



EBINTER

ENTE BILATERALE
NAZIONALE DEL TERZIARIO

MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

DEGLI ENTI BILATERALI
TERRITORIALI

REPORT **2026**





Ente Bilaterale Nazionale Terziario

Via Marco e Marcelliano, 45 00147 Roma (RM)

06.57305405 - info@ebinter.it - ebinter@pec.it

www.ebinter.it

I soci



Come nasce

Ebinter è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Gli scopi

Ebinter ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale. Le azioni individuate dalle Parti Sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE DEGLI ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Rapporto nazionale sui risultati dell'indagine
Anno 2026

A cura di EBINTER

Il sistema della bilateralità rappresenta un patrimonio di competenze, relazioni e servizi che contribuisce in modo concreto allo sviluppo del settore del Terziario, sostenendo imprese e lavoratori nell'affrontare le trasformazioni del mercato del lavoro.

La formazione costituisce uno degli strumenti più efficaci attraverso cui gli Enti Bilaterali Territoriali promuovono l'aggiornamento professionale, favoriscono la qualificazione delle competenze e accompagnano i processi di innovazione delle imprese.

Con la realizzazione di questa prima indagine nazionale, Ebinter intende rafforzare la conoscenza del sistema formativo territoriale, mettendo a disposizione delle Parti Sociali uno strumento informativo utile per orientare le future strategie di sviluppo della bilateralità.

Il presente Rapporto costituisce il punto di partenza di un percorso di monitoraggio permanente che consentirà di osservare l'evoluzione del sistema, favorire la diffusione delle buone pratiche e sostenere una crescita sempre più qualificata ed efficace dell'offerta formativa sul territorio.

Il Presidente
Michele Carpinetti

INDICE

.....	i
PARTE 1: INTRODUZIONE	1
1.1 Oggetto della ricerca.....	2
1.2 Obiettivi dell'indagine	2
1.3 Metodologia.....	3
1.4 Informazioni sull'indagine	3
PARTE 2: RISULTATI DELL'INDAGINE	5
2.1 Profilo degli EBT.....	6
2.1.1 Caratteristiche del campione e attività formative EBT	6
2.1.2 Ruolo dei rispondenti all'interno dell'EBT	7
2.2 Offerta formativa degli EBT.....	9
2.2.1 Dimensione e partecipazione alle attività formative	9
2.2.2 Destinatari dei percorsi formativi	10
2.2.3 Modalità di svolgimento dei corsi.....	11
2.2.4 Analisi fabbisogni	12
2.2.5 Collaborazioni.....	14
2.2.6 Corsi di apprendistato professionalizzante	16
2.3 Formazione in materia di salute e sicurezza	17
2.3.1 L'offerta di corsi sulla sicurezza negli EBT	17
2.3.2 Tipologie di corsi formativi sulla sicurezza.....	18
2.3.3 Modalità di svolgimento corsi sulla sicurezza	20

2.3.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi sulla sicurezza	20
2.3.5 Attestati relativi ai corsi sulla sicurezza	21
2.3.6 Cofinanziamenti per i corsi sicurezza.....	21
2.3.7 Collaborazioni.....	22
2.3.8 Ore di formazione dei corsi sulla sicurezza	23
2.4 Corsi abilitanti	24
2.4.1 L'offerta di corsi abilitanti negli EBT	24
2.4.2 Tipologie di corsi abilitanti.....	25
2.4.3 Modalità di svolgimento corsi abilitanti	26
2.4.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi abilitanti	26
2.4.5 Attestati relativi ai corsi abilitanti.....	26
2.4.6 Cofinanziamenti per i corsi abilitanti	27
2.4.7 Collaborazioni.....	27
2.4.8 Ore di formazione dei corsi abilitanti	28
2.5 Formazione manageriale e imprenditoriale	29
2.5.1 L'offerta di corsi di formazione manageriale e imprenditoriale negli EBT	29
2.5.2 Tipologie di corsi manageriali e imprenditoriali	30
2.5.3 Modalità di svolgimento corsi manageriali e imprenditoriali	33
2.5.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi manageriali e imprenditoriali.....	33
2.5.5. Attestati relativi ai corsi manageriali e imprenditoriali	34

2.5.6 Cofinanziamenti per i corsi manageriali e imprenditoriali.....	35
2.5.7 Collaborazioni.....	35
2.5.8 Ore di formazione dei corsi manageriali e imprenditoriali.....	36
2.6 Corsi di aggiornamento e riqualificazione (upskilling/reskilling)	37
2.6.1 L'offerta di corsi di aggiornamento e riqualificazione (upskilling/reskilling) negli EBT	37
2.6.2 Tipologie di corsi di aggiornamento e riqualificazione	39
2.6.3 Modalità di svolgimento corsi di aggiornamento e riqualificazione	41
2.6.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi di aggiornamento e riqualificazione.....	42
2.6.5 Attestati relativi ai corsi di aggiornamento e riqualificazione	43
2.6.6 Cofinanziamenti per i corsi di aggiornamento e riqualificazione	43
2.6.7 Collaborazioni.....	44
2.6.8 Ore di formazione dei corsi di aggiornamento e riqualificazione	45
2.7 Formazione per lavoratori stranieri	46
2.7.1. Formazione dedicata ai lavoratori stranieri.....	46
2.7.2 Tipologie di corsi per lavoratori stranieri	48
2.7.3. Modalità di svolgimento dei corsi per lavoratori stranieri	49

2.7.4. Verifica degli apprendimenti nei corsi per lavoratori stranieri.....	51
2.7.5. Attestati dei corsi per lavoratori stranieri	51
2.7.6. Cofinanziamenti relativi ai corsi per lavoratori stranieri	52
2.7.7. Collaborazioni.....	52
2.7.8. Supporto alla formazione.....	53
2.7.9. Ore di formazione dei corsi per lavoratori stranieri	54
2.8 Formazione per imprenditori stranieri.....	55
2.8.1. Offerta formativa dedicata agli imprenditori stranieri negli EBT.....	55
2.9 Aspetti economici, organizzativi e formativi	57
2.9.1. Spesa sostenuta	57
2.9.2. Cofinanziamenti.....	58
2.9.3. Difficoltà organizzative	60
2.9.4. Aree formative da sviluppare.....	61
PARTE 3: CONCLUSIONI	64
3.1 Conclusioni finali e prospettive di sviluppo del sistema formativo degli EBT.....	65

PARTE 1: INTRODUZIONE

1.1 Oggetto della ricerca

Il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi prevede tra le funzioni degli Enti Bilaterali Territoriali (EBT) la promozione di attività formative a favore di imprese e lavoratori. A partire da tale previsione contrattuale nasce la presente ricerca, finalizzata ad analizzare in modo sistematico le attività formative promosse dagli EBT operanti nel settore del Commercio e del Terziario a livello territoriale. La ricerca ha consentito di raccogliere informazioni sulle principali caratteristiche della formazione erogata, con particolare riferimento alle aree tematiche, ai destinatari, alle modalità di svolgimento e alle fonti di finanziamento. L'elaborazione dei dati ha permesso di delineare un quadro nazionale del sistema formativo degli EBT, evidenziandone le principali caratteristiche e offrendo una base conoscitiva utile per future attività di monitoraggio e sviluppo.

1.2 Obiettivi dell'indagine

L'indagine è stata realizzata per:

- costruire una mappatura omogenea delle attività formative, dei destinatari coinvolti e delle risorse economiche impiegate degli EBT;
- rilevare le principali caratteristiche organizzative;
- analizzare i servizi maggiormente erogati;
- comprendere il livello di sviluppo delle attività formative;
- individuare criticità e fabbisogni comuni;
- raccogliere elementi utili anche alla programmazione delle future iniziative di Ebinter.

1.3 Metodologia

L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato online, rivolto agli EBT, con l'obiettivo di raccogliere informazioni aggiornate sull'organizzazione, le attività svolte e i servizi erogati. La rilevazione si è svolta nel periodo di luglio 2026 mediante Google Moduli. Il questionario è stato articolato in diverse sezioni tematiche, ciascuna dedicata a uno specifico ambito di attività degli Enti, al fine di ottenere un quadro organico e omogeneo delle caratteristiche organizzative, delle prestazioni offerte e delle modalità operative adottate.

1.4 Informazioni sull'indagine

Le informazioni raccolte sono state utilizzate esclusivamente a fini conoscitivi e di analisi. I risultati sono presentati in forma aggregata, così da fornire una rappresentazione complessiva del sistema degli EBT, garantendo al contempo la riservatezza delle singole risposte.

- **Periodo di rilevazione:** luglio 2026
- **Periodo di osservazione:** dal 2023 al 2025
- **EBT coinvolti:** 69 EBT
- **Questionari compilati:** 57 EBT
- **Tasso di risposta:** 83%
- **Corsi censiti:** 17.731
- **Partecipanti coinvolti:** 155.801

PARTE 2: RISULTATI DELL'INDAGINE

2.1 Profilo degli EBT

L'obiettivo della sezione è quello di descrivere le caratteristiche generali degli EBT che hanno partecipato all'indagine.

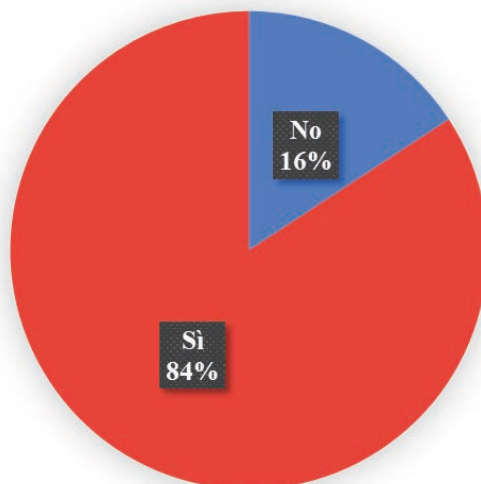
Le informazioni raccolte consentono di delineare il profilo degli Enti partecipanti, evidenziandone la distribuzione territoriale, il ruolo dei compilatori e il livello di coinvolgimento nelle attività oggetto della rilevazione.

2.1.1 Caratteristiche del campione e attività formative EBT

Il campione dei rispondenti risulta ampiamente rappresentativo dell'insieme degli EBT coinvolti nell'indagine.

Dall'analisi dei dati raccolti emerge che la quasi totalità degli EBT svolge attività formative. Su un totale di 57 EBT rispondenti, 48 (84%) hanno dichiarato di realizzare attività di formazione, mentre 9 (16%) hanno indicato di non svolgerle. Il dato evidenzia come la formazione rappresenti una delle principali attività degli EBT, confermandone il ruolo centrale nel supporto allo sviluppo delle competenze di lavoratori e imprese.

A livello territoriale, hanno partecipato il 79% degli Enti del Nord, il 100% di quelli del Centro e l'84% di quelli del Sud, evidenziando un'elevata adesione in tutte le macroaree geografiche.

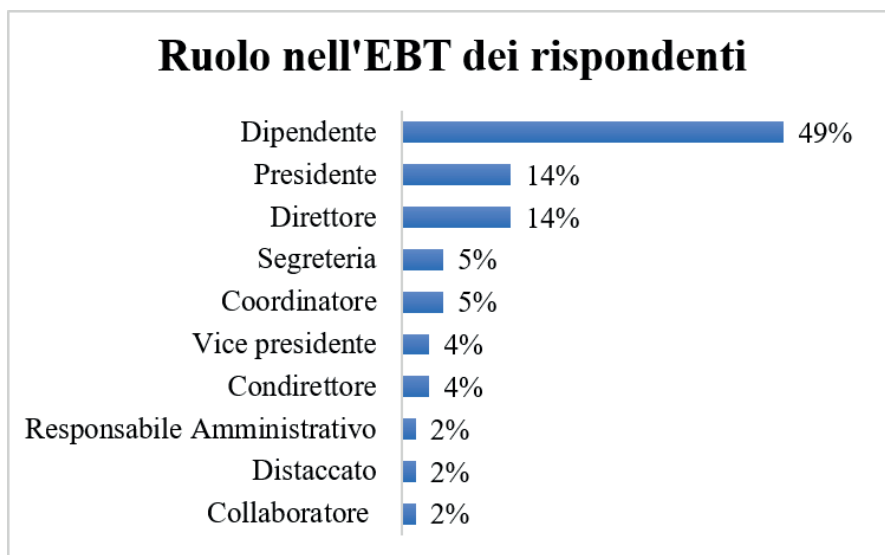
EBT che svolgono attività formative

Con riferimento alla dimensione territoriale, hanno risposto tutti gli Enti pluriterritoriali (100%), mentre tra gli Enti provinciali il tasso di partecipazione è stato pari al 79%. Nel complesso, il profilo dei rispondenti evidenzia una partecipazione diffusa e ben distribuita sia per area geografica sia per ambito territoriale.

2.1.2 Ruolo dei rispondenti all'interno dell'EBT

Per quanto riguarda il ruolo ricoperto all'interno dell'EBT, la categoria maggiormente rappresentata è quella dei dipendenti, con 28 rispondenti su un totale di 57 (49%). Seguono i Direttori e i Presidenti, entrambi con 8 rispondenti (14% ciascuno), mentre i coordinatori e gli addetti alla segreteria sono 3 (5% ciascuno). I condirettori e i Vicepresidenti rappresentano rispettivamente 2 rispondenti

(4% ciascuno). Le figure di collaboratore, distaccato e responsabile amministrativo risultano invece presenti con un solo rispondente ciascuna (2%).



La distribuzione evidenzia una prevalenza di personale dipendente tra i partecipanti all'indagine, affiancata da una significativa presenza di figure con responsabilità direttive e di governance, elemento che consente di raccogliere punti di vista provenienti sia dall'ambito operativo sia da quello gestionale degli EBT.

2.2 Offerta formativa degli EBT

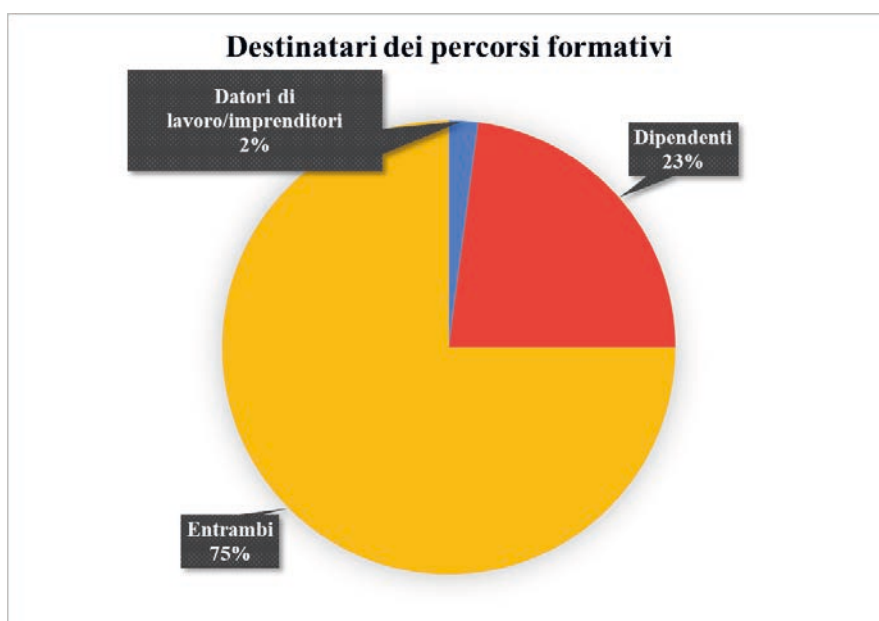
La formazione rappresenta uno degli strumenti attraverso cui gli EBT contribuiscono allo sviluppo delle competenze di imprese e lavoratori. L'analisi dell'offerta formativa permette di comprendere le principali tipologie di intervento realizzate, i destinatari coinvolti, le modalità di erogazione e l'organizzazione delle attività. Questa sezione restituisce una panoramica complessiva dell'offerta formativa sviluppata dagli EBT, mettendo in evidenza sia gli elementi comuni sia le specificità territoriali.

2.2.1 Dimensione e partecipazione alle attività formative

I dati relativi all'attività formativa degli EBT evidenziano una marcata eterogeneità sia nel numero di corsi erogati sia nel numero di partecipanti raggiunti negli ultimi tre anni. Per quanto riguarda i corsi, le risposte variano da un minimo di 5 a un massimo di 2.744, mentre il numero complessivo di partecipanti oscilla tra 140 e 28.560 persone. La quasi totalità degli Enti ha fornito dati puntuali; soltanto tre rispondenti hanno dichiarato di non conoscere il numero dei corsi erogati e due il numero complessivo dei partecipanti. Tali risultati evidenziano differenze significative nell'intensità dell'attività formativa svolta dagli Enti e nella loro capacità di coinvolgere i destinatari. Questa variabilità può essere ricondotta alle diverse dimensioni organizzative, al bacino di utenza e alle specifiche caratteristiche operative dei singoli EBT.

2.2.2 Destinatari dei percorsi formativi

L'analisi dei destinatari dei percorsi formativi evidenzia come la maggior parte degli EBT adottati un approccio rivolto a entrambe le componenti del sistema produttivo. In particolare, 36 EBT su 48 (75%) dichiarano di organizzare attività formative destinate sia ai lavoratori sia ai datori di lavoro/imprenditori. Solo 11 EBT (23%) si rivolgono esclusivamente ai dipendenti, mentre 1 solo Ente (2%) indirizza la propria offerta formativa unicamente ai datori di lavoro/imprenditori.



Il dato conferma una prevalente attenzione verso una formazione congiunta, finalizzata a sostenere lo sviluppo delle competenze di tutti gli attori coinvolti nelle relazioni di lavoro. Per quanto riguarda la composizione dei partecipanti

ai percorsi formativi, la maggior parte degli Enti (32 su 48) ha dichiarato di non disporre di informazioni sulla prevalenza di genere.

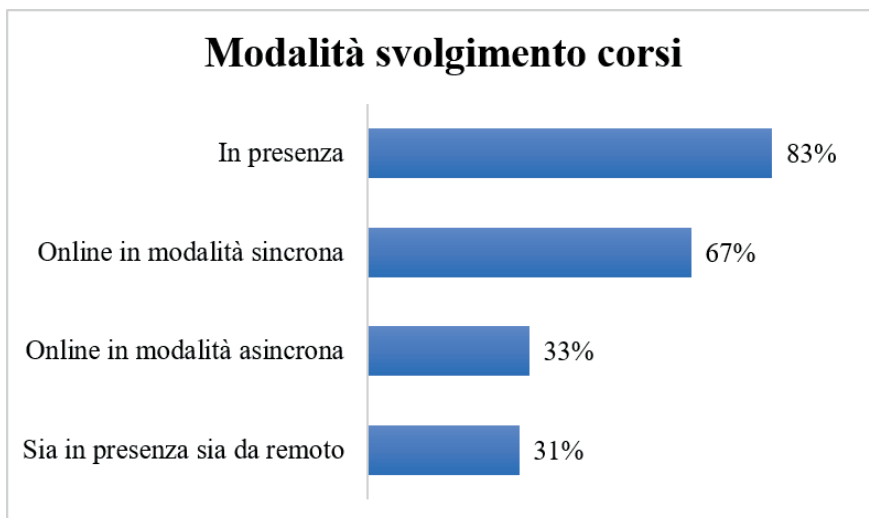
Tra coloro che hanno fornito una risposta, 9 Enti (56%) hanno indicato una prevalenza di partecipanti donne, mentre 7 Enti (44%) hanno segnalato una maggiore presenza di uomini. Il dato evidenzia una limitata disponibilità di informazioni relative alla distribuzione di genere dei partecipanti, rendendo difficile trarre conclusioni sulla composizione dell'utenza coinvolta nelle attività formative.

2.2.3 Modalità di svolgimento dei corsi

Analizzando nel dettaglio le modalità di erogazione della formazione, emerge che la presenza continua a rappresentare la modalità più diffusa: 40 Enti su 48 (83%) dichiarano infatti di realizzare corsi in presenza. Parallelamente, risultano ampiamente utilizzate anche le modalità online, in particolare la formazione sincrona, adottata da 32 Enti (67%), mentre la modalità asincrona è presente in 16 Enti (33%). Le percentuali non sono tra loro esclusive, poiché ciascun EBT può adottare più modalità di erogazione della formazione.

Un ulteriore elemento rilevante riguarda la diffusione dei percorsi ibridi, nei quali uno stesso corso prevede sia ore in presenza sia attività da remoto: questa modalità è adottata da 15 Enti (31%). Nel complesso, i dati evidenziano un modello formativo sempre più integrato, in cui le modalità tradizionali in presenza convivono con strumenti digitali, consentendo

agli EBT una maggiore flessibilità nell'organizzazione e nell'erogazione dei percorsi formativi.

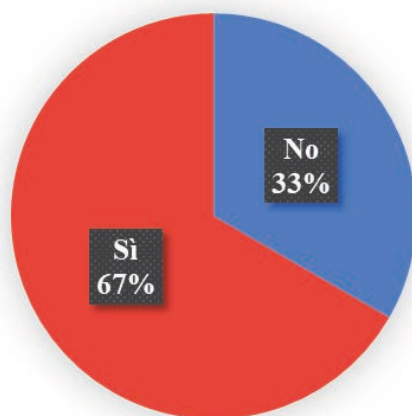


***Nota metodologica:** Le percentuali non sommano al 100% perché ciascun EBT può utilizzare più modalità di erogazione della formazione. I valori sono quindi calcolati sul totale degli Enti rispondenti che adottano ciascuna modalità.*

2.2.4 Analisi fabbisogni

Per quanto riguarda lo svolgimento di attività di analisi dei fabbisogni formativi sul territorio, i dati evidenziano che la maggioranza degli EBT svolge questa attività. In particolare, 32 Enti su 48 (67%) dichiarano di realizzare analisi dei fabbisogni, mentre 16 Enti (33%) indicano di non svolgerle. Il risultato mostra come l'analisi delle esigenze formative rappresenti una pratica diffusa tra gli EBT, sebbene permanga una quota significativa di Enti che non adotta strumenti strutturati di rilevazione dei bisogni del territorio.

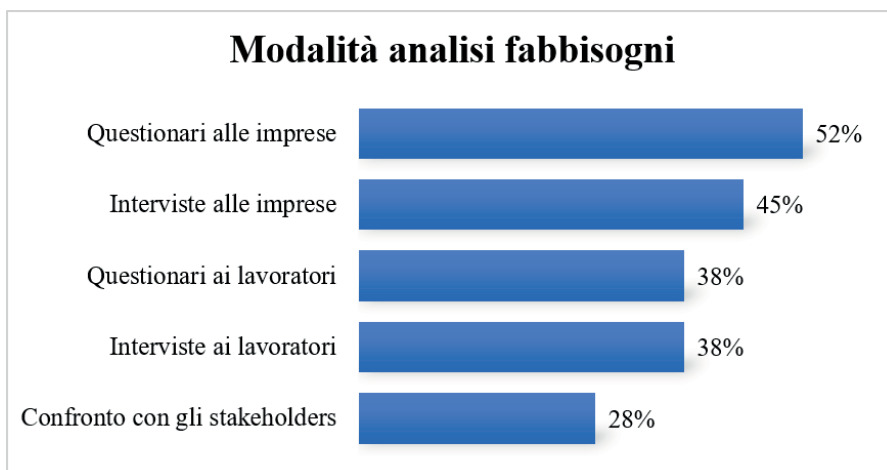
Attività di analisi dei fabbisogni



Tra gli EBT che svolgono attività di analisi dei fabbisogni formativi, le modalità di rilevazione adottate risultano molteplici. Lo strumento maggiormente utilizzato è la somministrazione di questionari alle imprese, indicata da 15 Enti (52%), seguita dalle interviste alle imprese, realizzate da 13 Enti (45%). Le attività di ascolto rivolte ai lavoratori, attraverso interviste o questionari, sono entrambe adottate da 11 Enti (38%), mentre 8 Enti (28%) organizzano momenti di confronto con gli stakeholder del territorio. Le percentuali non sono tra loro esclusive, poiché ciascun EBT può utilizzare più strumenti per la rilevazione dei fabbisogni formativi.

I dati evidenziano quindi una maggiore attenzione verso il coinvolgimento delle imprese nella rilevazione dei fabbisogni, pur in presenza di strumenti finalizzati a raccogliere anche il punto di vista dei lavoratori e degli altri soggetti coinvolti. L'utilizzo combinato di diverse modalità

consente agli EBT di costruire un quadro più completo delle esigenze formative del territorio.



***Nota metodologica:** Le percentuali sono calcolate sul totale degli Enti che svolgono attività di analisi dei fabbisogni formativi. Poiché ogni EBT può indicare più strumenti di rilevazione, la somma delle percentuali può superare il 100%.*

2.2.5 Collaborazioni

Per quanto riguarda le interlocuzioni e le collaborazioni con il Fondo For.Te., la maggior parte degli EBT dichiara di non avere rapporti diretti: 35 Enti su 48 (73%) hanno infatti risposto negativamente, mentre 13 Enti (27%) hanno indicato la presenza di forme di collaborazione.

Tra gli EBT che collaborano con il fondo, la modalità più diffusa riguarda il rilascio di pareri, certificazioni e assistenza tecnica ai piani formativi, indicata da 5 Enti (38%). Seguono le attività formative e le iniziative di promozione e supporto alle attività formative, entrambe svolte da 3 Enti (23%). La

presentazione e partecipazione ai piani/progetti formativi è invece indicata da 2 Enti (15%), mentre 1 solo Ente (8%) dichiara una collaborazione in qualità di partner. Un rispondente non ha infine indicato la tipologia di collaborazione attivata.

Nel complesso, i dati evidenziano come le collaborazioni tra EBT e Fondo For.Te. siano principalmente orientate al supporto tecnico e operativo nella gestione della formazione finanziata, con un coinvolgimento più limitato in attività di partenariato o progettazione condivisa.

Per quanto riguarda le interlocuzioni con altri fondi interprofessionali, i dati evidenziano una diffusione molto limitata di tali rapporti: 45 EBT su 48 (94%) dichiarano infatti di non avere collaborazioni, mentre solo 3 Enti (6%) indicano la presenza di interlocuzioni con altri fondi.

Tra gli Enti che hanno risposto positivamente, il fondo maggiormente indicato è Fon.Ter., citato da 2 Enti su 3, mentre un rispondente non ha specificato il fondo di riferimento. Per quanto riguarda la tipologia di collaborazione, 2 Enti dichiarano di svolgere attività relative al rilascio di dichiarazioni di assistenza per la presentazione di progetti o piani formativi, mentre 1 Ente non ha specificato la modalità di collaborazione.

I dati mostrano pertanto che il coinvolgimento degli EBT con fondi interprofessionali diversi da For.Te. risulta residuale e prevalentemente concentrato su attività di supporto alla presentazione di progetti e piani formativi.

2.2.6 Corsi di apprendistato professionalizzante

Per quanto riguarda la proposta di corsi dedicati all'apprendistato professionalizzante, i dati mostrano che tale attività non risulta ancora ampiamente diffusa tra gli EBT. In particolare, 37 Enti su 48 (77%) dichiarano di non proporre percorsi formativi per apprendisti, mentre 11 Enti (23%) indicano di offrire questa tipologia di formazione.



Il risultato evidenzia come l'apprendistato professionalizzante rappresenti un ambito di intervento presente, ma ancora limitato rispetto alle altre attività formative svolte dagli EBT. La diffusione contenuta può indicare una diversa priorità attribuita a questo segmento formativo o una differente capacità degli Enti di intercettare i fabbisogni specifici legati all'inserimento e alla qualificazione degli apprendisti.

2.3 Formazione in materia di salute e sicurezza

La formazione in materia di salute e sicurezza rappresenta uno degli ambiti maggiormente consolidati nell'attività degli EBT, in ragione del ruolo attribuito alla bilateralità nella promozione della prevenzione e nel supporto alle imprese e ai lavoratori nell'adempimento degli obblighi formativi previsti dalla normativa vigente.

Attraverso il questionario è stato possibile analizzare la diffusione dei percorsi formativi, le tipologie di corsi erogati, le modalità organizzative adottate, le forme di collaborazione attivate e il volume complessivo dell'offerta formativa.

Per le domande che prevedevano la possibilità di indicare più opzioni di risposta, le percentuali riportate non sono tra loro esclusive. In particolare, ciascun EBT può adottare contemporaneamente più soluzioni nell'ambito delle attività formative, delle modalità organizzative, degli strumenti di valutazione degli apprendimenti e delle forme di finanziamento; pertanto, la somma delle percentuali può superare il 100%.

2.3.1 L'offerta di corsi sulla sicurezza negli EBT

L'indagine evidenzia come la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rappresenti un ambito centrale nell'offerta formativa degli EBT. Su un totale di 48 Enti rispondenti, 42 Enti (88%) dichiarano di svolgere corsi dedicati alla salute e sicurezza sul lavoro, mentre 6 Enti (12%) indicano di non erogare questa tipologia di formazione. Il dato

conferma il ruolo rilevante della bilateralità nel supporto alle imprese e ai lavoratori nell'ambito della prevenzione, della diffusione della cultura della sicurezza e dell'adempimento degli obblighi formativi previsti dalla normativa vigente.



2.3.2 Tipologie di corsi formativi sulla sicurezza

Per quanto riguarda le attività formative in materia di sicurezza sul lavoro, i dati evidenziano un'ampia diffusione dei principali percorsi previsti dalla normativa tra gli EBT. La formazione per addetti al primo soccorso risulta quella maggiormente presente, proposta da tutti gli Enti (42 su 42, pari al 100%), seguita dai corsi per il servizio antincendio, attivati da 41 Enti (98%). Tra le attività più diffuse rientrano inoltre la formazione per RLS, proposta da 35 Enti (83%), i corsi per preposti, presenti in 32 Enti (76%), e la formazione

per RSPP, svolta da 30 Enti (71%). Anche i percorsi HACCP e quelli per addetti alla conduzione di carrelli elevatori risultano significativamente diffusi, rispettivamente presso 29 Enti (69%) e 27 Enti (64%). Le altre attività presentano livelli di diffusione inferiori: la formazione per lavoratori videoterminalisti è proposta da 18 Enti (43%), la formazione generale dei lavoratori da 13 Enti (31%) e quella per manovratori di gru da 9 Enti (21%). Risultano invece meno frequenti i corsi rivolti a datori di lavoro e dirigenti, indicati da 4 Enti (10%), i percorsi BLSD, presenti in 3 Enti (7%), e la formazione per formatori, proposta da 1 solo Ente (2%).



Nota metodologica: Le percentuali sono calcolate sul totale degli Enti che svolgono attività formative in materia di sicurezza sul lavoro. Poiché ogni EBT può realizzare più tipologie di corsi, la somma delle percentuali può superare il 100%.

2.3.3 Modalità di svolgimento corsi sulla sicurezza

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento dei corsi di sicurezza sul lavoro, i dati evidenziano una netta prevalenza della formazione in presenza, adottata da 37 Enti su 42 (88%). Parallelamente, risultano diffuse anche le modalità online, in particolare la formazione a distanza in modalità sincrona, utilizzata da 25 Enti (60%), mentre la modalità asincrona è proposta da 15 Enti (36%).

La formazione mista, che prevede lo svolgimento di uno stesso percorso sia in presenza sia da remoto, è adottata da 16 Enti (38%), evidenziando una progressiva integrazione tra modalità tradizionali e strumenti digitali.

Nel complesso, i dati mostrano come gli EBT ricorrano prevalentemente a modelli formativi flessibili, mantenendo la formazione in presenza come modalità principale, ma affiancandola sempre più spesso a soluzioni online per ampliare l'accessibilità e l'efficacia dei percorsi in materia di sicurezza sul lavoro.

2.3.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi sulla sicurezza

Per quanto riguarda le modalità di valutazione dell'apprendimento nei corsi di sicurezza sul lavoro, i dati evidenziano un ricorso molto diffuso a strumenti di verifica finale. La modalità più utilizzata è il test scritto con domande chiuse, adottato da 35 Enti su 42 (83%), seguito dalla prova teorica e pratica, prevista da 31 Enti (74%). Risultano invece meno frequenti le modalità di valutazione basate sulla prova

orale, indicata da 2 Enti (5%), mentre 1 solo Ente (2%) dichiara di effettuare una valutazione senza specificarne la modalità. Solo 1 Ente (2%), infine, segnala di non prevedere alcuna forma di valutazione. Dall'analisi emerge come la verifica delle competenze acquisite rappresenti una pratica consolidata tra gli EBT che erogano formazione in materia di sicurezza, con una prevalenza di strumenti strutturati, in particolare test scritti e prove teorico-pratiche, finalizzati a verificare sia le conoscenze normative sia la capacità di applicarle concretamente.

2.3.5 Attestati relativi ai corsi sulla sicurezza

Tutti gli Enti che hanno risposto alla domanda dichiarano che i percorsi formativi prevedono il rilascio di un attestato. In particolare, 42 Enti confermano il rilascio della certificazione dell'attività formativa svolta, evidenziando come l'attestazione rappresenti un elemento consolidato nell'organizzazione dei percorsi formativi promossi dalla bilateralità. Il rilascio dell'attestato costituisce infatti uno strumento importante sia per documentare la partecipazione dei lavoratori ai percorsi formativi, sia per comprovare l'avvenuta acquisizione delle competenze previste, in particolare nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2.3.6 Cofinanziamenti per i corsi sicurezza

Per quanto riguarda la presenza di cofinanziamenti per i corsi di sicurezza sul lavoro, i dati mostrano che nella maggior

parte dei casi tali attività vengono realizzate senza forme di finanziamento aggiuntivo. In particolare, 22 Enti su 42 (52%) dichiarano l'assenza di cofinanziamenti, mentre 14 Enti (33%) indicano il coinvolgimento di Ebinter come soggetto di cofinanziamento. Una quota più contenuta di Enti segnala la presenza di cofinanziamenti privati, indicati da 5 Enti (12%), mentre 1 solo Ente (2%) dichiara di non conoscere la presenza di eventuali forme di finanziamento.

I dati evidenziano come, pur in presenza di un contributo significativo da parte di Ebinter, una parte rilevante degli EBT realizzi i corsi di sicurezza senza ricorrere a forme di cofinanziamento, affidandosi prevalentemente alle proprie risorse o ad altre modalità di copertura dei costi.

2.3.7 Collaborazioni

Per quanto riguarda le collaborazioni attivate dagli EBT con soggetti esterni, emerge un forte coinvolgimento degli Enti di formazione, indicati da 35 Enti su 42 (83%). Tale dato conferma il ruolo centrale dei soggetti specializzati nella progettazione e nell'erogazione dei percorsi formativi.

Seguono le collaborazioni con le associazioni territoriali, presenti in 14 Enti (33%), mentre risultano meno diffuse quelle con le associazioni professionali, indicate da 4 Enti (10%). Le altre tipologie di collaborazione risultano residuali: 1 solo Ente (2%) dichiara rapporti con l'Organismo Paritetico Regionale, università, Regioni, Comuni o istituzioni locali e istituti scolastici. Un ulteriore Ente non ha specificato la tipologia di collaborazione.

Nel complesso, i dati evidenziano come gli EBT costruiscano principalmente reti operative con gli Enti di formazione e, in

misura minore, con le rappresentanze territoriali e professionali, mentre risultano ancora limitate le collaborazioni con il mondo istituzionale e accademico.

2.3.8 Ore di formazione dei corsi sulla sicurezza

Per quanto riguarda il numero complessivo di ore di formazione erogate nel 2025 sulla salute e sicurezza sul lavoro, i dati evidenziano una significativa variabilità tra gli EBT. La categoria più rappresentata è quella degli Enti che dichiarano di aver erogato più di 500 ore di formazione, indicata da 15 EBT su 42 (36%). Seguono gli Enti con un monte ore compreso tra 401 e 450 ore e tra 51 e 100 ore, entrambe le fasce indicate da 6 EBT (14%). Le altre fasce presentano una distribuzione più contenuta: 3 EBT dichiarano di aver erogato tra 251 e 300 ore (7%), 2 EBT tra 301 e 350 ore e tra 451 e 500 ore (5%), mentre le restanti categorie risultano rappresentate da 1 solo Ente ciascuna; 3 EBT hanno inoltre dichiarato di non conoscere il dato complessivo delle ore erogate. I risultati confermano un'elevata differenziazione nella capacità di erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza, con una quota significativa di EBT caratterizzati da un volume formativo elevato, superiore alle 500 ore annue.

2.4 Corsi abilitanti

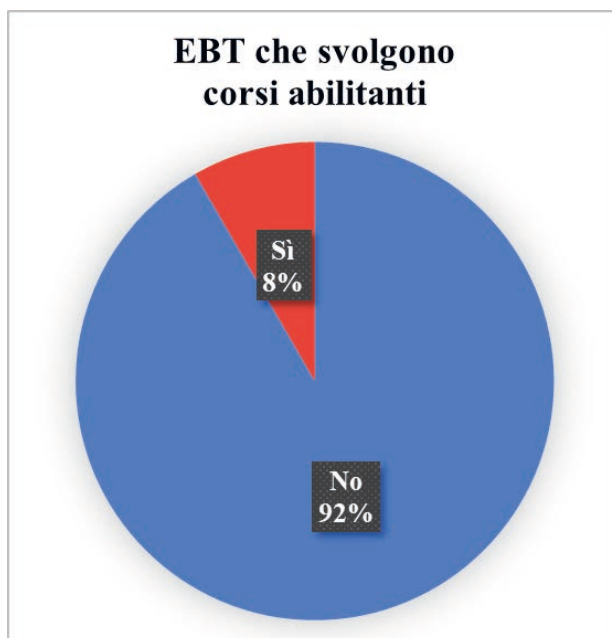
I corsi abilitanti rappresentano un'importante componente dell'offerta formativa degli EBT, in quanto consentono ai lavoratori e alle imprese di acquisire qualifiche e abilitazioni previste dalla normativa o richieste dal mercato del lavoro. L'analisi dei dati permette di comprendere la diffusione di tali percorsi, le modalità organizzative adottate e le principali aree di intervento.

Per le domande che prevedevano la possibilità di indicare più opzioni di risposta, le percentuali riportate non sono tra loro esclusive. In particolare, ciascun EBT può indicare più tipologie di corsi, modalità di erogazione della formazione, strumenti di valutazione degli apprendimenti e forme di collaborazione attivate; pertanto, la somma delle percentuali può superare il 100%.

2.4.1 L'offerta di corsi abilitanti negli EBT

Con riferimento al questionario somministrato agli EBT, è stato chiesto se l'Ente svolgesse corsi abilitanti.

Dall'analisi delle risposte emerge che la quasi totalità degli Enti non eroga questa tipologia di attività formativa: 44 EBT su 48 (92%) hanno infatti risposto negativamente, mentre soltanto 4 EBT (8%) hanno dichiarato di organizzare corsi abilitanti. Il dato evidenzia come l'offerta di corsi abilitanti rappresenti, nel campione analizzato, un'attività residuale, svolta da una quota molto limitata di Enti.



2.4.2 Tipologie di corsi abilitanti

Agli EBT che hanno dichiarato di svolgere corsi abilitanti è stato chiesto di indicarne la tipologia. Dall'analisi delle risposte emerge che tutti e 4 gli Enti che erogano questa tipologia di formazione (100%) organizzano corsi per la somministrazione di alimenti e bevande. Tre Enti (75%) propongono inoltre corsi per agente immobiliare, mentre 2 (50%) organizzano corsi per agente e rappresentante del commercio. Infine, 1 solo Ente (25%) ha dichiarato di erogare corsi per sommelier.

2.4.3 Modalità di svolgimento corsi abilitanti

Agli EBT che hanno dichiarato di svolgere corsi abilitanti è stato chiesto di indicare le modalità di erogazione della formazione. I dati evidenziano una prevalenza della formazione in presenza, adottata da 3 Enti su 4 (75%). La stessa quota di Enti (75%) ha inoltre dichiarato di organizzare i corsi sia in presenza sia da remoto, mentre 2 Enti (50%) erogano attività formative online in modalità sincrona.

2.4.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi abilitanti

Agli EBT che hanno dichiarato di svolgere corsi abilitanti è stato chiesto di indicare le modalità di valutazione degli apprendimenti adottate al termine dei percorsi formativi. Tutti e 4 gli Enti (100%) hanno dichiarato di utilizzare un test scritto a domande chiuse. Inoltre, 1 Ente (25%) prevede una prova teorica e pratica e 1 Ente (25%) ricorre anche a una prova orale.

2.4.5 Attestati relativi ai corsi abilitanti

Agli EBT che hanno dichiarato di svolgere corsi abilitanti è stato chiesto di indicare la tipologia di attestazione rilasciata al termine dei percorsi formativi. Dalle risposte emerge che 3 Enti su 4 (75%) rilasciano un attestato di partecipazione, mentre 2 Enti (50%) dichiarano di rilasciare una qualifica professionale.

2.4.6 Cofinanziamenti per i corsi abilitanti

Agli EBT che hanno dichiarato di svolgere corsi abilitanti è stato chiesto se per tali percorsi formativi fossero presenti forme di cofinanziamento. Dalle risposte emerge che 3 Enti su 4 (75%) hanno dichiarato l'assenza di cofinanziamenti, mentre 1 Ente (25%) ha indicato di non essere a conoscenza della presenza di tali forme di sostegno economico.

I risultati evidenziano come, nel campione analizzato, i corsi abilitanti siano prevalentemente realizzati senza il ricorso a forme di cofinanziamento esterno. La presenza di 1 Ente che non dispone di informazioni in merito suggerisce tuttavia che il tema del finanziamento dei percorsi formativi potrebbe non essere sempre direttamente monitorato o comunicato all'interno delle strutture organizzative.

2.4.7 Collaborazioni

Agli EBT che hanno dichiarato di svolgere corsi abilitanti è stato chiesto di indicare la presenza di eventuali collaborazioni con soggetti esterni per la realizzazione e l'erogazione dei percorsi formativi. Dall'analisi delle risposte emerge che 2 Enti su 4 (50%) collaborano con Enti di formazione, mentre 1 Ente (25%) ha indicato una collaborazione con associazioni professionali e 1 Ente (25%) con associazioni territoriali. Un ulteriore Ente (25%) non ha specificato la tipologia di collaborazione attivata.

I dati evidenziano il ruolo rilevante degli Enti di formazione come partner nella realizzazione dei corsi abilitanti,

suggerendo una tendenza degli EBT a ricorrere a soggetti specializzati per l'organizzazione delle attività formative. Le collaborazioni con associazioni professionali e territoriali risultano invece meno frequenti, ma rappresentano comunque una modalità di integrazione delle competenze e delle reti presenti sul territorio.

2.4.8 Ore di formazione dei corsi abilitanti

Nel 2025 gli EBT che organizzano corsi abilitanti hanno evidenziato una distribuzione differenziata rispetto al numero complessivo di ore di formazione erogate. Un Ente dichiara di aver realizzato tra 1 e 50 ore di formazione, 1 Ente tra 51 e 100 ore e 1 Ente tra 101 e 150 ore. Un ulteriore Ente ha dichiarato di non disporre del dato richiesto.

I risultati mostrano una significativa variabilità nella quantità di formazione erogata dagli EBT, con una distribuzione uniforme tra le diverse fasce orarie considerate. La presenza di 1 Ente che non ha fornito il dato evidenzia inoltre la necessità di consolidare le modalità di rilevazione e monitoraggio delle attività formative, al fine di ottenere una rappresentazione più completa dell'offerta realizzata.

2.5 Formazione manageriale e imprenditoriale

L'evoluzione dei mercati e dei modelli organizzativi rende sempre più importante investire nello sviluppo delle competenze manageriali e imprenditoriali. Gli EBT contribuiscono a tale processo attraverso percorsi dedicati alla gestione d'impresa, alla leadership e allo sviluppo organizzativo.

Questa sezione analizza il grado di diffusione di tali iniziative e le principali caratteristiche dei percorsi realizzati.

Per le domande che prevedevano la possibilità di indicare più opzioni di risposta, le percentuali riportate non sono tra loro esclusive. In particolare, ciascun EBT può indicare più ambiti di intervento, modalità di erogazione della formazione, strumenti di valutazione degli apprendimenti e forme di collaborazione attivate; pertanto, la somma delle percentuali può superare il 100%.

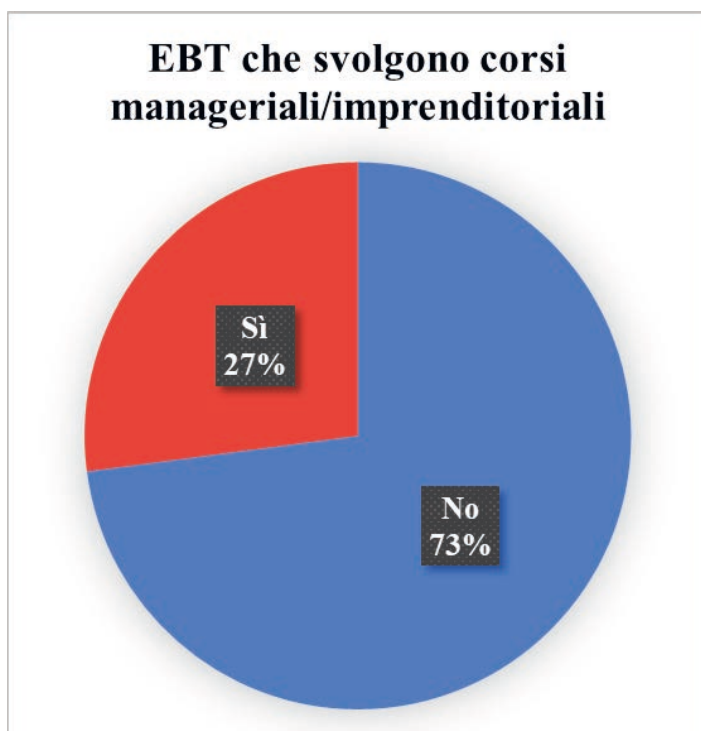
2.5.1 L'offerta di corsi di formazione manageriale e imprenditoriale negli EBT

Dall'analisi delle risposte emerge che 13 EBT su 48 (27%) dichiarano di svolgere corsi di formazione manageriale e imprenditoriale, mentre 35 Enti (73%) non realizzano questa tipologia di attività formativa.

I dati evidenziano come la formazione manageriale e imprenditoriale sia presente nell'offerta formativa di una quota minoritaria di EBT, pur rappresentando un ambito di

intervento già sviluppato da oltre un quarto degli Enti coinvolti.

Il risultato suggerisce una diffusione ancora non omogenea di percorsi rivolti allo sviluppo delle competenze gestionali e imprenditoriali all'interno del sistema degli EBT.



2.5.2 Tipologie di corsi manageriali e imprenditoriali

Le risposte fornite dagli EBT evidenziano una pluralità di aree tematiche affrontate nell'ambito della formazione manageriale e imprenditoriale. I dati non fanno riferimento a singoli corsi specifici, ma alle principali aree tematiche

all'interno delle quali si collocano i percorsi formativi organizzati dagli Enti (vedi tabella a pagina seguente).

L'area maggiormente rappresentata è quella dello sviluppo manageriale e delle competenze personali, indicata da 6 Enti (46%). Seguono il marketing e la comunicazione e la vendita e gestione commerciale, entrambe segnalate da 4 Enti (31%). La digitalizzazione e innovazione tecnologica e la strategia e gestione d'impresa risultano presenti in 3 Enti (23%), mentre l'area dell'amministrazione, finanza e controllo di gestione e quella della sostenibilità, welfare e responsabilità aziendale sono state indicate da 2 Enti (15%). Completano il quadro la formazione tecnico-professionale di settore, la lingua straniera e l'onboarding e prospettive multigenerazionali, ciascuna indicata da 1 Ente (8%).

La distribuzione delle aree tematiche evidenzia un'offerta formativa orientata principalmente al rafforzamento delle competenze manageriali, relazionali e commerciali, affiancata da percorsi dedicati all'innovazione digitale, alla gestione strategica e alla sostenibilità.

Il quadro complessivo mostra quindi un approccio articolato, in cui la formazione manageriale non è limitata agli aspetti gestionali tradizionali, ma comprende anche ambiti legati all'evoluzione organizzativa e alle nuove esigenze delle imprese.

Categoria	Corsi inclusi
Sviluppo manageriale e delle competenze personali	Area management; Leadership; Team building; Time management; Neuromanagement; Autostima; Comunicazione; Growth mindset.
Marketing, comunicazione, vendita e gestione commerciale	Marketing; Marketing e comunicazione; Marketing interno; Tecniche di vendita; Gestione dell'attività commerciale; Gestione del cliente; Social media.
Digitalizzazione, innovazione tecnologica, strategia e gestione d'impresa	Digitalizzazione; Intelligenza artificiale; Gestione dell'attività commerciale con strumenti digitali e IA; Sistemi gestionali per l'impresa; Allineamento tra strategie di business e sviluppo tecnologico.
Amministrazione, finanza e controllo di gestione, sostenibilità, welfare e responsabilità aziendale	Lettura del bilancio; Contabilità e bilancio; Contabilità base; Costruzione del budget; Capire la finanza: tecniche e strumenti al servizio dell'impresa; Controllo di gestione; Controllo dei costi e dell'efficienza aziendale; Risk management; Sostenibilità per le aziende del commercio; Gestione dei rifiuti e RENTRI; Sicurezza sul lavoro; Parità di genere; Welfare aziendale; Benessere organizzativo e dei lavoratori.
Formazione tecnico-professionale di settore	Pizzaiolo; Bartender; Caffetteria e Latte Art.
Varie	Onboarding e prospettive multigenerazionali; Lingua inglese; Altre lingue straniere (francese, tedesco); Lingue per specifiche comunità (bengalese, pakistano, cinese).

2.5.3 Modalità di svolgimento corsi manageriali e imprenditoriali

Le modalità di svolgimento dei corsi di formazione manageriale e imprenditoriale evidenziano una netta prevalenza della formazione in presenza, indicata da tutti i 13 EBT che realizzano questa tipologia di percorsi. Accanto alla modalità tradizionale, 6 Enti (46%) dichiarano di utilizzare anche la formazione online in modalità sincrona, mentre 2 Enti (15%) prevedono attività online in modalità asincrona. Un Ente (8%) segnala inoltre l'utilizzo di corsi che prevedono sia ore in presenza sia ore da remoto.

I dati mostrano come la formazione in presenza rappresenti ancora il principale modello organizzativo adottato dagli EBT, ma evidenziano al contempo una significativa apertura verso modalità digitali e ibride. L'integrazione di strumenti online, sia sincroni sia asincroni, sembra configurarsi come una modalità complementare finalizzata ad ampliare la flessibilità di partecipazione ai percorsi formativi.

2.5.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi manageriali e imprenditoriali

Le modalità di valutazione degli apprendimenti adottate dagli EBT risultano differenziate, 5 Enti (38%) dichiarano che per i corsi di formazione manageriale e imprenditoriale non è prevista alcuna valutazione degli apprendimenti. Tra gli Enti che prevedono una verifica finale, il metodo più diffuso è il

test scritto a domande chiuse, adottato da 6 Enti (46%), mentre la prova teorica e pratica è utilizzata da 3 Enti (23%). I dati evidenziano che, sebbene la valutazione degli apprendimenti non sia prevista in tutti i percorsi, oltre la metà degli EBT ricorre a strumenti di verifica strutturati, prevalentemente attraverso test scritti. La presenza, seppur meno frequente, di prove teorico-pratiche indica inoltre l'adozione di modalità di valutazione maggiormente orientate alla verifica delle competenze applicative.

2.5.5. Attestati relativi ai corsi manageriali e imprenditoriali

Il rilascio di un attestato al termine dei corsi di formazione manageriale e imprenditoriale risulta una pratica ampiamente diffusa tra gli EBT, 12 Enti su 13 (92%) dichiarano infatti di rilasciare un attestato di partecipazione, mentre 1 solo Ente indica che i propri corsi non prevedono il rilascio di alcuna attestazione.

I dati evidenziano come l'attestazione della partecipazione rappresenti una modalità consolidata di riconoscimento dei percorsi formativi realizzati dagli EBT. La quasi totalità degli Enti ricorre infatti a questo strumento, che consente di formalizzare la partecipazione dei destinatari alle attività formative, pur non configurandosi necessariamente come certificazione di una qualifica professionale.

2.5.6 Cofinanziamenti per i corsi manageriali e imprenditoriali

La presenza di forme di cofinanziamento per i corsi di formazione manageriale e imprenditoriale risulta limitata, 12 EBT su 13 (92%) dichiarano infatti che i percorsi formativi non prevedono cofinanziamenti, mentre 1 solo Ente (8%) indica la presenza di un cofinanziamento attraverso Ebinter. I dati evidenziano come, nel campione analizzato, la realizzazione dei corsi avvenga prevalentemente senza il ricorso a forme di cofinanziamento. La presenza di un unico caso di finanziamento dedicato suggerisce un utilizzo ancora circoscritto di strumenti di sostegno economico esterno per questa tipologia di formazione.

2.5.7 Collaborazioni

La realizzazione e l'erogazione dei corsi di formazione manageriale e imprenditoriale avviene frequentemente attraverso collaborazioni con soggetti esterni. La collaborazione maggiormente diffusa riguarda gli Enti di formazione, indicata da 12 EBT (92%). Seguono le collaborazioni con associazioni territoriali, presenti in 4 Enti (31%), e con associazioni professionali, indicate da 3 Enti (23%). Risultano meno frequenti le collaborazioni con Comuni e istituzioni locali, Università e docenti privati, ciascuna segnalata da 1 Ente (8%).

I dati evidenziano un forte ricorso a partnership con soggetti specializzati nella formazione, confermando il ruolo centrale

degli Enti di formazione nella progettazione e nell'erogazione dei percorsi. La presenza, seppur più contenuta, di collaborazioni con realtà territoriali, associazioni professionali e istituzioni suggerisce inoltre una rete di relazioni diversificata a supporto delle attività formative.

2.5.8 Ore di formazione dei corsi manageriali e imprenditoriali

Nel 2025 il numero complessivo di ore di formazione manageriale e imprenditoriale erogate dagli EBT presenta una distribuzione molto diversificata. La fascia più frequente riguarda i percorsi compresi tra 1 e 50 ore e tra 51 e 100 ore, entrambe indicate da 3 Enti (23%); 2 Enti (15%) dichiarano di aver erogato più di 500 ore di formazione, mentre le restanti fasce risultano rappresentate da 1 solo Ente ciascuna: 101-150 ore, 151-200 ore, 201-250 ore, 351-400 ore e 451-500 ore (8%).

I dati evidenziano una notevole variabilità nella quantità di formazione manageriale e imprenditoriale realizzata dagli EBT, con una presenza sia di percorsi di durata contenuta sia di realtà caratterizzate da un'offerta formativa molto più ampia. La distribuzione delle ore suggerisce quindi modelli organizzativi differenti tra gli Enti, probabilmente legati alla diversa dimensione dell'offerta formativa e al numero di iniziative realizzate nel corso dell'anno.

2.6 Corsi di aggiornamento e riqualificazione (upskilling/reskilling)

Le trasformazioni tecnologiche, digitali e organizzative stanno modificando profondamente il mercato del lavoro, rendendo necessario un costante aggiornamento delle competenze. In questo contesto, i percorsi di upskilling e reskilling assumono un ruolo strategico per accompagnare imprese e lavoratori nei processi di innovazione.

L'indagine consente di approfondire le principali aree formative sviluppate dagli EBT, con particolare attenzione alle competenze digitali, all'intelligenza artificiale, alle soft skills e ai nuovi fabbisogni professionali.

L'obiettivo della sezione è quello di analizzare i percorsi finalizzati all'aggiornamento e alla riqualificazione delle competenze.

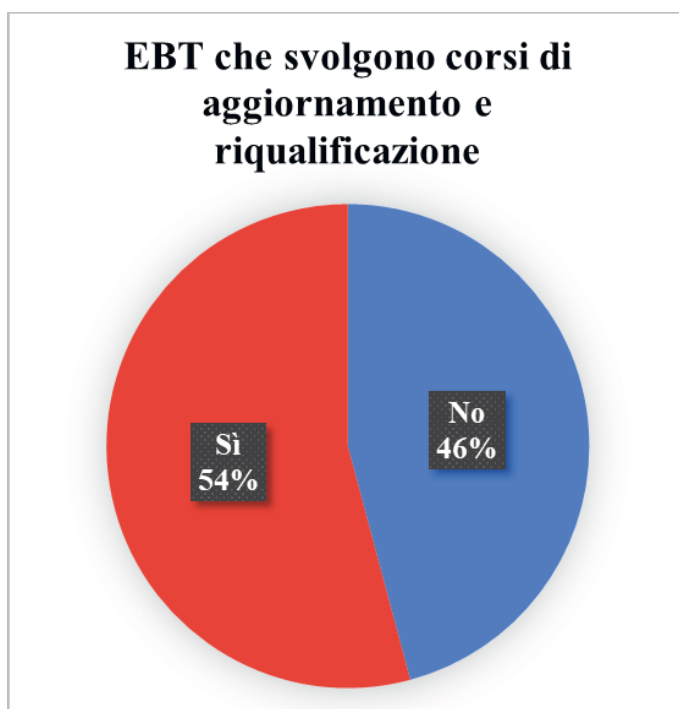
Per le domande che prevedevano la possibilità di indicare più opzioni di risposta, le percentuali riportate non sono tra loro esclusive. In particolare, ciascun EBT può indicare più aree tematiche dei percorsi formativi, modalità di erogazione della formazione e forme di collaborazione attivate; pertanto, la somma delle percentuali può superare il 100%.

2.6.1 L'offerta di corsi di aggiornamento e riqualificazione (upskilling/reskilling) negli EBT

Dall'analisi delle risposte emerge una sostanziale distribuzione tra gli EBT rispetto alla realizzazione di corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale, 26 Enti su 48 (54%) dichiarano di svolgere attività formative di upskilling

e reskilling, mentre 22 Enti (46%) non realizzano questa tipologia di percorsi.

I dati evidenziano come i percorsi di aggiornamento e riqualificazione rappresentino un ambito di attività già diffuso all'interno del sistema degli EBT, coinvolgendo oltre la metà degli Enti partecipanti. Allo stesso tempo, la presenza di una quota significativa di Enti che non svolge tali attività mostra un livello di diffusione ancora non uniforme e una possibile differenziazione nelle priorità formative adottate.



2.6.2 Tipologie di corsi di aggiornamento e riqualificazione

Le aree tematiche dei corsi di aggiornamento e riqualificazione (upskilling/reskilling) realizzati dagli EBT evidenziano una forte attenzione verso le competenze legate alla trasformazione digitale, alla gestione commerciale e allo sviluppo delle competenze professionali e relazionali.

I dati fanno riferimento alle aree tematiche dei percorsi formativi e non ai singoli corsi erogati, poiché ciascun Ente poteva indicare più ambiti di intervento (vedi tabella a pagina seguente).

L'area maggiormente diffusa è quella del marketing, comunicazione e commercio digitale, indicata da tutti gli EBT che svolgono corsi di aggiornamento e riqualificazione (26 Enti, 100%). In questa categoria sono stati ricompresi i corsi relativi a social media, e-commerce, comunicazione e marketing, marketing narrativo per la promozione del territorio e marketing e visual merchandising.

Seguono le competenze digitali e innovazione tecnologica, presenti in 24 Enti (92%), che comprendono corsi sulle competenze ICT, intelligenza artificiale ed Excel. Con la stessa frequenza risultano le competenze relazionali, organizzative e gestione delle persone, indicate da 24 Enti (92%), nelle quali sono stati ricompresi i percorsi dedicati a soft skills, gestione del cliente, leadership e HR.

L'area delle lingue straniere coinvolge 21 Enti (81%) e comprende i corsi di lingua inglese e di altre lingue straniere (francese e tedesco). I corsi sulle competenze amministrative e fiscali risultano indicate da 19 Enti (73%).

Risultano meno frequenti le competenze tecnico-professionali di settore, indicate da 3 Enti (12%), che comprendono corsi specifici quali food and beverage, commercio alimentare e barman e caffetteria. L'area welfare, inclusione e sostenibilità, presente in 1 Ente (4%), comprende i temi della parità di genere, welfare, benessere e sostenibilità aziendale. Infine, la categoria "Varie", indicata da 2 Enti (8%), comprende ambiti formativi specifici non riconducibili alle categorie principali, quali fotografia, autodifesa, genitori e figli, vetrinistica e allestimento creativo.

Categoria	Corsi inclusi
Lingue straniere	Lingua inglese; Altre lingue (francese, tedesco).
Competenze digitali e innovazione tecnologica	Competenze ICT; Intelligenza artificiale; Excel.
Marketing, comunicazione e commercio digitale	Social media; E-commerce; Comunicazione e marketing; Marketing; Marketing narrativo per promuovere il territorio; Marketing e Visual merchandising.
Competenze relazionali, organizzative e gestione delle persone	Gestione del cliente; Soft skills; Leadership; HR.
Amministrazione e fiscale	Amministrazione e fiscale.
Welfare, inclusione e sostenibilità	Parità di genere; Welfare; Benessere; Sostenibilità aziendale.
Competenze tecnico-professionali di settore	Food and beverage; Commercio alimentare; Barman e caffetteria.
Varie	Fotografia; Autodifesa; Genitori e figli; Vetrinistica; Allestimento creativo.

Nel complesso, i risultati evidenziano un'offerta formativa fortemente orientata allo sviluppo delle competenze richieste dai processi di trasformazione digitale e dall'evoluzione dei modelli organizzativi e commerciali. Accanto alle competenze tecniche, emerge una particolare attenzione verso gli aspetti relazionali, la gestione del cliente e le capacità organizzative, che rappresentano elementi centrali nei percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale.

2.6.3 Modalità di svolgimento corsi di aggiornamento e riqualificazione

Le modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento e riqualificazione evidenziano una prevalenza della formazione in presenza, adottata da tutti i 26 EBT che realizzano questa tipologia di percorsi (100%). Accanto alla modalità tradizionale, 18 Enti (69%) dichiarano di utilizzare anche la formazione online in modalità sincrona, mentre 5 Enti (19 %) prevedono attività online in modalità asincrona. La stessa quota di Enti (19%) indica inoltre la possibilità che uno stesso corso preveda sia ore svolte in presenza sia ore erogate da remoto.

I dati evidenziano come la formazione in presenza rimanga il modello prevalente nell'offerta degli EBT, ma venga frequentemente integrata con strumenti digitali. In particolare, la diffusione della modalità online sincrona suggerisce un ricorso significativo a formule ibride, in grado di combinare il confronto diretto con la flessibilità della formazione a distanza.

Le modalità miste e l'utilizzo di più strumenti didattici indicano una progressiva diversificazione dei modelli organizzativi della formazione, finalizzata ad ampliare le possibilità di partecipazione e ad adattarsi alle diverse esigenze dei destinatari.

2.6.4 Verifica degli apprendimenti nei corsi di aggiornamento e riqualificazione

Le modalità di valutazione degli apprendimenti adottate dagli EBT nei corsi di aggiornamento e riqualificazione risultano eterogenee. Complessivamente, 12 Enti (46%) dichiarano che per alcuni dei corsi realizzati non è prevista alcuna forma di valutazione degli apprendimenti. Di questi, 8 Enti (31%) hanno indicato esclusivamente l'assenza di valutazione, mentre 4 Enti hanno associato questa risposta ad altre modalità di verifica, evidenziando come gli strumenti di valutazione possano variare in relazione alla tipologia di percorso formativo.

Tra gli strumenti di verifica utilizzati, il test scritto a domande chiuse risulta il più diffuso, adottato da 15 Enti (58%), mentre la prova teorica e pratica è prevista da 2 Enti (8%).

In conclusione, i dati evidenziano un modello diversificato: una quota significativa di EBT non prevede strumenti di valutazione per alcuni percorsi di aggiornamento e riqualificazione, mentre tra gli Enti che adottano forme di verifica prevalgono strumenti strutturati, in particolare i test scritti. La presenza di prove teorico-pratiche risulta invece più

limitata, indicando un utilizzo meno frequente di modalità finalizzate alla verifica delle competenze applicative.

2.6.5 Attestati relativi ai corsi di aggiornamento e riqualificazione

Il rilascio di un attestato al termine dei corsi di aggiornamento e riqualificazione rappresenta una prassi consolidata tra gli EBT. Complessivamente, 24 Enti su 26 (92%) dichiarano infatti di rilasciare un attestato di partecipazione, mentre soltanto 2 Enti (8%) indicano che i propri corsi non prevedono il rilascio di alcuna attestazione.

I dati evidenziano come il rilascio dell'attestato di partecipazione costituisca uno standard nell'ambito dei percorsi di upskilling e reskilling promossi dagli EBT. Tale prassi contribuisce a formalizzare la partecipazione alle attività formative e a valorizzare i percorsi di aggiornamento svolti dai destinatari, pur non configurandosi necessariamente come una certificazione di competenze o una qualifica professionale.

2.6.6 Cofinanziamenti per i corsi di aggiornamento e riqualificazione

La presenza di forme di cofinanziamento per i corsi di aggiornamento e riqualificazione risulta piuttosto limitata. Infatti, 22 EBT su 26 (85%) dichiarano che i percorsi formativi non prevedono alcun cofinanziamento. Tra gli Enti che ricorrono a forme di sostegno economico, 2 (8%)

indicano il cofinanziamento attraverso Ebinter, mentre 1 Ente (4%) segnala un cofinanziamento di natura privata e 1 altro Ente (4%) un cofinanziamento di natura pubblica.

I dati evidenziano come la realizzazione dei corsi di aggiornamento e riqualificazione avvenga prevalentemente senza il ricorso a finanziamenti esterni. Le esperienze di cofinanziamento risultano infatti circoscritte a un numero limitato di EBT e si articolano in diverse forme di sostegno, riconducibili sia a strumenti promossi dal sistema bilaterale, come Ebinter, sia a risorse di natura pubblica o privata.

2.6.7 Collaborazioni

La realizzazione e l'erogazione dei corsi di aggiornamento e riqualificazione avvengono prevalentemente attraverso collaborazioni con soggetti esterni. La partnership maggiormente diffusa è quella con gli Enti di formazione, indicata da 20 EBT (77%). Seguono le collaborazioni con le associazioni territoriali, presenti in 7 Enti (27%), e quelle con le associazioni professionali, segnalate da 2 Enti (8%), 1 solo EBT (4%) dichiara di non avvalersi di alcuna collaborazione per la realizzazione dei corsi.

I dati evidenziano il ruolo centrale degli Enti di formazione nel supportare la progettazione e l'erogazione dei percorsi di aggiornamento e riqualificazione, confermando come tali attività siano spesso realizzate attraverso reti di collaborazione. Il coinvolgimento, seppur più contenuto, delle associazioni territoriali e professionali testimonia inoltre

l'importanza delle partnership con gli attori del territorio nella realizzazione dell'offerta formativa.

2.6.8 Ore di formazione dei corsi di aggiornamento e riqualificazione

Nel 2025 il numero complessivo di ore di formazione erogate per i corsi di aggiornamento e riqualificazione presenta una distribuzione eterogenea tra gli EBT. La fascia più rappresentata è quella relativa a oltre 500 ore di formazione, indicata da 8 Enti (31%), 6 Enti (23%) dichiarano di non essere in grado di fornire il dato, mentre 4 Enti (15%) si collocano nella fascia compresa tra 251 e 300 ore.

Le restanti fasce orarie risultano meno frequenti: 3 Enti (12%) dichiarano di aver erogato tra 101 e 150 ore di formazione, mentre 1 Ente (4%) ciascuno si colloca nelle fasce 1-50 ore, 51-100 ore, 151-200 ore, 201-250 ore e 451-500 ore.

I dati evidenziano una marcata variabilità nell'intensità dell'attività formativa realizzata dagli EBT. Accanto a un gruppo di Enti caratterizzato da un'offerta molto ampia, con oltre 500 ore di formazione annue, sono presenti realtà con volumi formativi più contenuti. La quota non trascurabile di Enti che non dispone del dato relativo alle ore erogate suggerisce inoltre l'opportunità di rafforzare i sistemi di monitoraggio e rilevazione delle attività formative, così da disporre di informazioni più complete e omogenee.

2.7 Formazione per lavoratori stranieri

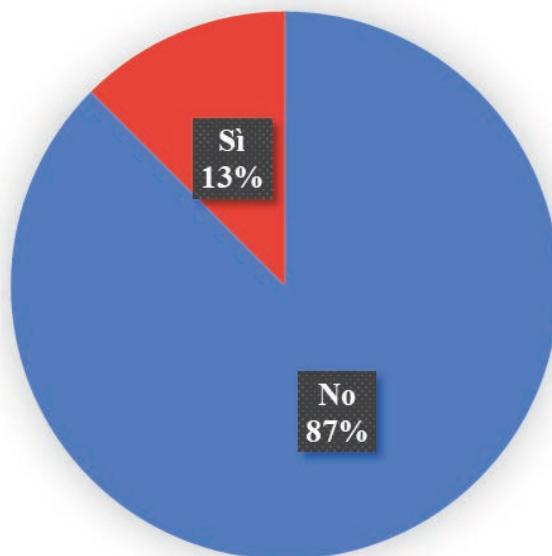
La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per favorire l'inclusione sociale e lavorativa dei cittadini stranieri, contribuendo non solo all'acquisizione di competenze professionali, ma anche al rafforzamento delle competenze linguistiche, relazionali e civiche necessarie per un efficace inserimento nel contesto lavorativo italiano. I percorsi rivolti ai lavoratori stranieri possono infatti rappresentare un'importante leva per facilitare la comprensione delle normative che regolano il rapporto di lavoro, sostenere l'apprendimento della lingua italiana e favorire una maggiore integrazione all'interno delle imprese e dei contesti territoriali.

Per le domande che prevedevano la possibilità di indicare più opzioni di risposta, le percentuali riportate non sono tra loro esclusive; pertanto, la somma delle percentuali può superare il 100%. I valori sono calcolati sul totale degli Enti rispondenti o degli Enti che realizzano i percorsi, in base alla specifica domanda analizzata.

2.7.1. Formazione dedicata ai lavoratori stranieri

I percorsi formativi specificamente rivolti a lavoratori e lavoratrici stranieri rappresentano un ambito di intervento ancora poco sviluppato all'interno del sistema degli EBT. Su 48 Enti rispondenti, soltanto 6 (13%) dichiarano di realizzare questa tipologia di iniziative formative, mentre la grande

maggioranza, pari a 42 Enti (87%), non prevede un'offerta dedicata. Tra gli EBT che hanno dichiarato di prevedere iniziative formative dedicate ai lavoratori stranieri, 1 ha specificato di non aver mai effettivamente attivato tali corsi, poiché non è mai stato raggiunto il numero minimo di partecipanti richiesto. Il dato evidenzia come la formazione destinata ai lavoratori stranieri costituisca ancora una pratica limitata e non pienamente consolidata. Tale risultato può essere ricondotto a diversi fattori, tra cui la differente composizione del tessuto produttivo locale, la variabilità della presenza di lavoratori stranieri nei territori e la disponibilità di risorse economiche e organizzative dedicate. Nonostante la diffusione ancora contenuta, gli Enti che promuovono questi percorsi testimoniano una crescente attenzione verso le esigenze formative di una componente della forza lavoro sempre più rilevante, riconoscendo il valore della formazione quale strumento di inclusione, integrazione e valorizzazione delle competenze.

EBT che svolgono corsi per lavoratori stranieri

2.7.2 Tipologie di corsi per lavoratori stranieri

Con riferimento agli EBT che organizzano percorsi dedicati ai lavoratori stranieri, le aree tematiche risultano prevalentemente orientate a favorire l'inserimento lavorativo, la sicurezza e l'integrazione nei contesti aziendali. Il tema maggiormente ricorrente è quello della salute e sicurezza sul lavoro, indicato da 4 Enti (67%), a conferma della centralità attribuita alla diffusione della cultura della prevenzione e alla conoscenza delle norme che regolano la tutela della salute nei luoghi di lavoro. Seguono i percorsi di alfabetizzazione linguistica, presenti in 2 Enti (33%), finalizzati a sviluppare

competenze linguistiche di base indispensabili per comunicare efficacemente nell'ambiente lavorativo e comprendere istruzioni, procedure operative e documentazione tecnica. Risultano invece meno frequenti i corsi di lingua italiana avanzato, quelli strutturati secondo i livelli del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue (A1, A2 e B1) e i percorsi dedicati alla conoscenza dei diritti e dei doveri dei lavoratori, ciascuno segnalato da 1 solo Ente (17%). Nel complesso, i risultati evidenziano come gli interventi formativi destinati ai lavoratori e alle lavoratrici stranieri siano ancora poco diffusi, ma presentino una chiara focalizzazione su quegli ambiti ritenuti maggiormente funzionali all'inserimento lavorativo. L'attenzione rivolta allo sviluppo delle competenze linguistiche e alla formazione in materia di salute e sicurezza evidenzia la volontà di favorire un'integrazione efficace, migliorando la capacità dei partecipanti di operare in autonomia, comprendere le regole organizzative e partecipare in maniera consapevole alla vita aziendale.

2.7.3. Modalità di svolgimento dei corsi per lavoratori stranieri

L'analisi delle modalità organizzative dei percorsi rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici stranieri evidenzia una prevalenza della formazione svolta in presenza. Questa modalità è indicata da 4 EBT sui 6 che realizzano tali percorsi (67%), confermando come l'interazione diretta tra docenti e partecipanti venga considerata particolarmente efficace per

favorire l'apprendimento linguistico, il confronto e il coinvolgimento attivo dei destinatari.

Le modalità di formazione a distanza risultano invece meno diffuse: la formazione online sincrona è utilizzata da 1 Ente (17%), così come quella asincrona (17%), mentre 1 ulteriore Ente (17%) adotta un modello misto che combina attività in presenza e formazione a distanza. Sebbene tali modalità siano ancora poco frequenti, esse rappresentano strumenti potenzialmente utili per ampliare l'accessibilità ai percorsi formativi e favorire la partecipazione dei lavoratori con particolari esigenze organizzative o logistiche.

Per quanto riguarda la lingua di erogazione, emergono approcci differenziati che testimoniano la capacità degli Enti di adattare l'offerta alle caratteristiche dei destinatari, 2 EBT (33%) dichiarano di svolgere la formazione nella lingua madre dei partecipanti, mentre altrettanti la erogano esclusivamente in italiano, 1 Ente (17%) utilizza l'inglese come lingua veicolare e 1 ulteriore Ente (17%) dichiara di adattare di volta in volta la lingua di erogazione in funzione delle esigenze linguistiche dei partecipanti. Tale varietà di soluzioni evidenzia una crescente attenzione all'accessibilità della formazione e alla necessità di ridurre le barriere linguistiche che possono limitare l'efficacia dell'apprendimento.

2.7.4. Verifica degli apprendimenti nei corsi per lavoratori stranieri

La verifica degli apprendimenti rappresenta un elemento costante dei percorsi formativi dedicati ai lavoratori stranieri. Tutti gli EBT che hanno risposto alla domanda prevedono infatti una forma di valutazione finale, a conferma dell'importanza attribuita alla misurazione delle competenze acquisite durante il percorso.

Il test scritto a domande chiuse costituisce la modalità di verifica più diffusa, adottata da 4 Enti (67%), in quanto consente una valutazione standardizzata e facilmente comparabile degli apprendimenti; 2 Enti (33%) prevedono invece una prova teorico-pratica, che permette di verificare non soltanto le conoscenze acquisite, ma anche la capacità dei partecipanti di applicarle concretamente nelle situazioni operative. L'utilizzo di differenti modalità valutative evidenzia l'attenzione degli Enti nel garantire che la formazione produca un'effettiva acquisizione di competenze utili allo svolgimento dell'attività lavorativa.

2.7.5. Attestati dei corsi per lavoratori stranieri

Con riferimento al rilascio degli attestati, tutti gli Enti che hanno risposto alla domanda dichiarano di rilasciare un attestato di partecipazione al termine del percorso formativo. Tale prassi testimonia la volontà di formalizzare la partecipazione alle attività formative e di valorizzare il percorso svolto dai lavoratori.

L'attestato costituisce inoltre uno strumento utile per documentare le competenze acquisite, favorendo la spendibilità della formazione all'interno dei percorsi professionali e contribuendo ad accrescere la riconoscibilità delle esperienze formative maturate dai partecipanti.

2.7.6. Cofinanziamenti relativi ai corsi per lavoratori stranieri

Con riferimento alle modalità di finanziamento delle attività formative, i dati evidenziano una prevalenza di iniziative realizzate senza il ricorso a forme di cofinanziamento esterno. Tra gli Enti che hanno risposto alla domanda, 3 su 5 (60%) dichiarano infatti di non beneficiare di alcun cofinanziamento, 1 Ente (20%) segnala invece il ricorso a un cofinanziamento attraverso Ebinter, mentre 1 ulteriore Ente (20%) indica la presenza di un cofinanziamento di natura privata. Sebbene il numero delle esperienze sia limitato, tali risultati suggeriscono come il ricorso a finanziamenti integrativi rappresenti ancora una pratica poco diffusa, lasciando emergere possibili margini di sviluppo nella ricerca di risorse aggiuntive a sostegno dell'offerta formativa dedicata ai lavoratori stranieri.

2.7.7. Collaborazioni

La realizzazione dei percorsi formativi dedicati ai lavoratori stranieri si fonda in misura significativa sulla collaborazione con soggetti esterni specializzati. Tutti gli EBT che hanno

risposto alla domanda dichiarano infatti di collaborare con Enti di formazione per la progettazione e l'erogazione delle attività. Un Ente (17%) segnala inoltre la collaborazione con associazioni territoriali, evidenziando come il coinvolgimento di realtà presenti sul territorio possa contribuire a rafforzare le azioni di orientamento, inclusione e accompagnamento dei lavoratori stranieri.

Nel complesso, le collaborazioni rappresentano un elemento qualificante dell'offerta formativa, in quanto permettono agli Enti di ampliare la rete dei servizi disponibili e di sviluppare percorsi più efficaci sotto il profilo dell'integrazione sociale e lavorativa.

2.7.8. Supporto alla formazione

Gli strumenti di supporto all'integrazione dei partecipanti risultano presenti, ma ancora limitatamente diffusi. Tra gli EBT che hanno risposto a questa domanda, il tutoraggio rappresenta il servizio più frequentemente adottato, essendo previsto da 2 Enti (40%). Materiali didattici multilingua, servizi di mediazione culturale e sportelli informativi sono invece ciascuno indicati da 1 Ente (20%). Sebbene tali strumenti siano ancora poco diffusi, essi costituiscono elementi di particolare rilevanza per favorire la partecipazione dei lavoratori stranieri, ridurre le difficoltà linguistiche e culturali e migliorare l'efficacia complessiva dei percorsi formativi. Un maggiore sviluppo di questi servizi potrebbe contribuire a rendere la formazione più accessibile e inclusiva.

2.7.9. Ore di formazione dei corsi per lavoratori stranieri

Con riferimento al numero complessivo di ore di formazione erogate nel corso del 2025, i dati disponibili evidenziano una distribuzione piuttosto eterogenea tra gli Enti che hanno realizzato percorsi dedicati ai lavoratori stranieri; 2 EBT (33%) dichiarano di aver erogato tra 1 e 50 ore di formazione, 1 Ente (17%) tra 51 e 100 ore e un ulteriore Ente (17%) tra 451 e 500 ore, 2 Enti (33%) dichiarano invece di non disporre del dato richiesto. La variabilità osservata suggerisce l'assenza di un modello organizzativo uniforme e riflette verosimilmente le differenti dimensioni degli Enti, la consistenza della platea dei lavoratori coinvolti, nonché le diverse esigenze formative espresse a livello territoriale. Alcuni Enti sembrano infatti proporre interventi di carattere occasionale o circoscritto, mentre altri realizzano programmi formativi più strutturati e continuativi, con un numero di ore significativamente più elevato. In conclusione, i risultati indicano come l'offerta di formazione dedicata ai lavoratori stranieri sia ancora in una fase di sviluppo, caratterizzata da iniziative di intensità variabile e da una significativa eterogeneità nella programmazione delle attività. Ciò evidenzia l'esistenza di ampi margini di crescita e di consolidamento di questo ambito di intervento, anche attraverso una maggiore diffusione delle esperienze più strutturate e una progressiva estensione dell'offerta formativa sul territorio.

2.8 Formazione per imprenditori stranieri

La formazione rappresenta uno strumento essenziale per favorire l'inclusione sociale e lavorativa. In particolare, i percorsi rivolti agli imprenditori stranieri possono contribuire a promuovere l'integrazione, lo sviluppo delle competenze linguistiche e professionali e una maggiore partecipazione al mercato del lavoro.

Per approfondire il ruolo degli EBT in questo ambito, il questionario ha dedicato una specifica sezione ai percorsi formativi rivolti agli imprenditori stranieri. La sezione era strutturata in modo condizionato: soltanto gli Enti che dichiaravano di realizzare tali percorsi erano invitati a rispondere a una serie di quesiti di approfondimento riguardanti le caratteristiche delle iniziative formative, le modalità di erogazione, gli strumenti di valutazione degli apprendimenti, il rilascio di attestati, l'eventuale presenza di cofinanziamenti, le collaborazioni attivate, gli strumenti di supporto all'integrazione, le ore di formazione erogate, la strategicità attribuita a tali interventi e le risorse economiche dedicate.

2.8.1. Offerta formativa dedicata agli imprenditori stranieri negli EBT

Dall'analisi delle risposte emerge che nessuno dei 48 EBT che svolgono attività formativa realizza percorsi specificamente rivolti agli imprenditori stranieri. Il risultato evidenzia come,

allo stato attuale, il sistema degli EBT non abbia sviluppato iniziative formative dedicate in maniera specifica agli imprenditori stranieri. Ciò non consente di affermare che tali destinatari siano esclusi dalle attività formative ordinarie, ma indica che non esistono percorsi progettati per rispondere alle esigenze peculiari che possono caratterizzare questa categoria di utenti. Considerata la presenza di imprenditori di origine straniera nel settore del commercio e dei servizi, l'assenza di percorsi dedicati rappresenta un elemento di riflessione. L'avvio di iniziative formative specifiche potrebbe infatti contribuire a facilitare l'accesso alle informazioni sulla normativa di settore, agli adempimenti amministrativi e fiscali, alla gestione dei rapporti di lavoro e ai servizi messi a disposizione dal sistema della bilateralità, favorendo al contempo una più ampia partecipazione degli imprenditori stranieri alle opportunità offerte dagli EBT.

L'indagine evidenzia pertanto un possibile ambito di sviluppo per il sistema degli EBT. Da comprendere se l'assenza di percorsi dedicati derivi da una limitata domanda formativa, da vincoli organizzativi o dalla scelta degli Enti di includere gli imprenditori stranieri all'interno dell'offerta formativa ordinaria, senza prevedere interventi specificamente destinati a tale target.

2.9 Aspetti economici, organizzativi e formativi

La presente sezione approfondisce alcuni aspetti strategici relativi alla programmazione e allo sviluppo delle attività formative degli EBT. In particolare, vengono analizzati il livello degli investimenti sostenuti, il ricorso a forme di cofinanziamento, le principali criticità organizzative riscontrate nell'attuazione dei percorsi formativi e le aree di competenza ritenute prioritarie per il futuro.

L'analisi di tali elementi consente di delineare non solo il quadro delle risorse e delle modalità di gestione della formazione, ma anche le principali esigenze di sviluppo espresse dagli EBT, offrendo indicazioni utili per orientare le future strategie del sistema della bilateralità.

2.9.1. Spesa sostenuta

Agli Enti è stato chiesto di indicare la spesa complessivamente sostenuta per le attività formative negli ultimi tre anni. Considerata l'elevata variabilità degli importi dichiarati, i valori sono stati raggruppati in classi di spesa omogenee al fine di evidenziare la distribuzione delle risorse investite.

La fascia più rappresentata è quella compresa tra 100.001 e 250.000 euro, nella quale si collocano 13 Enti su 42 (31%). Seguono gli Enti che dichiarano una spesa inferiore a 100.000 euro, pari a 8 casi (19%), mentre 5 Enti (12%) riportano investimenti compresi tra 250.001 e 500.000 euro.

Gli investimenti di maggiore entità risultano meno frequenti ma comunque significativi. In particolare, 4 Enti (10%) dichiarano una spesa compresa tra 500.001 e 1.000.000 di euro, mentre altri 9 Enti (21%) superano 1.000.000 di euro di investimenti nel triennio considerato. Infine, 3 Enti (7%) dichiarano di non essere in grado di fornire l'informazione.

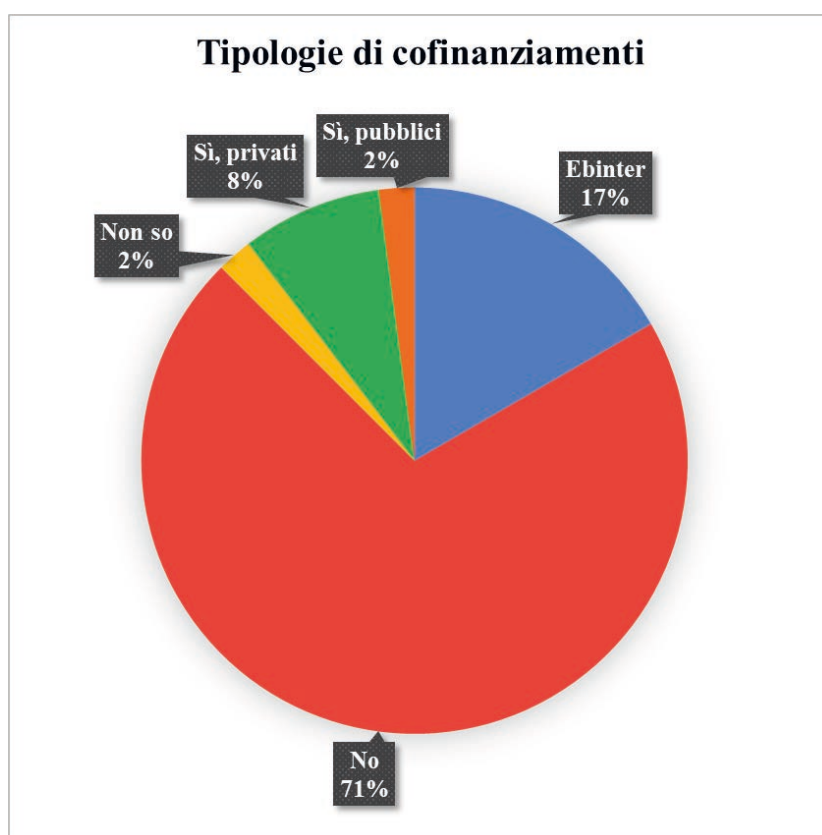
Dall'analisi, i dati confermano una marcata eterogeneità nella capacità di investimento degli EBT nelle attività formative. La quota più consistente di Enti si concentra nella fascia di spesa compresa tra 100.001 e 250.000 euro, che rappresenta il livello di investimento più diffuso. Al tempo stesso, emerge una presenza non trascurabile di Enti che dichiarano investimenti superiori a 1.000.000 di euro nel triennio, a fronte di altre realtà che si collocano nelle fasce di spesa più contenute o che non sono state in grado di fornire il dato.

La distribuzione evidenzia la coesistenza di modelli organizzativi e capacità finanziarie differenti, che si riflettono nell'entità delle risorse destinate alla formazione.

2.9.2. Cofinanziamenti

Per quanto riguarda la presenza di specifici cofinanziamenti a supporto delle attività, la maggior parte degli Enti dichiara di non beneficiare di alcuna forma di cofinanziamento. In particolare, 34 Enti su 48 (71%) indicano l'assenza di cofinanziamenti, evidenziando come le attività siano prevalentemente sostenute attraverso le risorse ordinarie disponibili.

Una quota più contenuta, pari a 8 Enti (17%), segnala il ricorso a finanziamenti di Ebinter, mentre 4 Enti (8%) dichiarano di usufruire di cofinanziamenti di natura privata. Ancora più limitata risulta la presenza di cofinanziamenti pubblici, indicati da 1 solo Ente (2%). Un ulteriore Ente (2%) non dichiara la presenza di specifiche forme di cofinanziamento.



I dati evidenziano una limitata diffusione di strumenti di cofinanziamento tra gli Enti, con una prevalenza di realtà che operano senza risorse aggiuntive dedicate.

Tra le forme di sostegno presenti, il contributo di Ebinter rappresenta la modalità più ricorrente, mentre risultano marginali i cofinanziamenti di origine privata e, soprattutto, quelli di natura pubblica.

2.9.3. Difficoltà organizzative

L'ultima parte dell'indagine raccoglie le valutazioni espresse dagli EBT sulle principali difficoltà incontrate nell'organizzazione delle attività formative e sulle priorità da sviluppare nei prossimi anni.

Le informazioni raccolte consentono di individuare criticità condivise, ma anche opportunità di miglioramento e possibili linee di intervento.

Dall'analisi emerge che la problematica più frequentemente segnalata riguarda la difficoltà di conciliazione tra attività lavorativa e partecipazione ai percorsi formativi, indicata complessivamente da 20 Enti su 48 (42%).

Tale risultato conferma come gli impegni lavorativi rappresentino il principale ostacolo alla frequenza delle attività formative, incidendo sulla possibilità dei lavoratori di partecipare con continuità ai percorsi proposti. Le percentuali non sono tra loro esclusive, poiché ciascun Ente poteva indicare più problematiche riscontrate nell'organizzazione o nella partecipazione ai percorsi formativi.

Al tempo stesso, oltre la metà degli Enti (26 su 48, pari al 54%) dichiara di non aver riscontrato particolari problematiche nell'organizzazione o nella partecipazione ai

corsi, evidenziando una gestione complessivamente positiva delle attività formative.

Le altre criticità risultano decisamente meno diffuse. Le difficoltà nell'individuazione dei docenti, la pianificazione dei contenuti formativi non supportata da un'adeguata analisi dei fabbisogni e la scarsa attenzione da parte dei partecipanti sono state ciascuna segnalate da 2 Enti (4%).

Un solo Ente (2%) evidenzia la difficoltà nel far comprendere l'importanza della formazione continua, mentre un altro riporta alcuni rari casi di discontinua partecipazione degli iscritti ai corsi. Infine, 1 Ente (2%) dichiara di non essere in grado di esprimere una valutazione.

Nel complesso, i risultati mostrano che le criticità rilevate sono prevalentemente riconducibili alla difficoltà di conciliare gli impegni lavorativi con la partecipazione alla formazione. Le altre problematiche emergono in misura residuale e non sembrano configurare aspetti strutturali condivisi dalla maggior parte degli EBT.

2.9.4. Aree formative da sviluppare

Dall'analisi emerge in modo molto netto la centralità dell'intelligenza artificiale, segnalata da 42 Enti su 48 (88%), confermandosi come l'ambito formativo ritenuto di maggiore interesse per rispondere ai processi di innovazione e trasformazione digitale che interessano il settore.

Un secondo gruppo di aree formative raccoglie un consenso diffuso. I social media sono indicati da 28 Enti (58%), seguiti dalla lingua inglese, segnalata da 27 Enti (56%). Le soft skills

sono ritenute prioritarie da 23 Enti (48%), mentre la gestione del cliente è indicata da 22 Enti (46%) e le competenze ICT da 21 Enti (44%).

Questi risultati evidenziano come gli Enti attribuiscano crescente importanza sia alle competenze digitali sia a quelle trasversali, linguistiche e relazionali, considerate essenziali per affrontare l'evoluzione dei modelli organizzativi e delle modalità di relazione con la clientela.

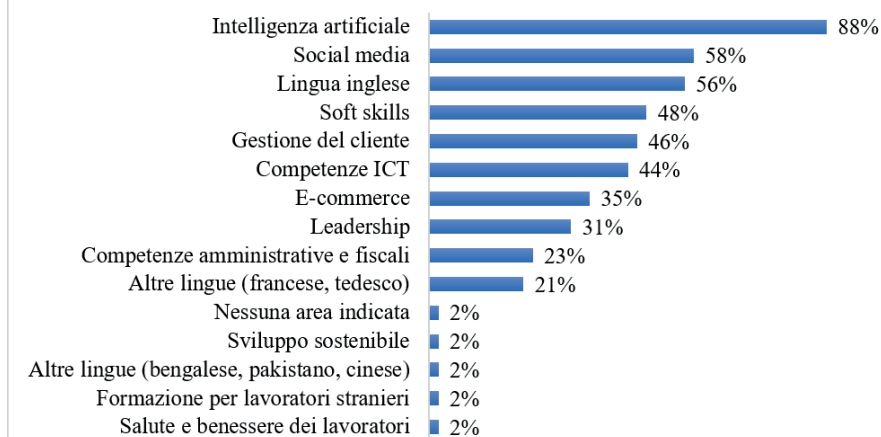
Un interesse significativo emerge anche per i percorsi dedicati all'e-commerce, indicati da 17 Enti (35%), e alla leadership, segnalata da 15 Enti (31%).

Le competenze in ambito amministrativo e fiscale sono invece indicate da 11 Enti (23%), mentre la richiesta di formazione su altre lingue straniere, quali francese e tedesco, interessa 10 Enti (21%).

Le restanti aree formative sono state segnalate solo in casi isolati. In particolare, 1 Ente (2%) richiama la necessità di sviluppare percorsi sulla salute e il benessere dei lavoratori, uno propone corsi dedicati ai lavoratori stranieri, uno evidenzia l'opportunità di ampliare l'offerta linguistica includendo lingue quali bengalese, pakistano e cinese e un altro sottolinea l'importanza di promuovere tematiche legate allo sviluppo sostenibile. Un solo Ente (2%) non indica infine una specifica area formativa da sviluppare.

Le percentuali non sono tra loro esclusive, poiché ciascun Ente poteva indicare più aree formative di interesse.

Aree formative da sviluppare



Nota metodologica: Le percentuali sono calcolate sul totale degli Enti rispondenti. Poiché ciascun Ente poteva indicare più aree formative di interesse, la somma delle percentuali può superare il 100%.

I risultati delineano una domanda formativa fortemente orientata verso la trasformazione digitale, con l'intelligenza artificiale che emerge come la principale priorità per gli EBT. Accanto a questa, assume rilievo il rafforzamento delle competenze digitali, linguistiche, commerciali e trasversali, a conferma della volontà di sviluppare un'offerta formativa capace di accompagnare l'innovazione tecnologica e, al contempo, di consolidare le competenze necessarie per affrontare le nuove esigenze del mercato del lavoro.

PARTE 3: CONCLUSIONI

3.1 Conclusioni finali e prospettive di sviluppo del sistema formativo degli EBT

L'indagine realizzata da Ebinter rappresenta la prima ricognizione nazionale sistematica delle attività formative promosse dagli Enti Bilaterali Territoriali del Terziario e restituisce un quadro articolato, dinamico e complessivamente positivo del ruolo svolto dagli EBT nello sviluppo delle competenze di imprese e lavoratori.

I risultati evidenziano anzitutto una diffusione molto ampia delle attività formative: oltre 4 EBT su 5 dichiarano di realizzare direttamente percorsi formativi, confermando come la formazione rappresenti una delle principali aree di intervento della bilateralità territoriale. Nel periodo osservato sono stati censiti oltre 17.700 corsi e coinvolti più di 155.000 partecipanti, a testimonianza della rilevanza quantitativa raggiunta dal sistema.

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro emerge come l'ambito maggiormente consolidato e strutturato. La quasi totalità degli EBT che svolgono attività formative propone infatti corsi dedicati alla sicurezza, caratterizzati da procedure consolidate di verifica degli apprendimenti, rilascio degli attestati e collaborazioni con soggetti specializzati. Tale risultato conferma il ruolo strategico della bilateralità nella promozione della cultura della prevenzione e nel supporto alle imprese e ai lavoratori nell'adempimento degli obblighi normativi.

Accanto alla formazione obbligatoria, l'indagine evidenzia una crescente attenzione verso l'aggiornamento professionale, le competenze digitali, la gestione manageriale e l'innovazione organizzativa. In particolare, i percorsi di upskilling e reskilling risultano già diffusi presso oltre la metà degli EBT e mostrano un forte orientamento verso temi quali trasformazione digitale, intelligenza artificiale, marketing digitale, competenze relazionali e gestione del cliente. Le priorità indicate dagli Enti confermano inoltre una domanda formativa sempre più orientata verso le competenze necessarie per accompagnare le trasformazioni tecnologiche e organizzative del settore terziario.

I dati mettono inoltre in luce una significativa capacità di adattamento organizzativo degli Enti. Pur mantenendo la formazione in presenza come modalità prevalente, molti EBT integrano strumenti digitali e modalità ibride, ampliando le opportunità di partecipazione e rendendo l'offerta formativa più flessibile e accessibile.

Particolare attenzione meritano alcuni ambiti che, pur risultando ancora limitatamente sviluppati, evidenziano interessanti potenzialità di crescita. Tra questi rientrano la formazione per lavoratori stranieri, il supporto all'imprenditorialità straniera e l'apprendistato professionalizzante.

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, l'indagine evidenzia una diffusione ancora contenuta di percorsi specificamente dedicati. Le esperienze realizzate mostrano tuttavia una particolare attenzione ai temi dell'inclusione, dell'apprendimento linguistico, dell'inserimento lavorativo e

della salute e sicurezza sul lavoro. Sebbene tali iniziative siano presenti solo in una quota ridotta di EBT, esse rappresentano un'importante risposta alle esigenze di una componente della forza lavoro sempre più rilevante nel settore del commercio e dei servizi. In prospettiva, una maggiore diffusione di questi percorsi potrebbe contribuire a rafforzare ulteriormente l'integrazione lavorativa e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori di origine straniera.

Ancora più significativa appare l'evidenza relativa agli imprenditori stranieri. L'indagine mostra infatti l'assenza di percorsi formativi specificamente progettati per questa categoria di destinatari. Pur non potendo escludere la loro partecipazione alle attività formative ordinarie, il dato suggerisce l'esistenza di un potenziale spazio di sviluppo per iniziative dedicate, finalizzate ad accompagnare gli imprenditori stranieri nella gestione dell'impresa, nella conoscenza della normativa di settore, degli adempimenti amministrativi e fiscali e delle opportunità offerte dal sistema della bilateralità. In un contesto caratterizzato da una crescente presenza di imprenditoria straniera, tale ambito potrebbe rappresentare una nuova frontiera di intervento per il sistema degli EBT.

Un ulteriore elemento di riflessione riguarda l'apprendistato professionalizzante. I risultati mostrano che meno di un quarto degli EBT realizza percorsi dedicati agli apprendisti. Considerato il valore strategico dell'apprendistato quale strumento di ingresso qualificato nel mercato del lavoro e di sviluppo delle competenze professionali, emerge l'opportunità di favorire una maggiore diffusione di tali

attività, valorizzando le esperienze già presenti e promuovendo il trasferimento delle buone pratiche tra territori. Un rafforzamento dell'impegno degli EBT in questo ambito potrebbe contribuire a sostenere i processi di ricambio generazionale e l'occupazione giovanile nel settore terziario.

L'indagine evidenzia inoltre un utilizzo ancora limitato dei cofinanziamenti come strumento di sostegno alle attività formative. Nella maggior parte dei casi gli EBT realizzano infatti le proprie iniziative facendo affidamento prevalentemente sulle risorse ordinarie disponibili, mentre il ricorso a finanziamenti pubblici o privati risulta residuale. Pur in presenza di un contributo significativo garantito da Ebinter in alcune tipologie di intervento, emerge un potenziale di sviluppo legato alla maggiore integrazione con strumenti di finanziamento esterni. Una più ampia capacità di attivare risorse aggiuntive potrebbe consentire di ampliare l'offerta formativa, sostenere nuove progettualità e favorire una maggiore partecipazione di imprese e lavoratori alle opportunità formative disponibili.

Permangono, infine, alcune aree di miglioramento legate alla disponibilità e all'omogeneità delle informazioni raccolte. Le differenze registrate tra gli EBT in termini di volume delle attività, disponibilità di risorse e capacità di monitoraggio suggeriscono l'opportunità di rafforzare ulteriormente i sistemi di rilevazione e analisi dei dati. Analogamente, un maggiore sviluppo delle attività di analisi dei fabbisogni formativi potrebbe contribuire a rendere l'offerta sempre più coerente con le esigenze espresse dai territori, dalle imprese e dai lavoratori.

In conclusione, il quadro emerso dall'indagine conferma la centralità degli Enti Bilaterali Territoriali come infrastruttura formativa diffusa sul territorio nazionale e come strumento di supporto alla competitività delle imprese e alla crescita professionale dei lavoratori. I risultati evidenziano un sistema vitale, capace di adattarsi ai cambiamenti in atto e orientato verso le nuove sfide della digitalizzazione, dell'inclusione e dell'innovazione organizzativa. La presente ricerca costituisce pertanto una base conoscitiva strategica anche per orientare le future azioni, favorire la diffusione delle buone pratiche, rafforzare la collaborazione tra gli Enti e promuovere uno sviluppo sempre più qualificato, innovativo e inclusivo della formazione nel settore del Terziario.

RICERCA REALIZZATA

DAGLI UFFICI DI EBINTER

A cura di Flavia Di Berardino ed Emiliano Curti

Luglio 2026



EBINTER

ENTE BILATERALE
NAZIONALE DEL TERZIARIO