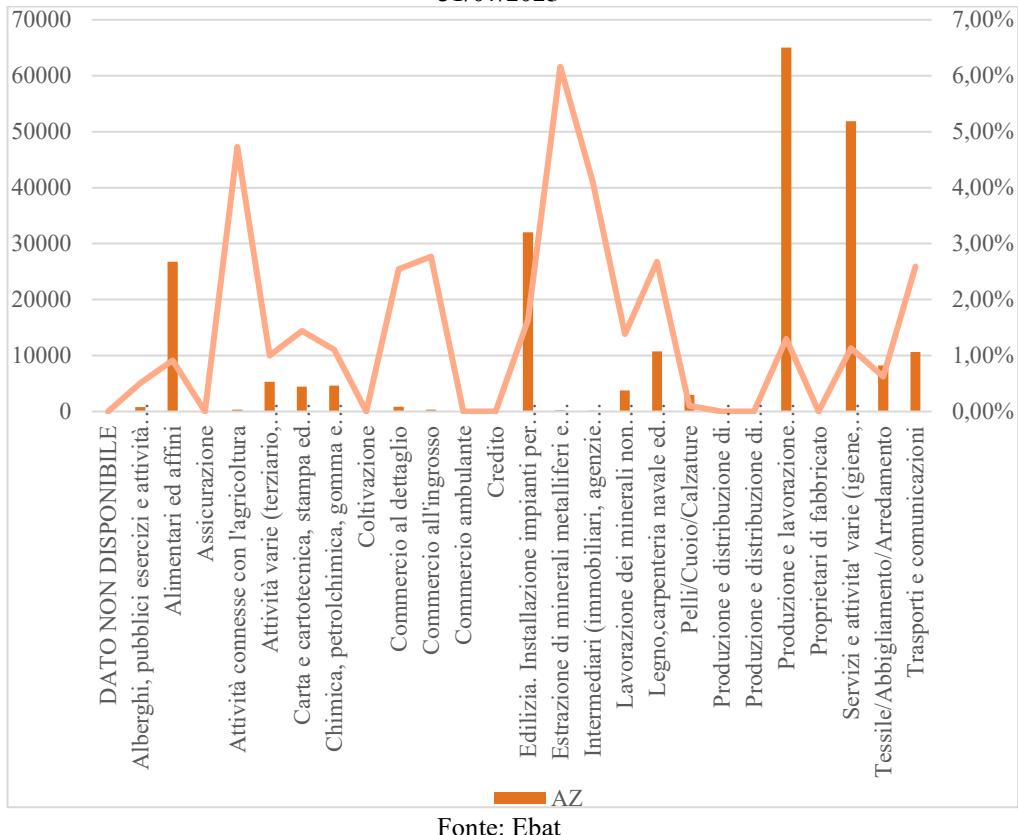
³⁹ Servizio Paghe Associazione Artigiani, campione di 1.300 imprese clienti Servizio Paghe AA per c.ca 7.000 cedolini elaborati.

Grafico 9: panoramica aziende nazionali vs aziende trentine al 31/07/2025 in valori assoluti



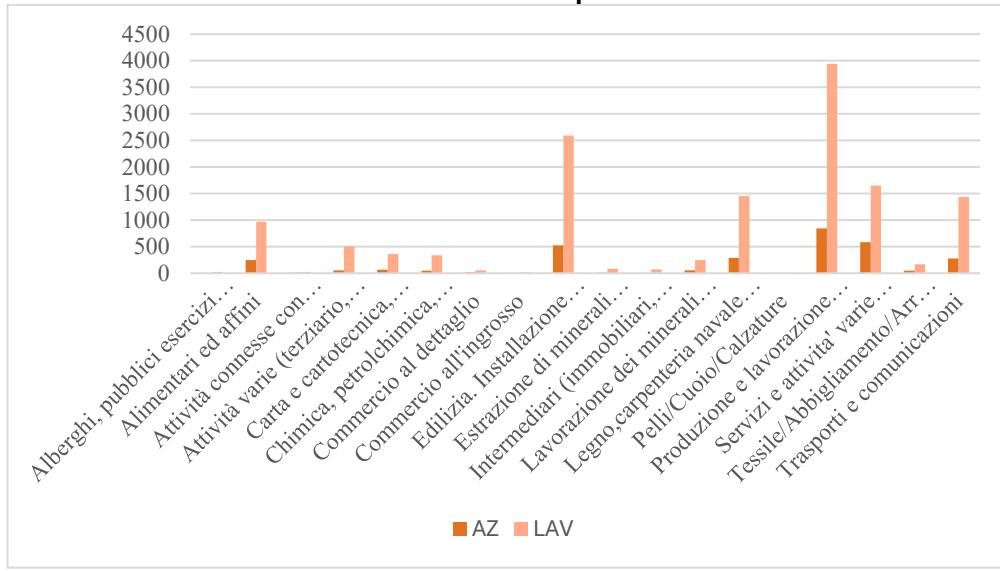
Fonte: Ebat

Grafico 10: panoramica aziende nazionali vs aziende trentine in valori percentuali al 31/07/2025



Fonte: Ebat

Grafico 11: aziende e lavoratori Ebat per settore al 31/12/2024



Fonte: Ebat

1.4 L'iter di approvazione dei progetti operativi e la sinergia tra Fondartigianato e Agenzia del Lavoro

Il presente report analizza le azioni formative legate agli Inviti passati di Fondartigianato (1-2019, 1-2021 e 1-2022) e quelle sviluppate nell’ambito del piano di monitoraggio (Invito 1-2023) innestate sulla linea di finanziamento 2 “Formazione di Progetti di Sviluppo e a Catalogo attraverso Accordi Quadro Regionali”. Tale Linea si caratterizza per una procedura di approvazione rapida e per progettualità brevi e focalizzate su obiettivi specifici⁴⁰. Le finalità della Linea 2 relative all’Invito 1-2023 sono, sul piano nazionale:

- dare attuazione agli accordi sottoscritti a livello regionale che abbiano individuato ambiti di intervento della formazione continua coerenti con le politiche e gli interventi nazionali e regionali per rispondere alla situazione economica critica e ulteriormente aggravata dalle attuali tensioni geo-politiche;
- sviluppare iniziative di politiche integrate del lavoro e della formazione, prevedendo la partecipazione e il contributo congiunto del Fondo e delle Regioni/Provincie autonome di riferimento;
- incentivare interventi formativi *ad hoc* per le regioni del Sud e le Isole, volte al riequilibrio territoriale⁴¹.

La declinazione in aula di questi specifici obiettivi segue un *iter* di approvazione che, a partire dalla pubblicazione dell’Invito di riferimento, consente alle aziende aderenti (che hanno indicato all’Inps la volontà di devolvere lo 0,30 per cento dei contributi a Fondartigianato) di partecipare ai progetti formativi. La legge 388 del 2000 costitutiva del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua delega infatti a Enti di natura privatistica e costituiti dalle Parti Sociali la gestione dei contributi versati dalle imprese per la formazione e l’aggiornamento dei propri dipendenti. Autorizzato dal Ministro del Lavoro con decreto del 31 ottobre del 2001, il Fondo Artigianato Formazione nasce con i seguenti propositi: sostenere e promuovere la cultura della formazione continua; realizzare progetti formativi efficaci e ritagliati sulle esigenze dell’impresa, del territorio e del settore; favorire la competitività delle aziende aderenti⁴². Gli Enti formativi

⁴⁰ Intervista 2.

⁴¹ Fondartigianato, 2023.

⁴² Per un approfondimento si veda: <https://www.fondartigianato.it/il-fondo>.

dislocati sul territorio possono pertanto presentare al Fondo un Progetto di Sviluppo coerente con le priorità di intervento individuate nell'Invito di riferimento e nell'Accordo Quadro Regionale. Quest'ultimo, siglato dalle Parti Sociali, determina le aree di intervento, le eventuali criticità economiche/produttive e le sfide future. I Progetti presentati possono avere diversa natura: aziendali, interaziendali, territoriali, a *voucher*. L'*iter* di approvazione prevede diversi passaggi: l'Accordo Quadro nel quale viene illustrata l'analisi dei fabbisogni gli obiettivi di natura macro, e il Progetto di Sviluppo, presentato da un'ATI (un'associazione temporanea locale di Enti formativi) che declina la pianificazione di tali fabbisogni e che, se approvato, consente di realizzare i singoli progetti operativi. Il CdA di Fondartigianato valuta in base ai seguenti criteri:

- 1) finalizzazione del Progetto di Sviluppo;
- 2) qualità del progetto (analisi della domanda di formazione, macrostruttura progettuale, articolazione delle attività formative, monitoraggio delle attività e valutazione degli impatti del progetto nella sua interezza, competenze in esito)
- 3) economicità del progetto.

A seguito dell'approvazione del Progetto di Sviluppo, il soggetto titolare può dunque presentare i Progetti Operativi completi di tutte le informazioni: i soggetti formativi, i destinatari e le imprese coinvolte. Nella maggioranza dei casi, si registra un soggetto capofila come committente che con l'aiuto di altri Enti formativi individua l'ambito di intervento e la declinazione in aula del singolo progetto⁴³.

L'Accordo Quadro siglato in Trentino prevede come obiettivi di ordine macro:

- 1) il sostegno e la diffusione della formazione continua che porti in aula i lavoratori della micro e piccola impresa e che valorizzi le competenze dei lavoratori e la competitività delle aziende con un'attenzione specifica alle esigenze legate a ruolo, funzione e mansione;
- 2) la promozione di interventi mirati per utenza e ambiti di azione con una particolare attenzione all'evoluzione tecnica e tecnologica, alla normativa, la digitalizzazione, innovazione, ESG e nuove infrastrutture;
- 3) la valorizzazione del tessuto economico e produttivo;
- 4) l'ampliamento della rosa dei beneficiari della formazione con un *focus* particolare sulla piccola e media realtà;

⁴³ *Intervista 1.*

- 5) la sperimentazione di nuove metodologie per il riconoscimento dell'eccellenza formativa tramite modelli efficaci di monitoraggio dell'impatto della formazione;
- 6) la promozione di procedure e strumenti di individuazione e certificazione delle competenze acquisite;
- 7) lo sviluppo di iniziative consolidate di politiche integrare del lavoro, valorizzando la partecipazione congiunto del Fondo e della Provincia Autonoma di Trento tramite l'Agenzia del Lavoro⁴⁴.

Per la realizzazione delle azioni formative coerenti con gli ambiti di intervento individuati localmente, la Linea 2 prevede la possibilità di partecipazione e il contributo congiunto del Fondo e delle Regioni/Province Autonome di riferimento. Particolarmente proficua sul territorio trentino la comprovata sinergia con Agenzia del Lavoro. Se l'area di azione di Fondartigianato finanzia la partecipazione alle iniziative formative di lavoratori dipendenti, Agenzia interviene integrando il finanziamento e coprendo le quote di partecipazione per titolari, soci e collaboratori familiari e collaborazioni coordinate e continuative delle imprese aderenti a Fondartigianato. Ne risulta una complementarità vincente che consente a lavoratori altrimenti esclusi dal raggio di intervento di Fondartigianato di partecipare alle iniziative formative. Tale collaborazione, realizzata per la prima volta nell'ambito dell'Invito 1-2016, Linea 2 con relativo Accordo Quadro e Progetto di Sviluppo, non si è mai interrotta fino all'Invito 1-2023, perno delle azioni formative analizzate. L'integrazione di risorse da parte di Agenzia è pari a quello previsto da Fondartigianato: tempistiche e modalità di intervento vengono definite in un'apposita Convenzione siglata annualmente da entrambe le parti. La complementarità è vincente: se Agenzia riconosce nella formazione continua uno degli elementi chiave per migliorare la competitività delle imprese, la crescita, l'occupazione e la salvaguardia del capitale umano, il Fondo si concentra sulla valorizzazione dei lavoratori di un settore fondamentale per il territorio provinciale. Ne risulta la messa a punto di azioni formative di qualità e la possibilità di formalizzare le competenze acquisite nei diversi percorsi. Di particolare interesse, da questo punto di vista, la novità introdotta con l'Invito 1-2024 che prevede due ambiti di intervento:

⁴⁴ *Accordo Quadro Regionale finalizzato alla presentazione dei Progetti di Sviluppo e a catalogo a valere sulla Linea 2 dell'Invito 1-2024, reperibile al seguente link: <https://www.fondartigianato.it/inviti/invito-1-2024/3492-accordo-quadro-fondartigianato-firmato/viewdocument/3492>.*

1) una formazione per lo sviluppo di competenze professionalizzanti a sostegno dello sviluppo economico-produttivo, sociale e occupazionale delle imprese e dei lavoratori;

2) una formazione a catalogo finalizzata alla certificazione delle competenze, per la quali i singoli progetti dovranno essere finalizzati al rilascio di certificazioni nazionali e/o europee delle competenze: «qualifiche, integrando percorsi formativi riconducibili ai Repertori regionali per il riconoscimento di una o più unità di competenza ai fini del riconoscimento dell'intera qualifica professionale, oppure patentini, abilitazioni, certificazioni delle lingue straniere o delle competenze informatiche/digitali, green etc. Qualora le competenze professionalizzanti acquisite in esito ai percorsi formativi non siano certificabili, in questo caso è possibile rilasciare la dichiarazione di competenza rafforzata»⁴⁵.

La certificazione delle competenze e la congiunta necessità di riferimento a un repertorio unico e aggiornato infatti è uno dei temi caldi emerso durante le riunioni del presente piano di monitoraggio.

⁴⁵ *Fondartigianato, 2024, 14.*

Cap. II

Un'analisi della formazione erogata nel periodo 2019-2022

2.1. Obiettivi dell'indagine

I primi mesi di attività del Piano di monitoraggio e valutazione 2023-2024, sono stati dedicati ad una ampia discussione con le Parti sociali territoriali sulla impostazione della ricerca. L'obiettivo è stato quello di concordare la curvatura specifica del lavoro, affinché intercettasse i bisogni del settore artigiano.

All'esito di un articolato confronto, si è scelto di indagare gli aspetti quantitativi e qualitativi della formazione continua, con particolare attenzione a due tematiche di forte attualità: la digitalizzazione e la sostenibilità ESG (*Environment, Social and Governance*).

Le ragioni sono strettamente legate allo sviluppo del mercato del lavoro e all'evoluzione dello scenario economico. La crescita del fabbisogno di competenze digitali e *green*, innanzitutto, caratterizza le dinamiche occupazionali nel medio termine⁴⁶. Si stima che, tra il 2024 e il 2028, le competenze digitali richieste costituiranno il 59% del fabbisogno totale (2,1 milioni di occupati). L'incidenza varia a seconda del grado di specializzazione delle figure professionali richieste, con dati che si assestano al 21% con riguardo agli operai, ai conduttori di macchinari e alle professioni non qualificate, per alzarsi fino al 57% nel caso delle professioni impiegatizie e dei servizi e fino all'84% per le professioni specializzate e tecniche⁴⁷.

Parallelamente, sono in costante aumento gli investimenti delle imprese nel digitale, segno di una crescente consapevolezza delle opportunità di ripresa e di competitività legate all'introduzione di tecnologie nei processi aziendali⁴⁸. Tale consapevolezza spinge non solo la richiesta di nuove figure professionali, ma anche l'*up-skilling* della forza lavoro già impiegata.

Negli ultimi anni, anche le questioni legate alla sostenibilità hanno acquisito crescente rilevanza. Le ricerca di competenze *green* a sostegno della transizione ambientale è in costante crescita, in particolare nei comparti delle costruzioni, della meccatronica, nelle filiere della moda, legno e arredo e dei servizi avanzati alle imprese⁴⁹. La sostenibilità, inoltre, ha trainato le dinamiche di sviluppo del sistema economico e finanziario.

⁴⁶ Inapp, 2023, 31.

⁴⁷ Unioncamere, 2023, 31.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Ivi, 33-36.

Il percorso è cominciato con l'adozione del *Green Deal* del 2019⁵⁰ e si è sviluppato a tappe serrate attraverso il Regolamento (EU) 2019/2088 (*Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFRD*)⁵¹, che stabilisce norme armonizzate sulla trasparenza in materia di integrazione dei rischi di sostenibilità, nonché il Regolamento (EU) 2020/852⁵² di introduzione della tassonomia europea per le attività sostenibili, e la *Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD* (Direttiva 2022/2464)⁵³, inerente alla rendicontazione di sostenibilità aziendale, recepita con il D.Lgs. 6 settembre 2024 n. 125. Tale percorso è culminato poi nell'adozione della Direttiva (EU) 2024/1760, relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità⁵⁴.

Il quadro normativo ha richiesto alle grandi aziende, alle imprese quotate di maggiori dimensioni e alle istituzioni finanziarie di pubblicare informazioni chiare ed affidabili sugli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG). Sebbene le PMI non siano soggette a questi obblighi informativi, esse ne sono divenute i destinatari indiretti. Sono sempre maggiori, infatti, le richieste di informazioni sulle questioni connesse alla sostenibilità provenienti dalle grandi imprese committenti, dagli istituti bancari e dagli intermediari finanziari. Tali documenti sono divenuti indispensabili per accedere o rimanere nelle catene di fornitura, nonché per accedere più facilmente a finanziamenti privati e fondi pubblici. Di conseguenza, anche per le imprese artigiane l'osservanza dei criteri di sostenibilità costituisce ormai una condizione necessaria per l'erogazione del credito. Per questa ragione, a dicembre 2024 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha pubblicato delle apposite Linee Guida per supportare le PMI nella raccolta e produzione delle informazioni relative ai parametri ESG⁵⁵.

⁵⁰ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Il Green Deal europeo*, 11 dicembre 2019, COM(2019) 640 final.

⁵¹ Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

⁵² Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020, relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili e recante modifica del regolamento (UE) 2019/2088.

⁵³ Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

⁵⁴ Direttiva (UE) 2024/1760 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859, 13 giugno 2024.

⁵⁵ Tavolo per la finanza sostenibile, 2024. Tali linee guida sono denominate “Documento per il dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche”. Il documento è stato realizzato dal Tavolo per la Finanza Sostenibile, promosso e presieduto dal Ministero, dal Ministero dell'Ambiente

Ora, sul contesto normativo appena delineato pendono le profonde revisioni prefigurate dal c.d. Pacchetto Omnibus, pubblicato il 26 febbraio 2025. Quest'ultimo, tra le altre cose, si propone di modificare in modo sostanziale alcune delle legislazioni citate, come la Direttiva 2022/2464 in materia di rendicontazione di sostenibilità e la tassonomia delle attività sostenibili. Sebbene il quadro sia particolarmente confuso e frammentato, appare ragionevole ritenere che gli obblighi gravanti sulle grandi imprese e, a cascata, sulle PMI, usciranno ridimensionati. Non sembra, tuttavia, che tali obblighi saranno completamente abrogati, anche perché il Regolamento (EU) 2019/2088 non rientra tra le normative oggetto di revisione. Inoltre, la tendenza verso l'attuazione di percorsi di sostenibilità sembra ormai avviata e destinata a consolidarsi indipendentemente dall'evoluzione normativa. La crisi energetica, ad esempio, ha ulteriormente accelerato la transizione ambientale, tanto che tra il 2018 e il 2023, ad eccezione dell'anno della pandemia, il numero di imprese che hanno investito in questa direzione è costantemente aumentato: dal 49,4% nel 2018 al 56,4% nel 2023. Secondo il Rapporto di Unioncamere, la tendenza non si arresterà nemmeno nel quadriennio 2024-2028⁵⁶. Anche per questa ragione si prefigura una crescita delle competenze *green* richieste dalle imprese e dalla pubblica amministrazione: nello scenario positivo si stima di raggiungere oltre 2,3 milioni di lavoratori (quasi i due terzi del fabbisogno del quinquennio) e con scenari intermedi quasi 1,5 milioni di persone⁵⁷.

Queste dinamiche evolutive chiedono ai Fondi interprofessionali di adattare coerentemente la propria programmazione strategica, ancorandola alle linee di politica economico-produttiva nazionale. Come evidenziato dal Rapporto INAPP, Fondartigianato ha già saputo cogliere questa sfida, orientando la programmazione delle attività finanziate verso i temi della transizione digitale, ambientale e della sostenibilità⁵⁸. Ne è conferma anche la recente approvazione dell'Invito 1-2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 29 gennaio. Una delle due linee previste è dedicata alla “Formazione integrata con il Fondo Nuove Competenze” e i progetti formativi finanziabili rientrano in uno o più tra i seguenti ambiti di innovazione: sistemi tecnologici e digitali, introduzione e sviluppo dell'intelligenza artificiale, sostenibilità e impatto ambientale, economia circolare, transizione ecologica, efficientamento energetico, welfare aziendale e benessere organizzativo.

e della Sicurezza Energetica, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Banca d'Italia, Consob, Ivass e Covip.

⁵⁶ Si veda: Fondartigianato, SOS competenze green e digital: Fondartigianato risponde. Disponibile al sito: <https://www.fondartigianato.it/comunicazione/campagne-newsletter/345-sos-competenze-green-e-digital-fondartigianato-risponde>

⁵⁷ Unioncamere, 29 ss.

⁵⁸ Inapp, 2025, 163.

Dunque, la duplice scelta tematica operata dal Gruppo di monitoraggio 2023-2024 a livello territoriale si inserisce pienamente nel disegno generale di Fondartigianato.

Nel corso delle discussioni con le parti sociali territoriali si è poi concordato sulla opportunità di affiancare ai temi della digitalizzazione e della sostenibilità quello della valutazione dell'impatto della formazione erogata. Il dibattito attorno a questo profilo ha preso le mosse dalla consapevolezza che la durata annuale della ricerca non avrebbe consentito di sviluppare metodi di valutazione parametrati sul settore artigiano trentino, né di avviare attività strutturate sui corsi formativi. Cionondimeno, si è inteso valorizzare appieno le fasi di ricerca e di raccolta dei dati per offrire alle parti locali primi dati e spunti di riflessione utili all'avvio di future attività di monitoraggio. Del resto, valutare l'impatto formativo è fondamentale per definire se e in quale misura le conoscenze e le capacità acquisite sono state utilizzate dai partecipanti, così come per comprendere se l'incremento delle conoscenze e delle capacità abbia comportato degli apprezzabili cambiamenti nelle prestazioni lavorative individuali e collettive⁵⁹.

Per attuare questi obiettivi, il Gruppo di monitoraggio ha sviluppato un duplice piano di lavoro. Come anticipato nella Premessa metodologica, il cuore della ricerca ha riguardato la predisposizione di un questionario da somministrare nell'ambito delle occasioni formative del periodo settembre 2024 – aprile 2025 (su cui *infra* Cap. 3). Parallelamente, è stata realizzata un'analisi sulla formazione erogata nel triennio 2019-2022, tesa a individuare punti di forza e aree di miglioramento del sistema formativo. Le domande che hanno guidato la ricerca sulla formazione pregressa sono state le seguenti: la formazione è orientata sulle tematiche del digitale e della sostenibilità? Da chi proviene la richiesta di questa tipologia di formazione? Chi sono i principali destinatari delle occasioni formative? I dati contenuti nelle rendicontazioni dei progetti operativi consentono di comprendere ed estrapolare queste informazioni? Il modulo attualmente utilizzato consente di avviare ricerche, statisticamente rilevanti, sull'attività formativa?

Ricostruire il funzionamento del sistema e delineare le principali caratteristiche della formazione già erogata è apparso un passaggio essenziale sia per contestualizzare le risultanze del questionario somministrato, sia per isolare tendenze e sviluppi della formazione continua nell'artigianato trentino.

2.2. Struttura dell'indagine

La ricerca ha preso in esame gli inviti 1-2019, 1-2021, 1-2022. In questo quadro, sono stati mappati e analizzati 471 progetti operativi così suddivisi:

⁵⁹ Negri, 2022, 169 ss. spec. 189 ss.; De Lellis, 2008; Per precedenti ricerche sulla formazione erogata dai fondi interprofessionali, si veda Pais, 2011.

Tabella 1: suddivisione progetti operativi esaminati

<i>Linea di finanziamento</i>	<i>Progetto di sviluppo</i>	<i>Progetti operativi</i>
Invito 1-19	ARTé – Artigianato come Risorsa Territoriale	99
Invito 1-19	ReStArt – Ripresa e Sostegno per l'Artigianato trentino	74
Invito 1-21	SMART – Sviluppo di Modelli Artigiani per la Ripresa e la Transizione	107
Invito 1-22	CREA – Sviluppo delle Competenze per la Ripresa e la Resilienza nell'Artigianato Trentino	130
Invito 1-21	RAISED – Resilienza Artigiana: Innovazione, Sostenibilità, Ecologia e Digitalizzazione	61
Totale		471

Dei 471 progetti operativi analizzati, sono stati 464 quelli che hanno indicato nella scheda riassuntiva il numero di partecipanti. L'indagine, pertanto, si è concentrata su queste iniziative formative, che sono state oggetto di una classificazione completa.

Tabella 2: progetti classificati

<i>N. progetti analizzati</i>	<i>N. progetti classificati</i>
471	464

Nel dettaglio, sono stati riordinati e sistematizzati i dati identificativi di ciascun progetto operativo, nonché le informazioni riguardanti il corso offerto e la tipologia di contenuto. Sono stati individuati, altresì, i canali di attivazione della richiesta formativa, le caratteristiche dei partecipanti, nonché la forma contrattuale con cui sono inquadrati i lavoratori coinvolti delle azioni formative (Tabella 3).

Tabella 3: struttura della mappatura

<i>Dati identificativi di ciascun progetto operativo</i>				
Codice del singolo corso	Invito di riferimento	Scadenza del progetto	Denominazione del progetto di sviluppo	
<i>Dati relativi al corso offerto e al contenuto formativo</i>				
Settore di intervento	Titolo del corso	Digitalizzazione	Sostenibilità (ESG)	Altro
<i>Dati relativi al canale di attivazione della richiesta formativa</i>				
Aziende	Enti della formazione	Organizzazioni sindacali	Associazione artigiani	
<i>Dati relativi ai partecipanti</i>				
Totale dei partecipanti	Numero di lavoratori	Numero di titolari	Genere	
<i>Dati relativi alla tipologia di contratto di lavoro dei lavoratori coinvolti</i>				
Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato	Contratto a tempo pieno	Contratto a tempo parziale	Contratto di apprendistato

Per stabilire se i corsi di formazione avessero affrontato profili legati alla digitalizzazione, si è fatto riferimento alla definizione di “competenze digitali” contenuta nella Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente, recepita dal *Digital Competence Framework for Citizens (DCFC)*. La scelta definitoria muove dall’intento di favorire una standardizzazione delle analisi, giacché il quadro classificatorio del *DCFC* fornisce un linguaggio condiviso e categorizzazioni comuni.

In questi documenti, la competenza digitale è descritta come implicante «l’uso sicuro, critico e responsabile delle tecnologie digitali e il loro impiego nell’apprendimento, nel lavoro e nella partecipazione alla società. Comprende l’alfabetizzazione all’informazione e ai dati, la comunicazione e la collaborazione, l’alfabetizzazione ai media, la creazione di contenuti digitali (compresa la programmazione), la sicurezza (compreso il benessere digitale e le competenze relative alla sicurezza informatica), le questioni relative alla proprietà intellettuale, la risoluzione di problemi e il pensiero critico»⁶⁰.

⁶⁰ Raccomandazione del Consiglio, relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente, 22 maggio 2018, (2018/C 189/01).

L’ultima versione del *Digital Competence Framework for Citizens* (DigComp 2.2.)⁶¹ sviluppa la nozione in una pentapartizione:

Tabella 4: classificazione delle competenze digitali

Area di Competenza	Descrizione	Esempi
1. Alfabetizzazione su informazione e dati	Capacità di identificare, localizzare, recuperare, valutare e conservare informazioni e contenuti digitali.	Ricerca di informazioni online e valutazione dell’affidabilità delle fonti.
2. Comunicazione e collaborazione	Capacità di comunicare, collaborare e partecipare tramite tecnologie digitali.	Uso sicuro della posta elettronica e partecipazione in ambienti digitali.
3. Creazione di contenuti digitali	Capacità di creare e modificare contenuti digitali, nonché comprendere i concetti di copyright e licenze.	Redazione di testi digitali, uso di software per presentazioni, editing di immagini/video, conoscenza delle licenze.
4. Sicurezza	Capacità di proteggere dispositivi, contenuti, dati personali, salute e ambiente nell’uso delle tecnologie digitali.	Uso di antivirus e gestione della sicurezza.
5. Risolvere problemi	Capacità di identificare bisogni e problemi digitali, risolverli in modo creativo e aggiornare le proprie competenze digitali.	Risoluzione di problemi tecnici, uso critico delle tecnologie e aggiornamento dei software.

Per quanto concerne, invece, la sostenibilità, si è fatto riferimento ai parametri ESG (acronimo di *Environmental, Social and Governance*). Nel suo significato più comune, il termine racchiude un insieme di fattori e obiettivi impiegati per misurare gli impatti non finanziari di investimenti e imprese. Si tratta, in particolare, del rispetto dell’ambiente, del benessere sociale e dei processi di gestione delle società. In relazione all’ambiente, le imprese, ad esempio, dichiarano il proprio impatto attraverso il calcolo delle emissioni CO2, oppure condividendo informazioni riguardanti le materie prime e lo smaltimento dei rifiuti. Il secondo pilastro (quello sociale), invece, fa riferimento, a titolo esemplificativo, al rispetto dei diritti umani, al mantenimento di determinati standards e condizioni di lavoro, alla parità salariale, alla giustizia sociale e alla diversità nei luoghi di lavoro. Infine, nell’ambito della *governance* rientrano, tra gli altri, la struttura e i processi di gestione societaria, la retribuzione dei membri degli organi di management e controllo e diritti degli azionisti⁶².

⁶¹ Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y., 2022.

⁶² Rolli, 2021; Riganti, 2024.

Nonostante le molte esemplificazioni, manca ad oggi una definizione unanimemente condivisa. Per questa ragione, si è deciso di fare riferimento a quella accolta della Banca d'Italia, in considerazione della crescente rilevanza che i criteri ESG stanno assumendo nell'accesso ai servizi finanziari. È apparso opportuno comprendere se le azioni formative riuscissero a promuovere contemporaneamente le competenze dei lavoratori e la capacità delle imprese di rispettare i parametri di sostenibilità accolti nel sistema bancario.

In questo contesto, la mappatura si è basata sulla seguente definizione di sostenibilità ESG:

«È un acronimo che identifica, in inglese, i fattori ambientali, sociali e di governo societario (*environmental, social and governance*, ESG) che la maggioranza delle ricerche empiriche ritiene abbiano una influenza sull'attività di un'azienda, incidendo sul suo profilo di rischio e sulla sua redditività. I fattori ambientali (E) comprendono le emissioni inquinanti, la produzione e gestione dei rifiuti, gli effetti sull'ambiente e la biodiversità, i consumi energetici. I fattori sociali (S) riguardano le politiche di genere e l'inclusione, il rispetto dei diritti umani e del lavoro esteso anche alla catena di fornitura, la correttezza dei rapporti con i clienti e in generale con la società civile. Il terzo livello (G) riguarda le pratiche di governo societario, comprese le politiche di retribuzione dei manager, l'indipendenza e la composizione del Consiglio di amministrazione, le procedure di controllo della correttezza della gestione, il rispetto delle leggi e della deontologia».

La mappatura della formazione pregressa è stata arricchita, altresì, da una serie di interviste qualitative. L'eterogeneità di stili impiegati per rendicontare i progetti e compilare la relativa documentazione, infatti, hanno costituito una sfida notevole per la comparazione dei progetti e, in ultima analisi, dei dati raccolti. Per questo, sono stati intervistati alcuni Referenti ATI (Tabella 5), che, attraverso le loro risposte, hanno contribuito a chiarire il funzionamento dei progetti formativi (Tabella 6). In particolare, gli spunti di riflessione e i chiarimenti emersi nel corso delle interviste hanno supportato l'attività di lettura e interpretazione dei dati mappati. Talvolta hanno corroborato i risultati ottenuti, altre volte hanno contribuito dare fondamento alle considerazioni che ne sono state tratte.

Tabella 5: referenti ATI intervistati

<i>Enti intervistati</i>	
1	Associazione Artigiani Trentino
2	Ente Bilaterale Artigianato Trentino – EBAT
3	Innovazione Apprendimento Lavoro – IAL-CISL Nazionale
4	Ente Nazionale per la Formazione e l’Addestramento Professionale – ENFAP-UIL
5	Centro Servizi Cgil del Trentino – Ce.Se. CGIL

Tabella 6: domande rivolte agli enti formatori

<i>Domande formulate</i>	
1	Come viene rilevato il fabbisogno formativo?
2	Come viene organizzato il percorso formativo?
3	Quale è il ruolo del progettista?
4	Come vengono individuate le competenze attese?
5	Come vengono individuate le metodologie?
6	Quali sono gli standard di riferimento comuni?
7	Il modulo da compilare è sufficientemente chiaro?

2.3. Risultati più rilevanti

L’analisi ha consentito, innanzitutto, di individuare i principali canali di rilevazione del fabbisogno e attivazione delle richieste formative.

Il primo canale è quello imprenditoriale, che esprime le esigenze provenienti da una o più aziende. Il secondo canale è rappresentato dagli enti della formazione, tra cui IAL-CISL Nazionale, ENFAP-UIL, Ce.Se. CGIL e l’ente bilaterale EBAT. Essi stimolano, promuovono e governano l’avvio di interventi formativi a seguito di analisi interne del fabbisogno, spesso legate a cambiamenti normativi o innovazioni tecnologiche. Il terzo canale è costituito dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, che formulano istanze formative rilevanti per la crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici. Infine, tra i principali canali di attivazione va menzionata l’organizzazione di rappresentanza datoriale Associazione Artigiani Trentino, che raccoglie i bisogni formativi trasversali al mondo imprenditoriale, nonché le istanze espresse dai singoli settori merceologici attraverso i Direttivi di categoria.

La coralità del sistema di rilevazione rappresenta un valore aggiunto della formazione artigiana, consentendo di intercettare capillarmente i bisogni

formativi generali e specialistici⁶³. In particolare, l'Associazione Artigiani è in grado di veicolare i fabbisogni trasversali e settoriali del mondo imprenditoriale grazie al suo complesso sistema di rappresentanza e alla rete dei servizi (Trentino Imprese, ufficio incentivi, ufficio studi, area paghe, etc.) che le consentono di avere un osservatorio privilegiato sul territorio trentino. Parimenti, le associazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, grazie all'attività di rappresentanza nei luoghi di lavoro e al proprio sistema di servizi, si confrontano quotidianamente con i lavoratori, ascoltandone e recependone i bisogni (es. in materia di salute e sicurezza, digitalizzazione, etc.). Ancora, l'ente bilaterale EBAT, grazie alla sua composizione paritetica, può raccogliere istanze trasversali alle imprese e ai lavoratori, nonché svolgere funzioni di indirizzo strategico, facendosi promotore di specifiche iniziative e di nuove linee formative. Le imprese, infine, possono attivarsi direttamente per rispondere alle esigenze formative emerse nel corso della propria attività aziendale. L'indagine ha rilevato che le imprese trentine si sono spesso fatte parte attiva, presentando propri progetti formativi. Si tratta di un dato importante perché restituisce la crescente consapevolezza delle imprese circa la rilevanza della formazione continua per l'innovazione e la competitività. Inoltre, la dinamicità di tutti i soggetti coinvolti è fondamentale per la costruzione di un efficace sistema formativo territoriale, perché consente non soltanto di intercettare i bisogni, ma anche di guidare e governare i processi formativi.

Le risultanze relative alla tipologia di partecipanti e alla forma contrattuale dei lavoratori coinvolti risultano, invece, di più difficile lettura. Sebbene sia stato possibile raccogliere dati relativi alla media dei partecipanti per ciascuna iniziativa – distinguendo tra dipendenti e titolari – nonché individuare le caratteristiche dei partecipanti – differenziando a seconda del genere e della tipologia di contratto (es. a tempo determinato, indeterminato, a tempo pieno o parziale etc.) – la loro interpretazione si è rivelata particolarmente complessa. In primo luogo, occorre osservare che i medesimi soggetti, lavoratori e titolari, possono partecipare contemporaneamente a più corsi, ma le rendicontazioni non indicano – anche per ragioni di riservatezza – se gli iscritti hanno partecipato ad altre iniziative formative⁶⁴. Inoltre, non sono attualmente facilmente accessibili i *benchmarks* del settore artigiano che potrebbero chiarire in modo più oggettivo la significatività della partecipazione di alcuni gruppi (es. incidenza del genere o della tipologia contrattuale nell'accesso alla formazione).

Queste considerazioni impediscono di interpretare con certezza le informazioni raccolte, ma lasciano spazio ad alcuni spunti di riflessione. Il

⁶³ La coralità del sistema di rilevamento del fabbisogno formativo è confermata dalle interviste svolte (Interviste 1-5).

⁶⁴ Il medesimo problema è stato rilevato anche con riguardo alla lettura delle risultanze ottenute mediante la somministrazione del questionario (v. Cap. 3).

primo riguarda l'elevato coinvolgimento dei titolari o soci dell'impresa nelle azioni formative. Di tutti i progetti presentati, infatti, solo 63 vedono l'esclusiva partecipazione dei lavoratori. Anche considerando le complessità di analisi appena rilevate, l'entità del dato è tale da rimanere significativa, dimostrando l'assenza di una marcata suddivisione di ruoli nelle imprese artigiane trentine. Titolari e soci sono coinvolti in prima persona nei diversi processi organizzativi e produttivi; allo stesso tempo, i dipendenti sono spesso coinvolti in attività strategiche e di direzione⁶⁵.

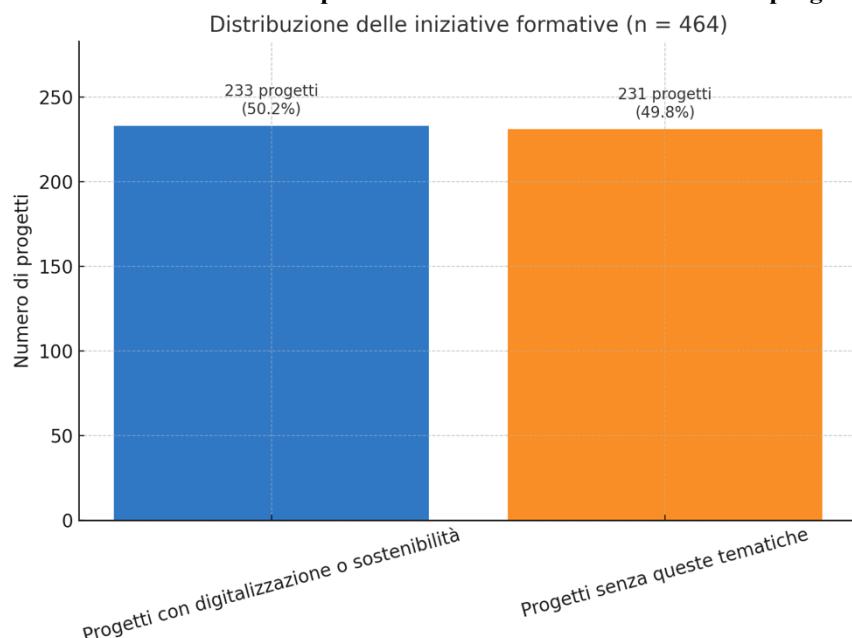
La seconda riflessione concerne la costruzione del sistema di monitoraggio e valutazione dell'impatto formativo, che, come ricordato, costituisce uno dei tre macro-temi di ricerca. Ebbene, l'avvio di tale percorso richiede di considerare le attuali limitazioni, predisponendo future rendicontazioni che, pur nel rispetto della normativa sulla riservatezza, risultino più dettagliate. È auspicabile, ad esempio, l'inclusione di informazioni più specifiche sulla tipologia di imprese e di lavoratori coinvolti. Inoltre, è importante procedere alla progressiva costruzione di un database contenente i dati generali del settore artigiano al fine di definire *standards* di riferimento e termini di confronto. Anche in vista di eventuali ricerche condotte su campioni selezionati, l'individuazione di parametri oggettivi di comparazione rappresenta un passaggio preliminare fondamentale per poter comprendere i dati e rilevare con accuratezza l'effettivo impatto della formazione erogata. Diversamente, permane il rischio di sovrastimare il numero di partecipanti, nonché di confondere le caratteristiche personali dei soggetti trattati.

Da ultimo, la ricerca ha dedicato attenzione particolare all'analisi dei contenuti formativi, allo scopo di comprendere se la formazione continua dei lavoratori, dei titolari o dei soci avesse avuto ad oggetto le tematiche del digitale e della sostenibilità. Come ricordato in apertura, infatti, la crescita del fabbisogno di competenze tecnologiche e *green* ha portato i soggetti coinvolti nel Piano di monitoraggio a interrogarsi sullo stato della formazione territoriale dedicata a queste materie. Il cuore della ricerca si è sviluppato attorno alla somministrazione di un apposito questionario (su cui *infra* Cap.3). Tuttavia, la raccolta di dati, spunti e riflessioni sul triennio formativo 2019-2022 è stato considerato un passaggio fondamentale e propedeutico alla contestualizzazione del questionario. Si è cercato chiarire, in particolare, se la formazione territoriale abbia già intercettato il *trend* evolutivo del mercato nazionale. Detto altrimenti: approfondendo i temi del digitale e del *green* le parti territoriali si stanno muovendo su ambiti inesplorati o agiscono in un solco già tracciato?

⁶⁵ Tale osservazione trova conferma nelle ricerche condotte dal Tavolo Tecnico Formazione e Politiche Attive Integrate. L'analisi "Progetti di Sviluppo Integrati. Dati e Risultati", presentata il 20 aprile 2023, infatti, ha sottolineato proprio l'ampio coinvolgimento formativo dei titolari e dei soci.

In proposito, le risultanze restituiscono segnali positivi, che dimostrano una crescente considerazione verso l'acquisizione di competenze digitali e di sostenibilità. Complessivamente, delle 464 iniziative formative classificate, poco più della metà (233 progetti – 50,2%) ha coperto almeno un profilo legato alla digitalizzazione o alla sostenibilità (Grafico 1). La componente più significativa riguarda i corsi collegati alla digitalizzazione, con 164 progetti; una parte comunque considerevole delle iniziative (97 corsi) ha coperto, invece, i profili della sostenibilità. 28 tra questi corsi, infine, hanno affrontato profili rientranti in entrambi i settori. La parte restante (231), invece, ha considerato tematiche diverse.

Grafico 1: distribuzione in percentuale dei contenuti formativi dei progetti



Le informazioni raccolte sono state ulteriormente scomposte per individuare e classificare le iniziative più ricorrenti. Sul fronte della digitalizzazione, l'analisi di dettaglio ha preso a riferimento le sotto-classificazioni proprie della pentapartizione DigComp 2.2; sul fronte della sostenibilità, invece, si è fatto riferimento alle sotto-categorie di *Environment, Social e Governance* (*supra* § 2.2). L'assenza di campi descrittivi comuni nei progetti operativi ha impedito di scendere nel dettaglio dei contenuti di ciascun corso formativo per delineare classificazioni oggettive. Nondimeno, è stato possibile individuare macro-tendenze prevalenti. In questa prospettiva, è interessante rilevare come, accanto al continuo sviluppo di competenze tese alla alfabetizzazione digitale (sono 12, ad esempio, i progetti destinati alla gestione dei dati, informazioni e contenuti digitali), sia riscontrabile una crescita delle competenze in materia di comunicazione e collaborazione, nonché di creazione di contenuti (Tabella 7). Nell'ambito della sostenibilità,

invece, prevalgono nettamente gli aspetti sociali e di benessere lavorativo, mentre le iniziative *green* non risultano particolarmente diffuse.

Tabella 7: iniziative più ricorrenti in materia di digitalizzazione e sostenibilità

<i>Digitalizzazione</i>	<i>N. Iniziative</i>
(1) Alfabetizzazione su informazione e dati	
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali (es. Office, Excel)	12
(2) Comunicazione e collaborazione	
Interagire con gli altri attraverso le tecnologie (es. Marketing digitale)	20
(3) Creazione di contenuti digitali	
Sviluppare contenuti digitali (es. Facebook e Instagram, sito web e app)	3
Sicurezza	
	3
(4) Risolvere problemi	
Individuazione dei problemi tecnici e identificazione delle soluzioni.	9
<i>Sostenibilità (ESG)</i>	<i>N. Iniziative</i>
Valorizzazione del capitale umano	8
Time management	3
Miglioramento dell'ambiente lavorativo	15
Realizzazione di impianti di energia alternativa fotovoltaica	2

2.4. Considerazioni finali e indicazioni prospettiche

La mappatura dei progetti formativi del triennio 2019-2022 ha consentito di approfondire il funzionamento della formazione continua nel settore artigiano trentino.

L'analisi è stata condotta al principale scopo di individuare punti di forza e aree di miglioramento utili alla comprensione dell'analisi quali-quantitativa sviluppata attorno alla somministrazione del questionario sulla formazione erogata nell'ambito del progetto di sviluppo FAST (su cui *infra* Cap. 3). In particolare, la rilevanza della domanda di ricerca relativa alla diffusione di azioni in materia di digitalizzazione e sostenibilità nella formazione pregressa (*retro* § 2.1.), risulta più evidente se messa in relazione con alcuni degli obiettivi di quella sperimentazione. Si vedrà nel prossimo capitolo che la somministrazione del questionario mirava anche a verificare se, e in che misura, la formazione erogata nel periodo settembre 2024 – aprile 2025 avesse coperto le tematiche della digitalizzazione e della sostenibilità.

Ebbene, i risultati emersi dal questionario, acquistano ulteriore significato se letti alla luce della mappatura sulla formazione pregressa. L'esistenza di occasioni formative volte al rafforzamento delle competenze sui temi del digitale e della sostenibilità (*infra* Cap. 3 Tabelle 5 e 10), infatti, si pone in linea di continuità con la programmazione della formazione pregressa (v. Grafico 1). Si registra, quindi, un processo di consolidamento degli interventi, soprattutto per quanto riguarda il rafforzamento delle competenze digitali di lavoratori e imprenditori.

La mappatura suggerisce, altresì, l'opportunità di rafforzare ulteriormente l'offerta formativa per rispondere efficacemente alla crescente domanda di competenze *green* e (soprattutto) digitali. Difatti, l'analisi sulla formazione pregressa restituisce una prevalenza di corsi destinati all'acquisizione di competenze rientranti nell'ambito delle categorie DigiComp “alfabetizzazione su informazione e dati” o “comunicazione e collaborazione”. Tuttavia, l'ulteriore accelerazione della digitalizzazione dei mercati, derivante dal diffondersi dell'intelligenza artificiale, richiede di irrobustire anche le competenze digitali specialistiche. Nella costruzione dei percorsi formativi, però, occorrerà considerare gli ulteriori dati emersi dalla ricerca. L'analisi qualitativa condotta tramite interviste ha rivelato, in particolare, che i corsi sono generalmente di breve durata, strutturandosi in moduli da 16 a 40 ore massimo⁶⁶. Ciò potrebbe ostacolare lo sviluppo di azioni formative articolate, soprattutto se destinate a soggetti inesperti. Una evenienza questa, tutt'altro che remota, considerato che solo il 46% degli italiani tra i 16 e 74 anni possiede competenze digitali di base, a fronte della media europea pari al 54%⁶⁷. Nell'ideare i progetti operativi, dunque, sarà importante bilanciare le diverse esigenze attraverso azioni il più possibile mirate; sarà, inoltre, importante coordinare le iniziative di formazione interaziendale con i percorsi di formazione in *company*, sostenuti attraverso altre linee di finanziamento e solitamente dedicati alle azioni formative di più lunga durata.

Accanto al potenziamento della formazione, vi è spazio anche per azioni di razionalizzazione e messa in trasparenza delle attività formative esistenti. Questa considerazione riguarda in particolare l'offerta in tema di sostenibilità, che potrebbe beneficiare di azioni tese a rendere immediatamente comprensibile, intellegibile e chiaro ai partecipanti la possibilità di ricondurre determinati corsi sotto l'egida dell'ESG. È il caso, ad esempio, della partecipazione a corsi sul *team building*, sul corretto smaltimento dei rifiuti, o sul benessere lavorativo. Una maggiore intelligenza delle classificazioni ESG potrebbe consentire ai corsisti di valorizzare la partecipazione formativa

⁶⁶ *Intervista 5.*

⁶⁷ Eurispes, *Il rapporto delle persone con il digitale. Luci ed ombre di un fenomeno sociale*, Agosto 2025, p. 42.

anche ai fini delle valutazioni di impatto sociale e ambientale oggi richieste dalle grandi imprese committenti, nonché dalle banche e dagli intermediari finanziari.

Si è già segnalato, infine, come si siano riscontrate difficoltà nella lettura dei dati relativi alle caratteristiche dei destinatari delle azioni formative. Le complessità di analisi, peraltro, non sono connesse solamente a questo specifico profilo ma sono indicative di una più generale problematicità di comparazione e interpretazione delle rendicontazioni sulla formazione pregressa.

Alcune complessità sono intrinseche a qualsiasi indagine *ex-post*. Nel nostro caso, la mappatura ha inevitabilmente riguardato rendicontazioni predisposte senza la supervisione del Gruppo di monitoraggio e centrate su percorsi formativi già conclusi. Del resto, non va dimenticato che l'obiettivo dell'analisi non è stato – né avrebbe potuto essere – quello di offrire valutazioni di dettaglio statisticamente rilevanti. Lo scopo è stato, invece, quello di fotografare l'esistente per ricavare linee di tendenza e spunti di riflessione.

Altre difficoltà di analisi, tuttavia, sono attribuibili alla formulazione dei progetti operativi e consigliano azioni di miglioramento. Le problematiche di intelligenza e interpretazione dei moduli sembrano già essere state parzialmente messe a fuoco dagli attori locali. La maggioranza dei soggetti intervistati nel corso delle attività progettuali, infatti, alla specifica domanda “Il modulo da compilare è sufficientemente chiaro?” ha risposto auspicando modifiche e revisioni⁶⁸. L’accento è stato però posto soprattutto sulla ridondanza delle domande; l’analisi, invece, ha rivelato che i maggiori ostacoli derivano piuttosto dall’eterogeneità degli stili di rendicontazione, dalla discrezionalità delle classificazioni e dall’assenza di criteri redazionali prestabili e armonici. Ad esempio, la classificazione dei contenuti del corso e degli obiettivi perseguiti non è strettamente collegata a classificazioni predeterminate e condivise, parametrata su standard oggettivi. Questi fattori complicano la comprensione e la comparabilità dei progetti operativi e, conseguentemente, il monitoraggio delle azioni formative.

Le possibili traiettorie di miglioramento sono molteplici: dalla creazione di classificazioni comuni e predeterminate (ad es. menù a tendina, parole chiave, richiamo agli standard DigiComp etc.), fino allo studio e approfondimento della normativa in materia di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC), al fine di allineare concordemente i progetti operativi e i modelli descrittivi. Nell’ultimo anno, sono stati fatti importanti passi avanti in questa direzione, grazie all’introduzione nella

⁶⁸ Intervista 1, in cui si ravvisa l’opportunità di una informatizzazione della procedura; Interviste 2 e 3, in cui si riscontra una ridondanza delle domande. Contra Intervista 4, per cui il modulo è chiaro ed esaustivo; Intervista 5, invece, non offre una risposta specifica al quesito.

piattaforma di Fondartigiantato di una puntuale referenziazione all'Atalante del Lavoro, a DigiComp e ad altri repertori per i progetti che prevedono una dichiarazione di competenza rafforzata, oppure sistemi di validazione o certificazione. Sarà importante proseguire su questo tracciato, promuovendo un complessivo adeguamento delle modalità di rendicontazione, per agevolare il proficuo sviluppo di future ricerche sulla formazione continua.

Cap III

Un'indagine sulla formazione continua erogata nel periodo luglio 2024-aprile 2025

3.1 Obiettivi dell'indagine

Percezioni, aspettative e opinioni di lavoratori e imprese sono dimensioni fondamentali per comprendere le dinamiche della formazione continua⁶⁹. Così, in aggiunta alla panoramica del sistema formazione nel settore artigiano, e ad una ricostruzione volta ad indagare il pregresso—ossia, eventi formativi offerti negli anni precedenti—abbiamo voluto sperimentare l'utilizzo di forme alternative di raccolta dati. Nello specifico, abbiamo predisposto un questionario (*survey instrument*) da somministrare nell'ambito del Progetto di Sviluppo FAST.

L'indagine si articola su tre obiettivi principali. un'analisi di carattere generale per valutare le aspettative derivanti dalla formazione; un'analisi di carattere specifico per analizzare alcune tematiche di particolare interesse (ESG – Digitalizzazione); infine, un'indagine per la valutazione rispetto al futuro.

Più in dettaglio, il primo obiettivo è andare oltre il contenuto “formale” dei percorsi formativi offerti per valutare se, e in che misura, vengano trattate alcune tematiche valutate di particolare interesse. Ad esempio, dato l'interesse verso la digitalizzazione e le tematiche sulla sostenibilità, per come declinate secondo l'acronimo ESG [*Environmental (ambiente), Social (società) e Governance (gestione dell'impresa)*], la somministrazione di un questionario favorisce la sollecitazione delle opinioni dei partecipanti in relazione alla misura in cui i percorsi formativi abbiano trattato tali temi.

Secondo, raccogliere dati sulla percezione e sulle aspettative dei partecipanti in relazione alla formazione offerta. Ad esempio, può essere utile sapere se i partecipanti preferiscono alcuni tipi di formazione piuttosto che altri così da facilitare la programmazione dell'offerta futura. Oppure, ancora, ci possono essere gli spazi per sondare recenti tendenze che si muovono in parallelo ai processi formativi, come il lavoro da remoto o l'utilizzo dell'intelligenza artificiale.

Terzo, testare “sul campo” uno strumento di raccolta dati per valutare se, e con che costi ed opportunità, possa rivelarsi utile anche in futuro per altre iniziative, oppure per indagare come alcuni fenomeni si manifestano e cambiano nel corso del tempo. Infatti, ogni contesto è particolare, per cui è inevitabile che ci sia una fase di sperimentazione che passa attraverso tentativi

⁶⁹ Il capitolo utilizza il genere maschile in senso esteso, comprendendo anche il genere femminile.

ed errori.

Questo capitolo è strutturato come segue. Il paragrafo 3.2. si concentra sulla struttura del questionario, i gruppi di domande che lo compongono, e la somministrazione, mentre il paragrafo 3.3. si sofferma sulle caratteristiche dei rispondenti. Il paragrafo 3.4., composto da sei sottoparagrafi, riporta i risultati principali dell'indagine. Il paragrafo 3.5., infine, traccia alcune considerazioni finali.

3.2 Struttura e somministrazione del questionario

Come anticipato, abbiamo predisposto un questionario con l'obiettivo di somministrarlo ai partecipanti dei corsi formativi nell'ambito del progetto FAST. Il questionario è suddiviso in cinque parti/gruppi di domande (vedi sotto, tabella 1).

Tabella 1: struttura del questionario

Gruppi di domande	1	2	3	4	5
	Formazione svolta	Formazione svolta - focus digitalizzazione	Formazione svolta - focus ESG	Formazione in generale	Informazioni demografiche

La prima parte del questionario è incentrata sulla valutazione della *formazione svolta*; quindi, le domande sono dirette a raccogliere informazioni sulla durata del corso, la percepita utilità del corso e corrispondenza rispetto alle mansioni attuali, all'apprendimento di cose nuove, e alla sua utilità in vista di un possibile cambiamento di ruolo o mansioni.

La seconda parte del questionario è incentrata sulla *digitalizzazione*. Per prima cosa, abbiamo chiesto ai partecipanti qual è il loro livello di utilizzo di tecnologie digitali nello svolgimento delle mansioni attuali, nonché se e in che misura lavorino da remoto; dopodiché, abbiamo chiesto se il corso di formazione svolto avesse permesso di acquisire nuove competenze digitali, e se hanno interesse a partecipare a future iniziative formative per acquisire nuove competenze digitali.

La terza parte del questionario è incentrata sulla *sostenibilità* e i *concetti ESG*. Per prima cosa, abbiamo chiesto ai partecipanti se hanno familiarità con concetti ESG, se l'impresa presso cui lavorano (o di cui sono titolari) attua politiche ESG; dopodiché, abbiamo chiesto se il corso di formazione svolto avesse avuto ad oggetto tematiche ESG, e se hanno interesse a partecipare a future iniziative formative in ambito ESG.

La quarta parte del questionario è incentrata sulla *formazione in generale*; quindi, le domande sono dirette a raccogliere informazioni sulle opinioni dei partecipanti rispetto all'importanza della formazione (ad esempio, per lo sviluppo personale e la qualità del proprio lavoro), alle ragioni che ostacolano l'implementazione di percorsi formativi, e all'interesse a migliorare le proprie competenze.

Infine, la quinta parte del questionario è incentrata su alcune informazioni socio-demografiche e relative all'esperienza di lavoro dei partecipanti; in particolare, genere, età, titolo di studio, anzianità lavorativa, tipologia di contratto di lavoro, dimensione e settore dell'impresa presso cui lavorano (o di cui sono titolari).

Salvo alcuni casi specifici in cui le domande richiedono una risposta affermativa o negativa (ad esempio, “*lei lavora esclusivamente da remoto?*”), i partecipanti hanno risposto alle domande con una scala da 1 a 6, che, a seconda del contenuto della domanda, può essere declinata in termini di frequenza (ad esempio, “*in che misura da 1 (mai) a 6 (regolarmente) nel suo lavoro fa utilizzo di sistemi e applicazioni di intelligenza artificiale?*”), oppure di gradimento/interesse (ad esempio, “*in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto), quanto le interessa partecipare a ulteriori percorsi formativi che le permettano di acquisire o consolidare competenze digitali?*”).

Per somministrare il questionario abbiamo valutato diverse modalità. In base alle prassi consolidate nel condurre questo tipo di indagini ed in base al contesto, la scelta finale è tra questionario cartaceo o digitale⁷⁰. Da un lato, il questionario cartaceo garantisce una certa facilità di compilazione e può consentire a chi somministra di fare un primo vaglio sul numero totale dei rispondenti rispetto al totale dei partecipanti al corso. Dall'altro lato, il questionario cartaceo pone una serie di problemi, ad esempio in relazione alla necessità di digitalizzare i dati raccolti. Dato che programmi che consentono di effettuare indagini statistiche consentono la compilazione anche tramite utilizzo di smartphone, quindi senza la necessità di accesso a un computer, abbiamo optato per questa soluzione (in particolare, per *Limesurvey*, già in dotazione all'Università di Trento) in modo da garantire una più precisa ed efficiente somministrazione e analisi.

Una volta predisposto il questionario, abbiamo fatto una somministrazione di prova (*pilot*) durante il periodo fine giugno 2024 - inizio agosto 2024. Da questa prima somministrazione abbiamo raccolto due spunti utili. Primo, il tempo medio per il completamento delle risposte è stato di 11 minuti e 18 secondi, così confermando l'agilità dello strumento. Secondo, il totale delle risposte completate (15) ha sollevato la necessità di sollecitare maggiore collaborazione da parte degli enti che in concreto somministrano la formazione. In seguito, attraverso l'Articolazione territoriale di Fondartigianato si è ricordato agli enti che somministrano la formazione l'importanza di incaricare i propri formatori di somministrare il questionario—anche facilitandone l'accesso e migliorando le modalità di somministrazione tramite *QR Code*—durante l'ultima pausa disponibile o in una fase conclusiva del corso di formazione.

⁷⁰ Spesso tali indagini vengono condotte telefonicamente. Nel caso specifico, tuttavia, il gruppo di rispondenti è selezionato (partecipanti ai corsi di formazione), per cui risulta più efficiente cogliere l'occasione del corso per effettuare la somministrazione.

La somministrazione del questionario ha coperto il periodo settembre 2024 - aprile 2025, in corrispondenza del progetto di sviluppo FAST⁷¹. La tabella 2 riporta il tasso di risposta, ossia l'incidenza delle risposte complete rispetto al numero totale dei partecipanti ai corsi di formazione.

Tabella 2: rispondenti (settembre 2024 – aprile 2025)

	<i>Risposte complete</i> ⁷²	<i>Totale partecipanti</i> ⁷³	<i>Risposte complete / totale partecipanti</i>
<i>Titolari/soci</i>	87	303	29%
<i>Lavoratori dipendenti</i>	96	365	26%
<i>Totale</i>	183	668	27%

Nel periodo settembre 2024 – aprile 2025 sono stati organizzati corsi formativi per un totale di 668 partecipanti, di cui 303 (46%) titolari/soci e 365 (54%) lavoratori dipendenti. Sul totale dei partecipanti, sono stati completati un totale di 183 questionari, di cui 87 (48%) compilati da titolari/soci di impresa, mentre 96 (52%) da lavoratori dipendenti. Emerge quindi che, sul totale dei partecipanti, il 27% ha compilato il questionario somministrato in maniera completa⁷⁴.

3.3 Caratteristiche dei rispondenti

Il questionario è stato somministrato ad un gruppo di rispondenti selezionato, ovverosia individui che lavorano presso (o sono titolari di) una impresa artigiana che opera in Provincia di Trento ed è affiliata a Fondartigianato. La selezione ulteriore è poi determinata dal fatto che la partecipazione ai corsi di formazione è incentivata, ma pur sempre su base volontaria; ciò significa che i partecipanti (o meglio, con buona probabilità l'impresa per cui lavorano) hanno scelto di partecipare al corso di

⁷¹ Il progetto di sviluppo FAST è un progetto presentato sull'Invito 1-2023, scadenza del 18 gennaio 2024, approvato per finanziamento da Fondartigianato il 29 febbraio 2024 e che prevedeva un periodo di realizzazione di 12 mesi, quindi fino al 28 febbraio 2025 (data poi prorogata al 18 aprile 2025).

⁷² Tempo medio risposte complete: 12 minuti e 44 secondi.

⁷³ Dati EBAT.

⁷⁴ Ci sono 51 questionari non interamente completati che non vengono utilizzati in questa analisi. In via speculativa, è ipotizzabile che una parte dei questionari incompleti, ma anche una quota dei partecipanti che non hanno risposto al questionario, abbiano voluto evitare di compilarlo due volte in quanto partecipanti a più occasioni formative nel corso del periodo di somministrazione.

formazione⁷⁵.

È quindi importante precisare che le risposte possono essere influenzate da una certa propensione a svolgere l'attività di formazione; a sua volta, questa propensione può essere sollecitata da obblighi di legge (ad esempio, formazione obbligatoria, anche in ragione della tipologia contrattuale—come nel caso del contratto di apprendistato) o da altre motivazioni⁷⁶.

Sotto diverso profilo, la periodicità e struttura dei fondi messi a disposizione per attivare corsi formativi prevede la possibilità che i partecipanti prendano parte a più occasioni formative. Se si considerano i 5 gruppi di domande che compongono il questionario (formazione svolta; formazione svolta - focus digitalizzazione; formazione svolta - focus ESG; informazioni demografiche), il “problema” degli individui che partecipano a più eventi formativi si pone in modo diverso.

Per quanto riguarda le domande sulla formazione svolta (1, 2 e 3), lo scopo del questionario consiste nel raccogliere informazioni rispetto alle percezioni/aspettative relative allo specifico corso formativo; in quest’ottica, sono importanti le risposte anche di chi ha partecipato a più corsi formativi. Dall’altro lato, le domande sulla formazione in generale e sulle informazioni demografiche (4 e 5), ma anche le precedenti nella misura in cui si chiede ad esempio l’interesse a ulteriori eventi formativi in ambito digitalizzazione o ESG, sono in relazione al partecipante piuttosto che allo specifico corso di formazione.

Ciò suggerisce di interpretare i risultati con una certa cautela, ad esempio nella misura in cui si volesse assegnare alla frequenza di partecipazione di una certa categoria di partecipanti un significato forte. Di contro, raccogliere le risposte di chi partecipa a più corsi in ciascuna occasione formativa è in linea con l’obiettivo di ottenere indicazioni utili in relazione alle due dimensioni di maggiore interesse, ossia digitalizzazione e sostenibilità-ESG. Iniziative future potranno valutare i costi e benefici di differenziare eventuali questionari e somministrazioni in base alla tipologia di partecipante e agli obiettivi specifici dell’indagine.

Fermo quanto sopra, prima di guardare ai risultati principali è utile inquadrare alcune caratteristiche dei partecipanti e delle imprese presso cui lavorano o di cui sono titolari/soci, nonché dei corsi formativi a cui hanno partecipato. Come anticipato sopra, i rispondenti si dividono in titolari/soci di impresa e lavoratori dipendenti (rispettivamente, 48% e 52% dei rispondenti). Il genere è suddiviso in 58% uomini e 39% donne, con un complessivo 3% di

⁷⁵ È utile precisare che la partecipazione dei lavoratori dipendenti è legata a una scelta del titolare che può averla concordata/condivisa o indicata.

⁷⁶ Il questionario non contiene domande che permettono di distinguere e soppesare le motivazioni che hanno spinto alla partecipazione ai corsi di formazione. Al contempo, le risposte dei titolari o soci di impresa sulla formazione in generale possono offrire alcune indicazioni.

partecipanti che ha risposto altro o ha preferito non rispondere.

I rispondenti hanno un'età media di 42 anni. I lavoratori dipendenti hanno un'anzianità lavorativa presso l'attuale datore di lavoro di 8 anni, in media, mentre i titolari/soci riportano che la loro impresa è stata avviata nel 2000, in media (1961 la più datata e 2024 la più giovane).

Per quanto riguarda la dimensione delle imprese artigiane coinvolte, il 3% è una ditta individuale senza dipendenti, il 24% ha 1-3 dipendenti, il 37% ha 4-9 dipendenti, il 20% ha 10-15 dipendenti, il 9% ha 16-22 dipendenti, e infine l'8% ha più di 22 dipendenti.

I lavoratori impiegati che hanno partecipato al corso di formazione e risposto al questionario sono per il 71% lavoratori assunti a tempo pieno, 28% part-time, e 1% con contratto di lavoro stagionale. Inoltre, l'81% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 12% un contratto di apprendistato, il 5% un contratto di lavoro a tempo determinato, e infine il 2% riporta di aver sottoscritto un altro tipo di contratto.

Infine, i corsi di formazione hanno avuto una durata di 24 ore, in media.

3.4 Risultati principali

3.4.1 Formazione svolta

Il primo gruppo di domande riguarda il corso di formazione a cui i rispondenti hanno partecipato⁷⁷.

La tabella 3 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto).

Tabella 3: valutazione corso di formazione (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/Soci</i>
Quanto ha apprezzato il corso di formazione?	5.4	5.5
Quanto ritiene che il corso di formazione le abbia permesso di apportare un grande beneficio al suo lavoro?	4.9	5.0
Quanto ritiene che il percorso di formazione svolto le abbia permesso di apprendere cose nuove?	5.2	5.3
Quanto ritiene che il percorso di formazione svolto sia utile per il suo lavoro (competenze specialistiche)?	5.0	5.1
Quanto ritiene che il percorso di formazione svolto abbia migliorato le sue competenze trasversali?	4.4	4.6

⁷⁷ Le domande sono tratte da strumenti già esistenti e validati sul piano psicométrico che sono stati costruiti per valutare efficacia e efficienza delle attività formative. Vedi, ad esempio: Fregonese, Caputo, Langher, 2018, 34-50.

È interessante notare come l'apprezzamento per il corso di formazione svolto sia ben al di sopra dei 5 punti su 6, in media, e che le valutazioni sull'utilità dello stesso (sia dal punto di vista dell'apporto di un beneficio al lavoro, sia nell'ottica dell'apprendimento di cose nuove) siano altrettanto alte, intorno ai 5 punti di media. Similmente, il percorso di formazione svolto è considerato piuttosto utile per l'acquisizione di competenze specialistiche (ancora intorno ai 5 punti di media), nonché, seppur in misura minore, per l'acquisizione di competenze trasversali (intorno ai 4.5 punti di media). In aggiunta, le risposte di lavoratori e titolari/soci sono in media piuttosto allineate.

Nel contesto delle domande sul corso di formazione svolto, abbiamo anche chiesto—esclusivamente ai lavoratori dipendenti—se il corso di formazione svolto potrebbe consentire di cambiare ruolo o mansione nei prossimi mesi.⁷⁸ I lavoratori hanno risposto con una media di 3.3 punti⁷⁹. Il risultato è mediamente inferiore di 2 punti rispetto alle valutazioni sopra riportate ma va considerato che la durata media (24 ore) e la natura tendenzialmente specifica dei corsi comporta finalità degli stessi molto diverse rispetto agli obiettivi di apportare cambiamenti significativi alle mansioni o al ruolo⁸⁰.

3.4.2 Formazione svolta – *focus* digitalizzazione

Il secondo gruppo di domande è incentrato sulla *digitalizzazione*. Per predisporre le domande in quest'ambito abbiamo fatto riferimento a *DigComp 2.2* (abbreviazione di “*Digital Competence Framework for Citizens*”) che fornisce un linguaggio comune per identificare e descrivere le aree chiave delle competenze digitali⁸¹.

Per prima cosa, abbiamo chiesto ai partecipanti qual è il loro livello di utilizzo di tecnologie digitali nello svolgimento delle mansioni attuali. La tabella 4 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (mai) a 6 (regolarmente).

⁷⁸ Domanda: *In una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto), quanto ritiene che il corso di formazione svolto le potrebbe consentire di cambiare ruolo o mansione nei prossimi mesi?*

⁷⁹ La deviazione standard è di 1.7 punti, indicando una certa dispersione delle risposte. Uomini e donne non riportano un punteggio differente, in media.

⁸⁰ Seppur si tratti di una lettura semplicistica, i dati mostrano una correlazione positiva e statisticamente significativa tra durata del corso di formazione e la percezione che il corso di formazione svolto potrebbe consentire di cambiare ruolo o mansione.

⁸¹ Si tratta di uno strumento sviluppato a livello europeo per migliorare le competenze digitali dei cittadini, aiutare i responsabili politici a formulare politiche che supportino lo sviluppo delle competenze digitali e pianificare iniziative di istruzione e formazione per migliorare le competenze digitali di specifici gruppi target. Disponibile al sito: <https://repubblicadigitale.gov.it/portale/-/digcomp-2.2-il-quadro-delle-competenze-digitali-per-i-cittadini>

Tabella 4: utilizzo tecnologie digitali nel lavoro (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/ Soci</i>
Cellulare	4.6	5.2
Computer	5.0	5.2
Software specifici di settore	4.4	4.8
Sistemi e applicazioni di intelligenza artificiale	2.4	2.6

Al di là dell'utilizzo del cellulare, sembra importante notare come in media i rispondenti utilizzino piuttosto regolarmente sia computer (5.1, in media) che software specifici di settore (4.6, in media) per svolgere il loro lavoro⁸². Il contrasto con l'utilizzo dell'intelligenza artificiale è piuttosto netto (2.5, in media), ma visti i recenti cambiamenti sarà interessante valutare se e con che tempistiche le imprese artigiane trentine implementeranno tale tecnologia su più larga scala.

Fatto questo primo assesment, abbiamo chiesto se il corso di formazione svolto avesse permesso di acquisire nuove competenze digitali⁸³, e se i partecipanti hanno interesse a partecipare a future iniziative formative per acquisire nuove competenze digitali.⁸⁴

La tabella 5 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto). I rispondenti riportano che il corso di formazione svolto ha permesso loro di acquisire nuove competenze digitali con un punteggio di 3.4, in media, con minime variazioni (contenute in un intervallo tra 3.0 e 3.4, in media) con riguardo alle esemplificazioni specifiche.⁸⁵ In una prospettiva di valutazione della domanda formativa, e conseguentemente di programmare l'offerta, è

⁸² *Indagini future, anche utilizzando un campione maggiore, potrebbero consentire di analizzare l'utilizzo di strumenti tecnologici in base a settori di appartenenza e mansioni svolte.*

⁸³ *Ad esempio: In una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto), il percorso di formazione svolto le ha permesso di acquisire competenze tecnologiche/digitali (ad esempio, competenze digitali, tecnologie ICT, informatiche, utilizzo applicativi software)?*

⁸⁴ Domanda: *In una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto), quanto le interessa partecipare a ulteriori percorsi formativi che le permettano di acquisire o consolidare competenze digitali?*

⁸⁵ *Ancora una volta, indagini future potrebbero porsi l'obiettivo di contestualizzare il dato in base alla tipologia di competenze sviluppate dal corso, anche al fine di mappare in che area del quadro di competenze si collocano i corsi. Inoltre, ai fini della programmazione futura sarebbe importante rilevare eventuali gaps tra le aspettative/attese e i fabbisogni. In un'ottica di efficienza dello strumento questionario, ciò potrebbe suggerire che per percorsi formativi non specificamente orientati all'acquisizione di competenze digitali può essere sufficiente una domanda "generica", senza poi creare un sottogruppo di domande.*

interessante notare come i rispondenti esprimano un notevole interesse (4.7, in media) a partecipare a ulteriori percorsi formativi che permettano di acquisire o consolidare competenze digitali.

Tabella 5: acquisizione maggiore padronanza competenze digitali durante il corso di formazione (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/ Soci</i>
Competenze tecnologiche/digitali (ad esempio, competenze digitali, tecnologie ICT, informatiche, utilizzo applicativi software)	3.4	3.4
Recupero, gestione e organizzazioni di dati, informazioni e contenuti digitali	3.4	3.4
Utilizzo di servizi digitali pubblici e privati utili per lavoratori e imprese	3.0	3.1
Creazione e modifica di contenuti digitali	3.2	3.4
Individuazione di esigenze e problemi relativi a strumenti digitali	3.3	3.1
Importanza di proteggere i dati dei lavoratori e dell'impresa	3.2	3.4
Quanto le interessa partecipare a ulteriori percorsi formativi che le permettano di acquisire o consolidare competenze digitali?	4.7	4.8

Da ultimo, nell'ambito del focus sulla digitalizzazione abbiamo chiesto ai partecipanti alcune domande relativamente al lavoro da remoto. La tabella 6 riporta le risposte dei partecipanti (in questo caso, percentuale di sì), suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci.

Tabella 6: lavoro da remoto (percentuali di risposta per colonna)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/Soci</i>
Lavoro esclusivamente da remoto	3.1%	2.3%
Lavoro ibrido	7.3%	17.2%
Lavoro in presenza, non si potrebbe lavorare da remoto	56.2%	56.3%
Lavoro in presenza, si potrebbe lavorare da remoto	33.3%	24.1%

Innanzitutto, si nota come il 10.4% dei lavoratori svolga la prestazione in tutto (3.1%) o in parte da remoto (7.3%), mentre il 19.5% dei titolari/soci riporta di lavorare in tutto (2.3%) o in parte da remoto (17.2%). Il lavoro da remoto, tuttavia, non è una modalità di lavoro adatta per lo svolgimento di

qualsiasi occupazione. Infatti, il 56.3% dei rispondenti dichiara di lavorare in presenza, e che le mansioni non si potrebbero svolgere da remoto; di contro, il 29% dei rispondenti dichiara di lavorare in presenza, ma che le mansioni si potrebbero svolgere anche da remoto.

Sotto quest'ultimo aspetto, è interessante notare come ci sia un certo divario tra lavoratori (il 33% ritiene che le mansioni si potrebbero svolgere anche da remoto) e titolari/soci (il 24.1% ritiene che le mansioni si potrebbero svolgere anche da remoto). Questa divergenza potrebbe essere dettata, ad esempio, da una valutazione specifica sulle proprie mansioni o sul ruolo svolto nell'impresa, con i titolari/soci di impresa più inclini a ritenere la propria presenza necessaria. Al contempo, il dato sul 33% di lavoratori dipendenti che ritengono di poter lavorare da remoto potrebbe dare un segnale importante alle imprese artigiane che volessero implementare modalità di conciliazione-vita lavoro e offrire un beneficio lavorativo non economico che è piuttosto apprezzato dai lavoratori⁸⁶. Ulteriori indagini su questa dimensione potrebbero mirare a contestualizzare queste prime evidenze nei vari contesti organizzativi e produttivi.

3.4.3 Formazione svolta – *focus* sostenibilità (ESG)

Il terzo gruppo di domande è incentrato sulla *sostenibilità* e i *concetti ESG*. Per prima cosa, abbiamo chiesto ai partecipanti se hanno familiarità con concetti ESG.⁸⁷ Per predisporre le domande in quest'ambito abbiamo fatto riferimento soprattutto al bando ESG e digitale emesso dalla Camera di Commercio di Trento nel 2024, nonché alla definizione della Banca D'Italia richiamata nel capitolo 2⁸⁸.

La tabella 7 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto). In media, i rispondenti hanno dichiarato di avere una discreta familiarità con i concetti chiave della sostenibilità per come declinata secondo l'acronimo ESG (3.5, in media), al contempo mostrando di attribuire importanza agli aspetti ambientali e sociali (approssimativamente, 5 punti in media), seguiti dagli aspetti di gestione dell'impresa (4.5 punti, in media).

Allo scopo di capire se le imprese artigiane trentine implementino politiche di sostenibilità ESG senza una specifica formalizzazione e comunicazione (adeguamento inconsapevole), abbiamo chiesto ai rispondenti

⁸⁶ Vedi, ad esempio i dati dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, disponibili al sito: <https://www.osservatori.net/comunicato/smart-working/smart-working-italia-numeri-trend/>

⁸⁷ Ad esempio: In che misura da 1 (per nulla) a 6 (molto), le è familiare il tema della sostenibilità, a cui spesso ci si riferisce con l'acronimo ESG –Environmental (ambiente), Social (società) e Governance (gestione dell'impresa)?

⁸⁸ Disponibile al sito: <https://www.tn.camcom.it/content/bando-esg-e-digitale-2024>

se l’impresa presso cui lavorano (o di cui sono titolari) attua politiche di sostenibilità”⁸⁹.

Tabella 7: familiarità concetti sostenibilità e opinioni sull’importanza dei fattori ESG (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/ Soci</i>
Familiarità con il tema della sostenibilità, a cui spesso ci si riferisce con l’acronimo ESG	3.4	3.6
L’aspetto ambientale (ad esempio, riduzione dell’impatto ambientale, gestione dei rifiuti) è importante per la sostenibilità	5.1	5.0
Gli aspetti sociali (ad esempio, azioni per il benessere dei lavoratori, attività di sostegno alla comunità e/o al territorio) sono importanti per sostenibilità	5.0	5.1
Gli aspetti di gestione dell’impresa (ad esempio, bilancio di sostenibilità, certificazioni di qualità) sono importanti per sostenibilità?	4.5	4.5

La tabella 8 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto). Complessivamente, i rispondenti riportano che le imprese per cui lavorano o di cui sono titolari/soci hanno attuato con una certa frequenza, in media, misure per una migliore gestione dei rifiuti (lavoratori 4.6 punti, titolari/soci 4.8 punti), misure per ridurre l’impatto ambientale (lavoratori 4.3 punti, titolari/soci 4.4 punti), e misure di conciliazione vita-lavoro (lavoratori 3.8 punti, titolari/soci 4.0 punti). Con incidenza minore, seguono misure di incentivazione all’utilizzo di forme di mobilità sostenibile (lavoratori 3.6 punti, titolari/soci 3.7 punti), promozione di attività a sostegno della comunità e del territorio (lavoratori 3.3 punti, titolari/soci 3.6 punti), incentivazione all’utilizzo del trasporto pubblico territorio (lavoratori 2.6 punti, titolari/soci 2.4 punti), e possibilità di lavorare da remoto (lavoratori 2.5 punti, titolari/soci 2.4 punti).

⁸⁹ *Esempio di domande lato lavoratori: In che misura da 1 (per nulla) a 6 (molto), secondo lei, l’impresa in cui lavora attua misure per ridurre l’impatto ambientale dell’attività di impresa? Esempio di domande lato imprenditore: In che misura da 1 (per nulla) a 6 (molto), la sua impresa attua misure per ridurre l’impatto ambientale dell’attività di impresa? Le restanti domande sono formulate nella stessa modalità.*

Tabella 8: attuazione politiche sostenibilità (ESG) (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/ Soci</i>
Misure per ridurre l'impatto ambientale dell'attività di impresa	4.3	4.4
Misure per una migliore gestione dei rifiuti	4.6	4.8
Incentivazione utilizzo di forme di mobilità sostenibile	3.6	3.7
Incentivazione utilizzo del trasporto pubblico	2.6	2.4
Promozione di misure di conciliazione vita-lavoro	3.8	4.0
Possibilità di lavorare da remoto	2.5	2.4
Promozione di attività a sostegno della comunità e del territorio	3.3	3.6
Comunicazione all'esterno delle attività sopra elencate	3.0	3.2

Considerando la frequenza di queste varie attività nel loro complesso, sembra degno di nota come sia lavoratori che titolari/soci abbiano la percezione che le imprese non comunichino con grande frequenza tali attività all'esterno (lavoratori 3.0 punti, titolari/soci 3.2 punti), cosa che potrebbe essere invece vista positivamente da vari *stakeholders*.

In linea con il sopra menzionato obiettivo di capire se le imprese artigiane trentine implementano politiche orientate alla sostenibilità per come declinata secondo l'acronimo ESG, abbiamo chiesto ai titolari/soci di impresa se si sono mossi su alcuni fronti specifici, come certificazioni. La tabella 9 riporta le risposte degli imprenditori partecipanti, suddivise tra sì, no, e no ma vorrei saperne di più.

Tabella 9: attività specifiche (ESG) (percentuali di risposta per riga)

<i>Domande</i>	<i>Si</i>	<i>No, ma vorrei saperne di più</i>	<i>No</i>
Redazione bilancio di sostenibilità	10.4%	37.9%	51.7%
Certificazioni di qualità	26.4%	20.7%	52.9%
Certificazioni per la parità di genere	10.3%	24.1%	65.6%
Certificazioni sostenibilità	3.5%	26.4%	70.1%

Ad esempio, il 10% dei rispondenti ha dichiarato che la sua impresa redige il bilancio di sostenibilità, mentre il 38% ha risposto sarebbe interessato a

saperne di più⁹⁰. Similmente, il 26.4% dei rispondenti ha dichiarato che la sua impresa ha ottenuto almeno una certificazione di qualità, mentre il 20.7% ha risposto che sarebbe interessato a saperne di più.

In tale ottica, è interessante guardare alle differenze tra imprese a seconda della dimensione. Se si guarda alla differenza tra imprese con meno di dieci dipendenti e imprese con dieci o più dipendenti, si nota che il 9% delle imprese con meno di dieci dipendenti redige il bilancio di sostenibilità, rispetto al 13% delle imprese con dieci o più dipendenti. La differenza è più marcata per le certificazioni di qualità (14% imprese con meno di dieci dipendenti, 61% imprese con dieci o più dipendenti) e di genere (8% imprese con meno di dieci dipendenti, 17% imprese con dieci o più dipendenti), il che suggerisce come le imprese di maggiori dimensioni abbiano mostrato una propensione maggiore ad attivarsi su questi fronti.

In linea generale, la percentuale di titolari/soci di impresa interessati a saperne di più (in un intervallo tra il 20.7% e il 37.9% a seconda delle iniziative) suggerisce come vi sia un importante margine di azione, in termini di informativa e supporto, che potrebbe essere colmato ad esempio da associazioni di categoria e altri enti a livello locale. Tuttavia, dati dall'associazione di categoria degli artigiani evidenziano che soltanto una quota minima di imprese associate (circa 9000 aziende) ha manifestato interesse concreto ad avviare un percorso di Rendicontazione di Sostenibilità. Da ultimo, abbiamo chiesto a tutti i partecipanti se il corso di formazione svolto avesse avuto ad oggetto tematiche ESG⁹¹, e se hanno interesse a partecipare a future iniziative formative in ambito ESG⁹².

La tabella 10 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto). In media, i rispondenti riportano che i corsi non si sono molto occupati di tematiche relative alla sostenibilità (lavoratori 2.5, titolari/soci 2.0), all'interno di un intervallo che varia da 1.9 a 3.0 punti, in media, a seconda delle declinazioni specifiche delle tematiche ESG. Nondimeno, sia imprenditori che titolari/soci mostrano un certo interesse (3.2 punti, in media) a partecipare a percorsi di formazione che trattino tematiche relative alla sostenibilità. Se si confronta tale interesse con quello a partecipare ulteriori percorsi formativi che permettano di acquisire o consolidare competenze digitali (4.7 punti, in media), emerge come la domanda formativa dei rispondenti vada maggiormente nella direzione delle competenze digitali.

⁹⁰ Se si guarda alla differenza tra imprese con meno di dieci dipendenti e imprese con dieci o più dipendenti, si nota che il 9% delle imprese con meno di dieci dipendenti redige il bilancio di sostenibilità, rispetto al 13% delle imprese con dieci o più dipendenti.

⁹¹ Ad esempio: In una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto), il percorso di formazione svolto ha trattato tematiche relative alla sostenibilità?

⁹² Domanda: In una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto), quanto le interessa partecipare a percorsi di formazione che trattino tematiche relative alla sostenibilità?

Tabella 10: trattazione tematiche sostenibilità (ESG) durante il corso di formazione (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/Soci</i>
Tematiche relative alla sostenibilità	2.5	2.0
Tematiche relative all'ambiente (ad esempio, riduzione impatto ambientale, gestione rifiuti)	2.7	1.9
Tematiche relative ad aspetti sociali (ad esempio, azioni per il benessere dei lavoratori, attività di sostegno alla comunità e/o del territorio)	3.0	2.5
Tematiche relative alla gestione sostenibile dell'impresa (ad esempio, bilancio di sostenibilità, certificazioni di qualità)	2.8	2.0
Se il percorso di formazione ha trattato tematiche relative alla sostenibilità: queste hanno aggiunto qualcosa alle sue competenze e conoscenze?	2.5	2.1
Interesse a partecipare a percorsi di formazione che trattino tematiche relative alla sostenibilità	3.2	3.2

3.4.4 Formazione in generale

Infine, l'ultimo gruppo di domande è incentrato sulla *formazione in generale*; quindi, le domande sono dirette a raccogliere informazioni sulle opinioni dei partecipanti rispetto all'importanza della formazione (ad esempio, per lo sviluppo personale e la qualità del proprio lavoro), alle ragioni che ostacolano l'implementazione di percorsi formativi, e all'interesse a migliorare le proprie competenze. La tabella 11 riporta le risposte medie dei partecipanti sull'importanza della formazione, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto).

Tabella 11: importanza della formazione (in generale) (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Lavoratori</i>	<i>Titolari/Soci</i>
Crescita personale	5.4	5.8
Produttività e qualità del lavoro	5.2	5.7
Benessere lavorativo	5.1	5.5

I partecipanti riportano in modo univoco (con punteggi sopra il 5, in media) che la formazione è percepita come importante per la crescita personale, la produttività e qualità del lavoro, nonché per il benessere lavorativo.

Ma quali sono gli ostacoli principali all'implementazione di attività formative? La tabella 12 riporta le risposte medie dei partecipanti sugli ostacoli alla formazione, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto).

Tabella 12: ostacoli all'implementazione di corsi di formazione (da 1 a 6)

Domande	Lavoratori	Titolari/ Soci
Costi eccessivi	3.8	3.4
Mancanza di tempo	4.4	4.3
Mancanza di interesse dell'impresa	2.9	2.4
Mancanza di interesse dei lavoratori	3.0	3.3
Il tuo datore di lavoro (tuo/tuoi dipendenti) sono interessati alla formazione?	5.0	4.4

Sia lavoratori dipendenti che titolari/soci riportano che i due fattori principali che ostacolano la formazione sono la mancanza di tempo (lavoratori 4.4, in media, titolari/soci 4.3 in media) e i costi eccessivi (lavoratori 3.8, in media, titolari/soci 3.4 in media), seguiti dalla mancanza di interesse dei lavoratori (3.2, in media) e delle imprese (2.7, in media). A domanda specifica sul se il proprio datore di lavoro (o i propri dipendenti) siano interessati alla formazione, i lavoratori hanno risposto con un punteggio di 5.0 in media, mentre i titolari/soci di impresa con un punteggio di 4.4 punti, in media, così suggerendo di avere mediamente una buona visione dell'interesse alla formazione con riguardo alla realtà in cui lavorano.

3.4.5 Focus intergenerazionale

Il numero dei questionari completi non agevola un'analisi approfondita che, ad esempio, mostri come partecipanti con caratteristiche demografiche o contrattuali differenti abbiano riposto al questionario. Ciò nonostante, vista l'importanza dei passaggi intergenerazionali per lo sviluppo delle attività di impresa nel settore dell'artigianato, è interessante soffermarsi brevemente su come i partecipanti hanno riposto ad alcune domande, in base all'età, per offrire alcune indicazioni preliminari. A tale scopo, abbiamo optato per suddividere il gruppo dei rispondenti in due categorie, giovani e meno giovani.⁹³

⁹³ I rispondenti hanno un'età media di 42 anni; questa soglia di età, quindi, differenzia giovani (età inferiore a 42 anni) e meno giovani (età superiore a 42 anni). Visto il numero totale di questionari compilati, è opportuno ribadire l'importanza di leggere questi dati. Analisi future (con un numero maggiore di rispondenti) potrebbero essere rimodulate, ad

In quest'ottica, ci sembrano interessanti le domande sull'interesse a: partecipare a ulteriori percorsi formativi che permettano di acquisire o consolidare competenze digitali oppure percorsi di formazione che trattino tematiche relative alla sostenibilità; e ad ottenere certificazioni in ambito sostenibilità.

La tabella 13 riporta le risposte medie dei partecipanti, suddivise tra lavoratori dipendenti e titolari/soci, giovani e meno giovani, in una scala da 1 (per nulla) a 6 (molto). La tabella 14, poi, riporta le risposte medie dei partecipanti titolari/soci di impresa, suddivise tra giovani e meno giovani, in relazione all'interesse a ottenere certificazioni nell'ambito della sostenibilità.

Tabella 13: interesse a partecipare a corsi di formazione e a lavorare da remoto, giovani e meno giovani (da 1 a 6)

<i>Domande</i>	<i>Giovani</i>	<i>Meno Giovani</i>
Quanto le interessa partecipare a ulteriori percorsi formativi che le permettano di acquisire o consolidare competenze digitali?	4.6	4.9
Interesse a partecipare a percorsi di formazione che trattino tematiche relative alla sostenibilità	3.0	3.4

La tabella 13 mostra che, seppure le differenze non siano cospicue, i partecipanti meno giovani hanno un maggiore interesse a partecipare a ulteriori percorsi formativi che permettano di acquisire o consolidare competenze digitali oppure percorsi di formazione che trattino tematiche relative alla sostenibilità; sebbene ciò potrebbe sorprendere, questa indicazione segnala come i partecipanti meno giovani, forse perché consapevoli di essere meno preparati su questi fronti, abbiano il desiderio di partecipare a percorsi di formazione che siano allineati con le competenze richieste nei mercati del lavoro di oggi.

esempio guardando a giovani neoassunti e lavoratori meno giovani con esperienza lavorativa.

Tabella 14: Interesse a partecipare ad attività specifiche (ESG), giovani e meno giovani (percentuali di risposta per riga)

Domande	Età	Si	No, ma vorrei saperne di più	No
Redazione bilancio di sostenibilità	Giovani	12.5%	31.3%	56.2%
	Meno Giovani	9.1%	41.8%	\$49.1%
Certificazioni di qualità	Giovani	37.5%	6.3%	56.2%
	Meno Giovani	20.0%	29.1%	50.9%
Certificazioni per la parità di genere	Giovani	18.7%	18.8%	62.5%
	Meno Giovani	5.4%	27.3%	67.3%
Certificazioni sostenibilità	Giovani	6.2%	25.0%	68.8%
	Meno Giovani	1.8%	27.2%	71.0%

La tabella 14 mostra una tendenza interessante. Da un lato, i partecipanti titolari/soci di impresa giovani trainano le medie di coloro che hanno avviato iniziative specifiche come la redazione del bilancio di sostenibilità (12,5% giovani, 9,1% meno giovani) o ottenuto certificazioni (di qualità, giovani 37,5% meno giovani 20,0%; parità di genere, 18,8% giovani, 5,5% meno giovani; sostenibilità, 6,3% giovani, 1,8% meno giovani). Dall'altro lato, i partecipanti titolari/soci di impresa meno giovani sono più propensi rispetto ai giovani a rispondere che, pur non avendo avviato tali iniziative, sono interessati a saperne di più (bilancio di sostenibilità, 31,3% giovani, 41,8% meno giovani; certificazioni di qualità, giovani 6,3% meno giovani 29,1%; parità di genere, 18,8% giovani, 27,3% meno giovani; sostenibilità, 25,0% giovani, 27,3% meno giovani).

Complessivamente, le tabelle 13 e 14 mostrano come, sia nell'ambito dei percorsi formativi che nell'ambito dei servizi offerti all'impresa, ci sia spazio per iniziative dedicate a diverse categorie di lavoratori o soci/titolari di impresa. Si tratta, peraltro, di primissime indicazioni che potrebbero essere ulteriormente esplorate in future iniziative tese a favorire dinamiche orientate (anche) a favorire il passaggio intergenerazionale delle imprese artigiane trentine.

3.5 Considerazioni finali e indicazioni prospettiche

L'analisi dei dati offre una serie di indicazioni interessanti. In base alle risposte dei partecipanti, i corsi di formazione offerti nell'ambito del progetto di sviluppo FAST hanno permesso di acquisire nuove competenze digitali e trattato in una certa misura varie tematiche relative alla sostenibilità; in

entrambe queste direzioni, sia lavoratori dipendenti che soci/titolari di impresa manifestano interesse a nuove iniziative in tali ambiti (4.7 su 6, in media in ambito digitalizzazione; 3.2 su 6, in media, in ambito sostenibilità – ESG).

I dati raccolti sembrano indicare che tra i dipendenti e i soci vi è un generale atteggiamento moderatamente positivo nei confronti delle attività formative e una sensibilità nel considerare tale strumento come utile per l’acquisizione di competenze e lo sviluppo dell’impresa. Quindi facciamo riferimento ad un contesto produttivo con un buon grado di “*trainability*”, di disponibilità ad investire tempo e denaro in attività formative avanzate: più in ambito digitale, ma anche, in misura minore, in materia di sostenibilità.

Sul fronte della sostenibilità, i rispondenti riportano che le imprese per cui lavorano o di cui sono titolari/soci hanno attuato con una certa frequenza, in media, misure per una migliore gestione dei rifiuti, misure per ridurre l’impatto ambientale e misure di conciliazione vita-lavoro.

Vi sono, poi, una serie di indicazioni su fenomeni di recente sviluppo come il lavoro da remoto o l’impiego dell’intelligenza artificiale. Al di là dei risultati dell’indagine, ci preme sottolineare che la somministrazione del questionario, e più in generale quest’indagine, rappresentano un primo tentativo di raccogliere opinioni, percezioni e aspettative di individui che lavorano presso (o sono titolari/soci di) una impresa artigiana nel contesto Trentino. Aver testato e somministrato digitalmente un questionario in questo contesto è un passaggio importante nella direzione di utilizzare strumenti versatili che consentono di indagare e monitorare molte dimensioni della formazione continua (e non solo) nel contesto delle imprese artigiane trentine (e non).

Cap IV

Un'analisi delle percezioni imprenditoriali in Trentino: la collaborazione tra Agenzia del Lavoro e FBK-IRVAPP

4.1 Premessa

L'iniziativa di ricerca che qui si descrive è stata promossa da Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento e sviluppata in collaborazione con la Fondazione Bruno Kessler-IRVAPP, nell'ambito delle azioni realizzate in convenzione da Agenzia del Lavoro con il Fondo artigianato formazione. In particolare, l'accordo in essere prevede che l'azione integrativa sia estesa dal cofinanziamento delle attività formative alla partecipazione di un Osservatorio della formazione con lo scopo di condurre azioni sinergiche di ricerca sul territorio della provincia di Trento, per restituire un quadro complessivo delle azioni formative intraprese, a sostegno ed indirizzo di future programmazioni ed eventuali nuove misure politiche.

Il progetto di ricerca anticipato in questo rapporto nasce con l'obiettivo di indagare le determinanti della partecipazione alla formazione continua nel comparto artigiano trentino, con un focus specifico sulla dimensione della “percezione imprenditoriale”. Più specificamente, si vuole capire quanto la percezione che gli imprenditori artigiani hanno rispetto al ruolo della formazione continua incida sulle ore e le scelte di formazione svolta. In questo contesto, è cruciale comprendere se e come le percezioni degli imprenditori influenzano concretamente le decisioni formative, al fine di orientare interventi politici e formativi più mirati e consapevoli. A tale scopo si è costruito e validato un indice di percezione della formazione che è stato poi somministrato all'universo delle imprese artigiane trentine. Tale indice, validato empiricamente, potrà essere utilizzato in altre ricerche, consentendo così di comparare facilmente i risultati tra diverse realtà territoriali e settoriali.

Ai risultati qui anticipati, seguirà un report estensivo nel quale verranno descritte e analizzate le dinamiche che sottostanno all'investimento in formazione. Questo documento serve, quindi, a presentare i risultati preliminari e a dare un primo inquadramento teorico.

4.2 Introduzione

La formazione continua dei lavoratori gioca un ruolo fondamentale per permettere alle imprese di stare al passo con il progresso tecnologico e con la relativa evoluzione dei processi produttivi e organizzativi. Attraverso la formazione si può accrescere la produttività aziendale e incentivare la capacità di innovazione, ma anche aumentare la soddisfazione e la motivazione dei propri dipendenti. Inoltre, specialmente per le piccole e micro imprese, la formazione continua costituisce un elemento strategico

cruciale, in quanto permette di rispondere ed adattarsi meglio alle esigenze e trasformazioni del mercato, preservando al contempo la qualità del lavoro dei prodotti e servizi offerti.

Tuttavia, dalla letteratura scientifica internazionale emerge come, proprio le imprese più piccole sembrino non considerare la formazione fra le priorità aziendali⁹⁴. Le motivazioni principali si rifanno sostanzialmente ad una sottovalutazione dei benefici e a una sovrastima dei costi della formazione stessa⁹⁵. Per piccole attività imprenditoriali, ai costi direttamente riconducibili alla formazione, vi è anche da considerare il tempo durante il quale una determinata risorsa si deve assentare dalla mansione lavorativa. Questa alterazione nell’organizzazione dei processi lavorativi quotidiani può avere costi indiretti che, soprattutto per le piccole imprese, trasformano la formazione in un onere. Inoltre, molto spesso, i processi formativi hanno ricadute non direttamente riconducibili ad un aumento del fatturato o della produttività, e soprattutto non nel breve periodo. Questi possono contribuire a una percezione più orientata agli aspetti di costo immediato e ad una valutazione tendenzialmente negativa dei potenziali benefici e ritorni, che si traduce in una minor propensione ad investire risorse, specialmente quando il tempo di ritorno dell’investimento appare incerto. La formazione, che è più da considerarsi come un investimento a medio-lungo termine, potrebbe, quindi, non sembrare prioritaria rispetto ad altre questioni aziendali più urgenti. Per questi motivi, gli imprenditori, soprattutto nelle piccole e microimprese, potrebbero percepire la formazione come poco utile o come un ostacolo alle attività quotidiane, andando a ridurre la formazione effettivamente svolta.

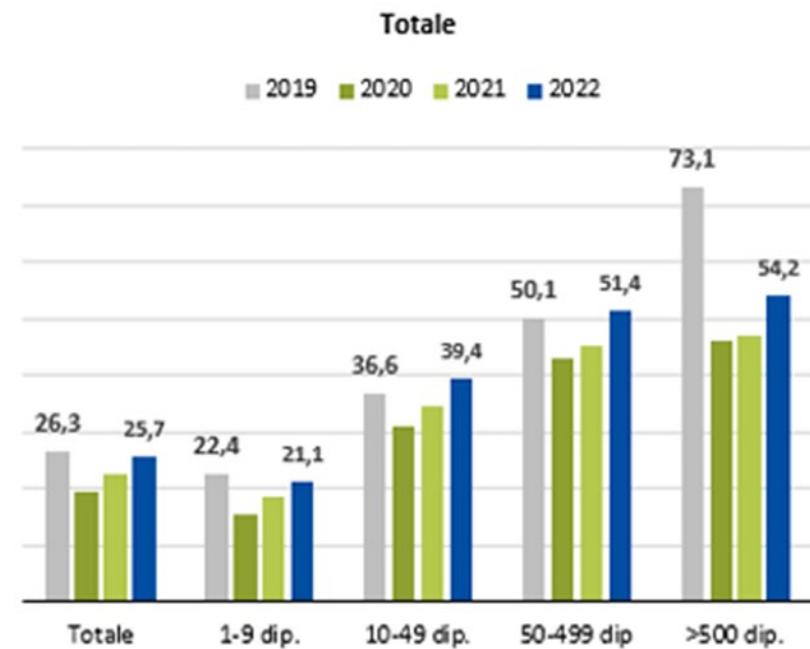
I dati provenienti dall’indagine Excelsior di Unioncamere indicano che nel 2022 la quota di imprese italiane che ha fornito attività di formazione ai propri dipendenti tramite corsi (svolti internamente o esternamente) è salita al 26%, riportandosi quindi in linea con le tendenze osservate nel periodo prepandemia. Tuttavia, le micro e piccole imprese (1-9 e 10-49 addetti) rimangono sempre a livelli inferiori rispetto alle medie e grandi imprese⁹⁶ ed è proprio in queste classi dimensionali che si concentrano le imprese artigiane. Tale evidenza sembrerebbe confermare le difficoltà delle micro e piccole imprese a fare formazione, sottolineando ulteriormente l’importanza di investigare approfonditamente il ruolo della percezione nell’influenzare i comportamenti formativi. Obiettivo di questo progetto è, quindi, quello di capire quanto la percezione incida sulla formazione svolta nelle imprese più piccole.

⁹⁴ Ricciardi, Cerrato, Antoldi, 2024; Brumeler, Lamamra, 2018; Björklund, Holmgren, & Lundström, 2011; Kotey, Folker, 2007, 214 ss; Storey, Westhead, 1997, 61 ss.

⁹⁵ Barrett, Mayson, 2007, 307 ss; Storey, 2004, 112 ss; Storey Westhead, 1997. 61 ss.

⁹⁶ Excelsior, 2023.

Figura 1: imprese che hanno effettuato attività di formazione (valori percentuali, anni 2019-2022)



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019-2022

La percezione dei piccoli imprenditori in merito alla formazione dei loro dipendenti può, inoltre, variare ampiamente a seconda del settore di appartenenza, delle risorse disponibili e delle esperienze personali e questo vale anche per le imprese artigiane. Ciononostante, ancora la letteratura sul tema sottolinea quale minimo comune denominatore all'interno delle micro e piccole imprese sembra essere la mancata percezione dei benefici della formazione⁹⁷. Le cautele nei confronti della formazione sono, inoltre, accentuate dalla cultura aziendale che caratterizza realtà produttive fortemente focalizzate sul “valore del fare”⁹⁸: esse tendono a ricorrere alla formazione a fronte della percezione dell'emergere di particolari problemi. L'individuazione di uno specifico corso e la conseguente decisione di parteciparvi sono spesso associate all'attesa di acquisire le conoscenze e le procedure operative per risolvere le problematiche con rapidità⁹⁹.

I risultati che emergono dalla letteratura, soprattutto internazionale, fanno riferimento a una percezione della formazione come troppo teorica e

⁹⁷ Isfol, Frigo, Angotti, 2005.

⁹⁸ Assolombarda, 2015.

⁹⁹ OECD, 2013.

relativamente distante dal reale funzionamento dei processi di lavoro e dalle problematiche che ne conseguono per chi si trova a gestirli, poco congruente con quelle pratiche di “*learning by doing*” che sono particolarmente familiari a chi opera all’interno di contesti di PMI. Questo vale, in particolare, per il settore artigiano, storicamente caratterizzato da una prevalenza di micro e piccole imprese che, pur rappresentando una quota significativa del tessuto produttivo, risultano spesso sottorappresentate nei percorsi formativi.

4.3 Quadro teorico

Abbiamo visto come la letteratura scientifica e istituzionale indichi nella percezione della formazione un ruolo centrale e spesso critico nel determinare se e come le aziende o i singoli imprenditori decidano di investire nello sviluppo professionale continuo. Molte volte questa percezione funge più da freno che da volano. Diverse prospettive teoriche e risultati empirici spiegano perché la percezione possa ostacolare l’investimento. Più specificamente, prendendo come riferimento le teorie manageriali delle risorse umane, possiamo individuare due grosse prospettive che tentano di spiegare la bassa partecipazione alla formazione, in particolare nelle piccole e medie imprese (PMI): la “spiegazione dell’ignoranza” contro la “spiegazione delle forze di mercato”¹⁰⁰.

Secondo la prima prospettiva, la più semplicistica, la formazione non viene erogata perché i titolari delle piccole imprese spesso sottovalutano o non sono consapevoli dei potenziali benefici della formazione. Ciò implica un fallimento del mercato, in quanto la formazione potrebbe effettivamente aumentare le performance dell’impresa, ma i titolari delle piccole attività artigiane non riescono a percepire il valore reale. Questa argomentazione di mancata consapevolezza è spesso usata per giustificare i sussidi pubblici alla formazione. Sempre seguendo questo ragionamento, essendo i titolari meno consapevoli della relazione tra formazione e crescita aziendale, sono spesso anche i meno propensi a riconoscerne i benefici. La letteratura indica con il termine “scetticismo del valore” il fatto che, nonostante la validità dei processi formativi, le piccole imprese non riescano a vederne il valore.

Secondo il punto di vista alternativo, molto più articolato, la scarsa partecipazione alla formazione da parte delle piccole imprese è una conseguenza razionale delle dinamiche di mercato, e non della mancata consapevolezza. La loro naturale propensione per risultati immediati rispetto a investimenti più strutturati e di lungo termine, fa sì che le imprese spesso vedano la formazione come un investimento rischioso per via dell’elevata incertezza e per la poca concretezza delle ricadute nel breve periodo. Al contrario delle grandi imprese, dove la formazione è legata a percorsi di carriera interni, nelle piccole imprese (artigiane) le prospettive di carriera

¹⁰⁰ Storey, Westhead, 1997.; Kotey, Folker, 2007.

sono, per condizione naturale, limitate dalla ridotta dimensione aziendale. Questo potrebbe portare i lavoratori (artigiani) non proprietari a vedere il loro futuro lavorativo fuori dall'azienda e l'investimento in formazione come uno strumento per perseguire questo fine. Allo stesso tempo, il titolare potrebbe percepire questa potenziale non fidelizzazione del personale come un disincentivo a investire nella formazione. Un'altra dimensione importante è quella dei costi: le piccole imprese artigiane sostengono spese maggiori per dipendente rispetto alle grandi imprese, poiché non possono ammortizzare i costi fissi su un numero elevato di lavoratori. Questo, unito al maggiore costo-opportunità dell'assenza dal lavoro per formazione rispetto alle aziende più grandi, costituisce un ulteriore disincentivo alla formazione.

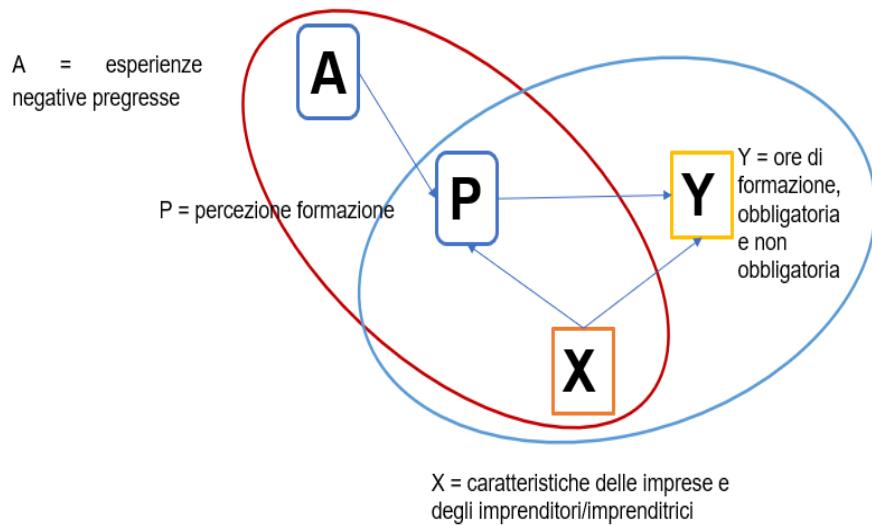
Oltre alle dinamiche sopra descritte, vi sono da considerare gli elementi che caratterizzano il contesto in cui un'impresa opera, tra cui: la cultura della formazione, la resistenza a nuove forme di apprendimento (come l'e-learning), il deficit informativo e il carico burocratico¹⁰¹. Essendo lo studio descritto in questo report condotto su un unico territorio, quello della Provincia autonoma di Trento, si assume che il contesto sia un cosiddetto “fattore comune” rispetto alle imprese trentine e che l'eterogeneità sub-territoriale possa essere spiegata dalle dimensioni settoriali e dalle caratteristiche individuali delle singole imprese.

Infine, vi è da dire che la ricerca empirica non ha ancora dimostrato in modo chiaro e univoco se e come la formazione migliori le performance delle piccole imprese, rafforzando la percezione che la formazione non produca vantaggi tangibili (almeno nel breve periodo). Colmare questo gap informativo è uno degli obiettivi centrali di questo lavoro.

In tale contesto, l'ipotesi teorica alla base dell'indagine è che la percezione della formazione da parte degli imprenditori costituisca una variabile chiave per spiegare la propensione a svolgere formazione. Si ipotizza, in particolare, un modello in cui la percezione (P) è influenzata sia da caratteristiche individuali e aziendali (X) che da esperienze pregresse (A). A sua volta la percezione incide, assieme alle caratteristiche (X) sulla quantità di formazione svolta (Y)¹⁰²:

¹⁰¹ Isofol, 2005; Istat, 2010; Assolombarda, 2015; Inapp, 2025.

¹⁰² Obiettivo dell'analisi in questa fase del progetto non è quello di stimare l'effetto causale della percezione sulla formazione, le condizioni non lo permettono. In una seconda fase dell'analisi si farà uso di metodi controfattuali per riuscire a ottenere stime causali.



4.4 Impostazione del progetto e metodologia

Il tavolo tecnico, costituito dai ricercatori di FBK-IRVAPP e dai referenti di Agenzia del Lavoro, ha inizialmente lavorato con l'obiettivo di costruire uno strumento di rilevazione della percezione ad hoc da inserire in un questionario rivolto alle imprese artigiane. L'indice di percezione oltre a essere robusto, ha la proprietà di essere replicabile in altri contesti ed estensibile anche ad altri settori. L'indagine si configura come uno studio osservazionale somministrato all'intero universo delle imprese artigiane trentine, seguita da una fase successiva di monitoraggio che consentirà di registrare l'evoluzione dell'investimento in formazione, anche in relazione agli interventi e ai percorsi formativi finanziati da Agenzia del Lavoro. L'impianto prevede, infine, l'integrazione con dati amministrativi per l'analisi degli effetti sul turn over e la mobilità dei lavoratori.

Il questionario elaborato si articola in quattro sezioni: caratteristiche dell'impresa, caratteristiche del rispondente, percezione della formazione, e formazione svolta. L'indice di percezione costruito si basa su 7 item, aggregati in tre componenti principali: produttività & competitività, qualità & innovazione, legame con i dipendenti. Le risposte sono state analizzate con i software statistici SPSS e STATA, sia per la validazione dello strumento che per l'esplorazione delle relazioni tra variabili.

La metodologia di indagine adottata per la rilevazione si fonda su una web survey inviata a tutte le imprese artigiane trentine rilevate come attive al momento dell'indagine. Il questionario è stato testato attraverso una fase pilota che si è svolta a settembre 2024 su un campione casuale semplice del 2% (265 imprese) e successivamente somministrato all'universo delle imprese artigiane (11.541 unità) attraverso un invito PEC, nel mese di

novembre 2024. Il tasso di risposta finale si è attestato al 21,1%, con 2.436 compilazioni valide.

I dati dell'indagine sono stati successivamente agganciati ai dati amministrativi sulla formazione effettivamente svolta dalle imprese per ottenere stime più accurate. Le analisi statistiche sono state sia di tipo descrittivo che di tipo modellistico, attraverso l'impiego di un modello di regressione multivariato.

4.5 Risultati principali della prima fase del progetto

Dall'analisi emerge una relazione positiva e significativa tra la percezione sulla formazione e il numero di ore di formazione effettivamente svolte, soprattutto per quella non obbligatoria: più le imprese percepiscono la formazione come un fattore positivo, più investono in ore di formazione. Fatto 100 l'indice di percezione, all'aumentare di un punto dell'indice, le ore svolte aumentano mediamente del 2,5% in un anno. Al tempo stesso, questa relazione è ancora più forte per le ore di formazione non obbligatorie: seguendo la stessa logica, all'aumentare di un punto dell'indice di percezione (percezione più favorevole) le ore di formazione svolte aumentano mediamente del 4%. L'effetto positivo della formazione rimane anche scorporando l'indice nelle sue due componenti principali: competitività e qualità del lavoro.

Le imprese che riportano atteggiamenti più favorevoli sono le imprese più strutturate e con classe di fatturato maggiore (come indicato dalla letteratura), guidate da imprenditori/imprenditrici artigiani/e con diploma superiore o laurea. Degno di nota è il fatto che le imprenditrici mostrano atteggiamenti più favorevoli verso la formazione continua. Infine, mentre gli anni di esperienza lavorativa aumentano un atteggiamento positivo, l'esperienza come titolare lo riduce.

Guardando, invece, a come la componente sulla fidelizzazione dei dipendenti incide sulla percezione, si è osservato come i dati confermano che la paura di “perdere lavoratori” continua a rappresentare un deterrente importante all’investimento in formazione. Gli imprenditori non sono convinti che la formazione possa rafforzare il legame dei loro dipendenti con l’impresa, anzi pensano che sia molto probabile che un lavoratore che fa formazione si allontani più facilmente dall’azienda in futuro. La cosa più interessante è che questa credenza risulta radicata anche quando nell’impresa non ci sono dipendenti.

4.6 Considerazioni finali e indicazioni prospettiche

Il lavoro svolto fin qui dimostra la fattibilità e l'utilità di un approccio di analisi che parta dalla percezione imprenditoriale come leva interpretativa e potenziale oggetto di *policy*. L'indice costruito mostra una buona tenuta

psicométrica e può costituire la base per un monitoraggio sistematico su più settori e territori. L'analisi preliminare suggerisce che le leve cognitive, come la percezione della relazione tra formazione e fidelizzazione, possano giocare un ruolo cruciale nel determinare l'attivazione formativa, al di là dei vincoli strutturali o economici.

La prosecuzione dell'indagine prevede il consolidamento dell'analisi attraverso l'incrocio dei dati raccolti con le banche dati amministrative, *in primis* quelle sulle comunicazioni obbligatorie, per quantificare la mobilità effettiva dei lavoratori e stimare gli effetti differenziali della formazione. Le fasi successive del progetto permetteranno, inoltre, di osservare eventuali evoluzioni delle percezioni e delle pratiche in relazione alla partecipazione a progetti di formazione finanziati da Agenzia del Lavoro.

L'interesse della ricerca risiede anche nella sua replicabilità: la struttura del questionario e l'architettura dell'indagine possono essere applicate ad altri contesti produttivi, contribuendo così a una comprensione più ampia dei meccanismi che regolano la formazione continua nelle PMI.

Conclusioni di *policy*

Lo scopo dell'indagine svolta è stato mettere una pietra angolare nell'osservazione della formazione continua artigiana erogata in Provincia autonoma di Trento e fornire una prima essenziale cassetta degli attrezzi a beneficio del sistema artigiano stesso e, più in generale, del sistema economico e istituzionale del nostro territorio. Di seguito sono isolate quindi alcune indicazioni di *policy* ricavate dalle analisi svolte.

- 1) Rispetto al quadro economico complessivo e alla metodologia di analisi utilizzata,** l'analisi svolta ha mostrato numerosi elementi di continuità e coerenza con le osservazioni del sistema trentino svolte da esperti in precedenti occasioni (da ultimo per es. nel contesto degli Stati Generali del Lavoro): la formazione continua agisce lato offerta e lato domanda, nell'ottica di sostenere le imprese e, nel medesimo tempo, le persone che lavorano; essa contribuisce ad accrescere produttività, attrattività e partecipazione al mercato del lavoro e si rivela cruciale per affrontare le transizioni e governare il cambiamento.
 - Si ritiene che tali indicazioni possano giovare tanto ai soggetti che disegnano e organizzano le iniziative e i percorsi formativi, come al sistema della bilateralità e della contrattazione collettiva, come infine agli attori, privati e pubblici, che presidiano il terreno delle politiche del mercato del lavoro, in Trentino. E non solo: metodologia e analisi svolte sono infatti replicabili in altri contesti regionali e per altri settori.
 - Gli indicatori ISTAT (ind. 063 e ind. 099) mostrano che negli anni 2018-2023 in Provincia di Trento gli occupati che hanno partecipato ad attività formativa e di istruzione rimangono nella forbice compresa tra l'11 e il 17%; mentre gli adulti che hanno partecipato all'apprendimento permanente tra il 10 e il 14,8%. Si tratta dati almeno buoni o anche da giudicare molto buoni (specie il primo), nel confronto con la media nazionale e rispetto alle Regioni italiane più sviluppate. Del resto, anche l'ultimo Rapporto del BES ferma l'asticella per il Trentino al 17,1%, una percentuale di coinvolgimento più alta dei contesti nordorientale e nazionale (rispettivamente 13,9% e 11,6%). Si tratta però di dati non particolarmente positivi in assoluto (e anche in relazione ai paesi europei che guidano il ranking dei tassi di partecipazione alle iniziative di formazione continua). Gli investimenti sulle progettualità come quelle oggetto di osservazione devono quindi, anche per quanto riguarda il sistema artigiano trentino, continuare ad

essere sostenuti, se possibile ancora con maggiore forza innovativa e impegno istituzionale e finanziario.

- L'analisi svolta ha mostrato la possibilità concreta di integrare, anche nell'ottica del monitoraggio e della valutazione, in un'unica prospettiva approcci scientifici diversi (giuridico, economico, statistico e analisi di matrice psicosociale) insieme al contributo fondamentale delle parti dei soggetti attuatori e degli attori della bilateralità artigiana: Associazione Artigiani Trentino e Cgil-Cisl- Uil del Trentino. L'attività svolta ha visto, del resto, la partecipazione di una pluralità di attori: oltre al gruppo di ricerca dell'Università di Trento, che è in ultima analisi il soggetto responsabile della stesura del presente Rapporto, l'Ente bilaterale (EBAT), l'Istituto sulla ricerca valutativa delle politiche pubbliche della Fondazione Bruno Kessler (IRVAPP, l'Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento. Tale pluralità di soggettività è intervenuta nelle diverse fasi di strutturazione del monitoraggio che è stato distribuito su tre macroaree e svolto con approccio metodologico misto (analisi giuridiche e del modello istituzionale, indagini quantitative di tipo CAWI precedute da test pilota, interviste, *focus groups* con gli attori territoriali coinvolti nella progettazione e realizzazione della formazione). Tale metodologia di analisi mista, che rappresenta un valore precipuo di questo Rapporto, va sostenuta e valorizzata anche in futuro, perché è risultata portatrice di particolare valore aggiunto, sia nel controllo dei caratteri del sistema che nella analisi approfondita di tutti i diversi elementi della formazione continua in artigianato.
- 2) **Rispetto alla formazione erogata nel periodo 2019-2022**, l'analisi ha consentito di individuare canali di rilevazione del fabbisogno e attivazione delle richieste formative. La coralità del sistema di rilevazione rappresenta un valore aggiunto della formazione artigiana, consentendo di intercettare capillarmente i bisogni formativi generali e specialistici. Vi è stato un elevato coinvolgimento di titolari o soci dell'impresa nelle azioni formative, confermando peraltro la assenza di una netta separazione di ruoli nelle imprese artigiane trentine. L'indagine ha rilevato, inoltre, che le imprese trentine si sono spesso fatte parte attiva: questa consapevolezza circa la rilevanza della formazione continua per operare sull'innovazione e sulla competitività è un indicatore importante di salute del sistema e va valorizzata anche in prospettiva futura.
- Con riferimento alle informazioni raccolte, l'indagine consente di sostenere l'importanza di ulteriori iniziative volte a definire parametri oggettivi di comparazione utili a rilevare con ancora maggiore

accuratezza l'impatto della formazione erogata. Le traiettorie di miglioramento sono, in questa chiave, molteplici: esiste ancora una certa problematicità di comparazione e lettura delle rendicontazioni sulla formazione svolta. Essenziale si rivela, in particolare, l'ipotesi di costruire progressivamente un database generale e uniforme con tutti i dati della formazione del sistema artigiano trentino.

- Con riferimento ai contenuti della formazione erogata, la mappatura suggerisce l'opportunità di rafforzare ulteriormente l'offerta formativa per rispondere efficacemente alla crescente domanda di competenze *green* e, soprattutto, digitali. Accanto al potenziamento della formazione, vi è spazio poi per azioni di razionalizzazione e messa in trasparenza delle attività formative stesse.

3) Rispetto alla formazione erogata nel 2024-2025 nell'ambito del progetto di sviluppo FAST, l'analisi ha consentito di realizzare una indagine di natura sperimentale per la raccolta dei dati. Nello specifico è stato predisposto un questionario somministrato nell'ambito del progetto FAST (con una somministrazione di prova e una somministrazione effettiva che ha coperto il relativo periodo).

- L'analisi delle risposte fornite al questionario ha consentito di osservare numerosi dati relativi ai rispondenti, persone che lavorano nelle imprese artigiane e imprenditori artigiani, ai percorsi finanziati e alla formazione erogata.
- Le indicazioni sono numerose. Tra queste si può constatare anzitutto che le iniziative formative offerte nell'ambito del progetto di sviluppo hanno permesso di acquisire nuove competenze digitali e trattato in una certa misura varie tematiche relative alla sostenibilità; in entrambe queste direzioni, sia lavoratori dipendenti che soci/titolari di impresa manifestano interesse a nuove iniziative: questa rappresenta una preziosa indicazione anche sul terreno della *policy*, per tutti gli attori del sistema.
- I dati raccolti indicano che tra i dipendenti e soci vi è un generale atteggiamento positivo nei confronti delle attività formative e una sensibilità nel considerare tale strumento come utile per l'acquisizione di competenze e lo sviluppo dell'impresa. Il contesto ha dunque un buon grado di *trainability*, di disponibilità a investire tempo e denaro in attività formative avanzate: senz'altro più in ambito digitale, ma anche, sia pure in misura minore, in materia di sostenibilità ambientale.

- Vi sono, poi, una serie di indicazioni su fenomeni di recente sviluppo come il lavoro da remoto o l'impiego dell'intelligenza artificiale.
- Si sono registrate infine alcune frizioni, che, per quanto minute, confermano la necessità di un maggiore raccordo con i soggetti che in concreto somministrano la formazione, nonché di un allineamento degli strumenti utilizzati. Al contempo, sono state individuate alcune difficoltà tecniche, come il problema della gestione delle risposte di coloro che partecipano a più eventi formativi, anche alla luce di garantire la riservatezza nella raccolta e trattamento dei dati. Anche su questi aspetti di dettaglio sarà necessario intervenire in futuro.

4) Per quanto riguarda il progetto di monitoraggio e valutazione Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma/FBK-IRVAPP, l'analisi sinora svolta ha valorizzato la peculiare sinergia pubblico-privato che caratterizza la formazione continua artigiana in Trentino, un caso unico nel panorama nazionale. Se l'area di azione di Fondartigianato ha finanziato la partecipazione alle iniziative formative dei dipendenti, la Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma è intervenuta integrando il finanziamento e coprendo la partecipazione per titolari, soci e collaboratori familiari delle imprese aderenti a Fondartigianato. Ne è risultata una complementarità vincente: se Agenzia riconosce nella formazione continua uno degli elementi chiave per migliorare la competitività delle imprese, la crescita, l'occupazione e la salvaguardia del capitale umano, il Fondo si concentra sulla valorizzazione delle risorse umane di un settore fondamentale per il territorio provinciale. Ne è seguita la messa a punto di azioni formative di qualità e – così come per gli interventi realizzati – anche per il sistema di monitoraggio possono essere valorizzate sinergie e metodologie diversificate. Ciò ha così potuto offrire, in ultima analisi, uno spaccato analitico della formazione artigiana e delle sue direttive di sviluppo più ampio e completo.

- L'analisi svolta – al momento provvisoria e parziale – rivela l'utilità di osservare la percezione imprenditoriale della formazione. L'indice costruito mostra una buona tenuta psicométrica e può costituire la base per un monitoraggio sistematico su più settori e territori, replicabile a qualsiasi realtà artigianale territoriale. L'analisi preliminare suggerisce che alcune leve cognitive, come la percezione della relazione tra formazione e fidelizzazione, possano giocare un ruolo cruciale nel determinare l'attivazione formativa, al di là dei vincoli strutturali o economici.

- Future indagini empiriche potrebbero anche concentrarsi su ulteriori interrogativi circa l'efficacia della formazione. Infatti, una completa valutazione del ciclo formativo dovrebbe includere anche analisi del cosiddetto “*transfer of training*” per osservare in che misura le conoscenze e competenze apprese in formazione sono poi, nel tempo, trasferite nelle pratiche lavorative (modo di lavorare) e nei meccanismi organizzativi (ad esempio: misure organizzative per valorizzare l'innovazione). Un approfondimento di questo tipo richiede l'adozione di un modello di ricerca diacronico e *multi-source*. Diacronico perché esigerebbe lo svolgimento di rilevazioni su cambiamenti lavorativi e organizzativi dopo qualche mese (circa 6) a termine dell'esperienza formativa; *multi-source* perché comporterebbe l'ascolto delle persone direttamente coinvolte nella formazione e anche di coloro (*manager*, supervisori) che si occupano di gestione organizzativa.

Bibliografia

- Assolombarda. (2015). "Far volare" le PMI con nuove competenze manageriali. Ricerca n. 2/2015, Sistema Formativo e Capitale Umano;
- Barrett, R., & Mayson, S. (2007). Human resource management in growing small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(2): 307–320;
- Barrows, S., Henderson, M., Peterson, P. E., & West, M. R. (2016). Relative performance information and perceptions of public service quality: Evidence from American school districts. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(3): 571–583;
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Il Green Deal europeo*, 11 dicembre 2019;
- Cruces G., Perez-Truglia R., Tetaz, M. (2013). Biased perceptions of income distribution and preferences for redistribution: Evidence from a survey experiment. *Journal of Public Economics*, 98: 100–112;
- De Lellis A. (2008). *Monitoraggio e valutazione della formazione continua: metodologie per la valutazione di programma*. Roma, ISFOL;
- Excelsior (2023). *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2023*. Roma, Unioncamere;
- FMI (2024). *Word Economic Outlook*. Aprile 2024;
- Fondartgianato (2023). *Invito 1-2023, Offerta di formazione continua*;
- Fondartgianato (2024). *Invito 1-2024, Offerta di formazione continua*;
- Fondartgianato, SOS competenze green e digital: Fondartgianato risponde. al sito: <https://www.fondartgianato.it/comunicazione/campagne-newsletter/345-sos-competenze-green-e-digital-fondartgianato-risponde>;
- Fregonese, C., Caputo, A., & Langher, V. (2018). Italian translation of the questionnaire for professional training evaluation. *International Journal of Training and Development*, 22(1): 34-50;
- Inapp (2025). *XXIV Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2023-2024*. Roma, INAPP;
- Isfol (2005). *Rapporto ISFOL 2005*, Roma, Tielmedia;
- Isfol, Frigo F., Angotti R. (a cura di) (2005). *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto: Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*. Roma, Isfol.
- Istat (2010). *Rapporto annuale 2010, La situazione del Paese*, Roma, PressUP;
- Istat (2024). *Rapporto annuale 2024, La situazione del Paese*, Roma, PressUP;
- Kotey B., Folker C. (2007). Employee training in SMEs: Effect of size and firm type—Family and nonfamily. *Journal of Small Business Management*, 45(2): 214–238;

- Moser C. (2023a). *Le politiche economiche in Trentino - Gli anni '70. Dal Secondo Statuto del 1971 al 2021*. Trento, IDESIA Edizioni;
- Moser C. (2023b). *Le politiche economiche in Trentino. Gli anni '80 e '90. Dal Secondo Statuto del 1971 al 2021*. Trento, IDESIA Edizioni;
- Moser C. (2024). *Le politiche economiche in Trentino. Gli anni 2000-2010. Dal Secondo Statuto del 1971 al 2021*. Trento, IDESIA Edizioni;
- Moser C. (2025). *Le politiche economiche in Trentino. Dal 2010 ad oggi. Dal Secondo Statuto del 1971 al 2021*. Trento, IDESIA Edizioni;
- Negri S. (2022). Una riflessione sul sistema della formazione continua in Italia: stato attuale, problemi aperti e possibili sviluppi. *Professionalità studi*, 4: 169 ss.;
- OECD (2013), *Skills Development and Training in SMEs*, Parigi, OECD, Publishing;
- Pais I. (2022). *Valutare i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua. Il Conto di Sistema Fondimpresa in Lombardia dal 2007 al 2010*. Franco Angeli;
- Riganti F. (a cura di) (2024). *Sostenibilità e mercati vigilati: regolatori e operatori nella «galassia» ESG*. Torino, Giappichelli;
- Rolli R. (2021). *L'impatto dei fattori ESG sull'impresa. Modelli di governance e nuove responsabilità*, Bologna, il Mulino;
- Schneider, K. (2014). *Transfer of learning in organizations*. Dordrecht: Springer;
- Ufficio studi e ricerche (a cura di) (2023). Note sulla situazione economica in Provincia di Trento 2023. *Periodico trimestrale della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento*, 1(4);
- Ufficio studi e ricerche (a cura di) (2024a). La congiuntura in Provincia di Trento, I Trimestre 2024. *I Bolettino della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento*;
- Ufficio studi e ricerche (a cura di) (2024b). La congiuntura in Provincia di Trento, Secondo Trimestre 2024. *II Bolettino della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento*;
- Ufficio studi e ricerche (a cura di) (2024b). La congiuntura in Provincia di Trento, TerzoTrimestre 2024. *III Bolettino della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento*;
- Ufficio studi e ricerche (a cura di) (2024c). La congiuntura in Provincia di Trento, Quarto Trimestre 2024. *IV Bollettino della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Trento*;
- Unioncamere (2023). *Sistema informativo Excelsior. Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028)*. Roma, Unioncamere;
- Shrestha M. (2020). Get rich or die tryin': Perceived earnings, perceived mortality rates, and migration decisions of potential work migrants from Nepal. *The World Bank Economic Review*, 34(1): 1-27;

Storey D. J., Westhead, P. (1997). Management training in small firms: A case of market failure?. *Human Resource Management Journal*, 7(2): 61-71; Storey D. J. (2004). Exploring the link, among small firms, between management training and firm performance: A comparison between the UK and other OECD countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1): 112–130.

Tavolo per la finanza sostenibile (2024). *Il dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche*. Bruxelles, European Union;

Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. (2022). *DigComp 2.2, Il quadro delle competenze digitali per i cittadini*.