



SURVEY

“FABBISOGNO DI COMPETENZE E FORMAZIONE CONTINUA”

REPORT DEI RISULTATI

OTTOBRE 2025

SURVEY

**“FABBISOGNO DI COMPETENZE
E FORMAZIONE CONTINUA”**

REPORT DEI RISULTATI

Indice

1. INTRODUZIONE	7
2. METODOLOGIA	8
3. SEZIONE ANAGRAFICA	9
4. SEZIONE “FORMAZIONE E COMPETENZE”	12
5. CONCLUSIONI	18

1. Introduzione

La formazione continua rappresenta uno dei fattori strategici imprescindibili per garantire la competitività e la sostenibilità delle imprese.

In un contesto economico caratterizzato da rapide evoluzioni tecnologiche, mercati sempre più globalizzati e normative in costante aggiornamento, la capacità di innovare e di adeguare le competenze del capitale umano diventa un elemento centrale per il successo aziendale, in particolare per le PMI e le reti d'impresa.

Investire nella formazione non significa soltanto sviluppare competenze tecniche e professionali, ma anche rafforzare la cultura organizzativa, migliorare l'efficienza dei processi e favorire l'adattabilità delle imprese alle trasformazioni del mercato.

In particolare, la collaborazione tra imprese, sostenuta da programmi formativi condivisi, consente di ottimizzare risorse, diffondere conoscenze specialistiche, capacità gestionale e stimolare innovazioni collaborative all'interno di filiere e network aziendali.

In questa prospettiva, si inserisce il Progetto *“La promozione della cultura della formazione continua: aggregazioni, buone pratiche e open innovation”* (di seguito: il Progetto), realizzato da RetImpresa¹ - l'Associazione di Confindustria per le aggregazioni e le reti di imprese – a supporto delle attività istituzionali di Fondimpresa² – il Fondo interprofessionale promosso da Confindustria, CGIL, CISL e UIL per il finanziamento della formazione continua del personale.

Il Progetto, sviluppato nell'ambito del concorso ROCK-Registry Open Contest for Knotworking³, mira a integrare le attività e iniziative formative di Fondimpresa nelle dinamiche di open collaboration tra startup, PMI e grandi aziende, valorizzando le opportunità di finanziamento della formazione continua e favorendo la diffusione della cultura formativa tra i network collaborativi.

Come parte integrante del Progetto, RetImpresa e Fondimpresa hanno elaborato la Survey dedicata al *“Fabbisogno di Competenze e Formazione continua”* (di seguito: la Survey), che è stata successivamente diffusa attraverso i rispettivi canali di comunicazione.

Nel dettaglio, RetImpresa ha promosso la Survey presso i propri Soci (associazioni di Confindustria, reti e altre forme di aggregazione d'impresa) e sul proprio sito nella Sezione Fondimpresa. La Survey è stata presentata anche in occasione di eventi territoriali di *networking*, del Forum della Piccola Industria Confindustria (Firenze, 9 e 10 maggio 2025) e diffusa tramite newsletter alla rete dei referenti territoriali della PI Confindustria.

1. <http://www.retimpresa.it>

2. <https://www.fondimpresa.it/>

3. <https://www.retimpresa.it/rock/>

2. Metodologia

La Survey consiste in un questionario gestito con modalità elettroniche per approfondire il tema della formazione per le imprese - in particolare PMI e Reti - con un focus sulle loro esigenze, fabbisogni e priorità.

L'iniziativa intende, infatti, acquisire e valutare le nuove esigenze formative del tessuto imprenditoriale, anche alla luce delle più attuali e tecnologiche modalità operative a disposizione delle attività di formazione, allo scopo ultimo di avviare con Fondimpresa, sulla base delle informazioni raccolte e in linea con le strategie del Fondo, un'analisi mirata di tali attività e di programmare iniziative e opportunità dedicate alle aree di approfondimento di maggior interesse per il sistema imprenditoriale.

Sul piano operativo, **la Survey si compone di 3 brevi Sezioni con domande a risposta multipla, compilabili online in pochi minuti, partendo dall'anagrafica dell'impresa/rete per poi proseguire con 12 domande sui temi “Formazione e Competenze” e “Piani formativi e Fondi a supporto”.**

Di seguito, si riporta un'analisi dei risultati della Survey, che tiene conto, in chiave sistematica, anche di recenti studi e indagini sui temi del lavoro e delle competenze elaborati in ambito confindustriale⁴.

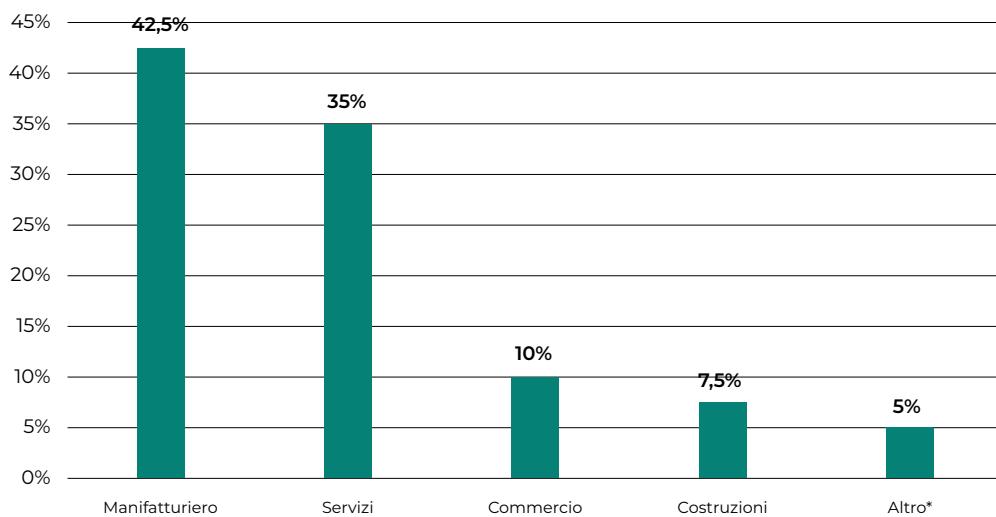
4. Il presente lavoro tiene conto dei risultati di alcuni studi realizzati nel Sistema Confindustria sui temi del lavoro e delle competenze e, in particolare, di:

- **Indagine Confindustria sul lavoro, 2025** (anno di riferimento 2024): indagine annuale di Confindustria sul lavoro, svolta tra febbraio e aprile 2025, che fornisce informazioni per il 2024 e inizio 2025 su struttura dell'occupazione e politiche aziendali di gestione del lavoro nelle aziende associate. <https://www.confindustria.it/pubblicazioni/indagine-confindustria-sul-lavoro-del-2025/>
- **Report dell'Osservatorio Nazionale sulle reti d'impresa (edizioni 2024 e 2023)**: pubblicato ogni anno dall'Osservatorio – costituito da Retimpresa, InfoCamere, Università Ca' Foscari Venezia - contribuisce al dibattito sulla crescita dell'economia italiana attraverso l'analisi della diffusione, delle performance e del funzionamento dei contratti di rete a partire dai dati InfoCamere del Registro Imprese su tutte le reti e attraverso l'analisi dei dati aggregati raccolti tramite le survey che l'Osservatorio conduce con cadenza biennale (2019, 2021, 2023, 2025). In particolare, la survey del 2025 contiene una Sezione dedicata al tema della formazione. È possibile consultare tutti i materiali relativi alle attività dell'Osservatorio ai seguenti link: <https://www.retimpresa.it/osservatorio/> - <https://www.unive.it/pag/42688>

3. Sezione Anagrafica

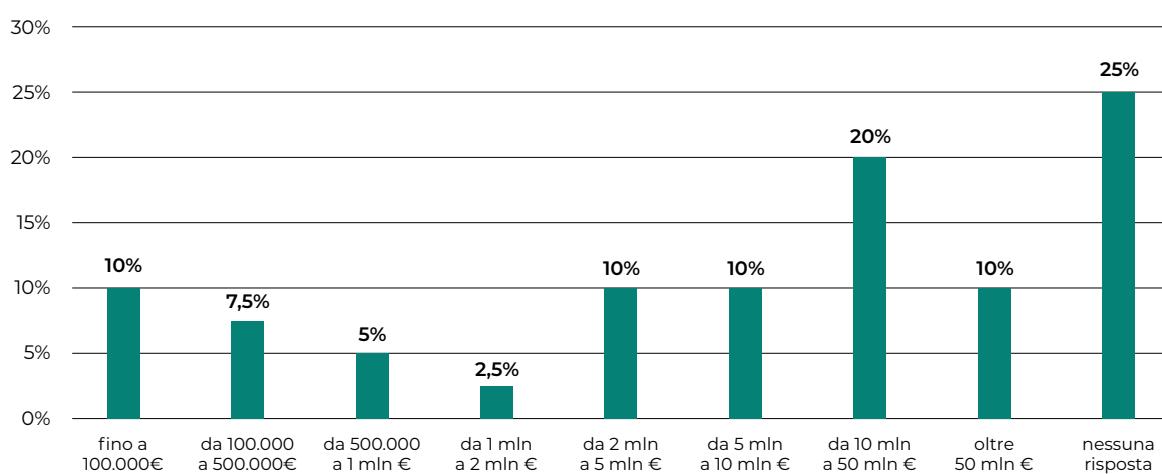
Il campione esaminato è costituito da 40 realtà produttive, che nel complesso rappresentano un network di 107 imprese⁵, operanti prevalentemente nel settore manifatturiero (42,5%) e in quello dei servizi (35%). Il 10% del campione opera nel commercio e il 7,5% nelle costruzioni, a fronte del 5% che è impegnato in altri ambiti di attività (produzione energia elettrica, associazioni di categoria).

Figura 1: Settore di attività delle imprese intervistate



Osservando le imprese esaminate in base alla classe di fatturato, il 45% del campione dichiara un fatturato non superiore a 10 milioni di euro (il 25% del campione fino a 2 milioni di euro e il 20% da 2 a 10 milioni di euro), vale a dire la fascia di valore economico riconducibile alle micro e piccole imprese⁶; il 20% del campione presenta un fatturato tra i 10 e i 50 milioni di euro, mentre nel 10% dei casi il fatturato supera i 50 milioni di euro. La restante parte del campione (25%) non ha, invece, fornito il dato relativo al fatturato (figura 2).

Figura 2: Classe di fatturato delle imprese intervistate



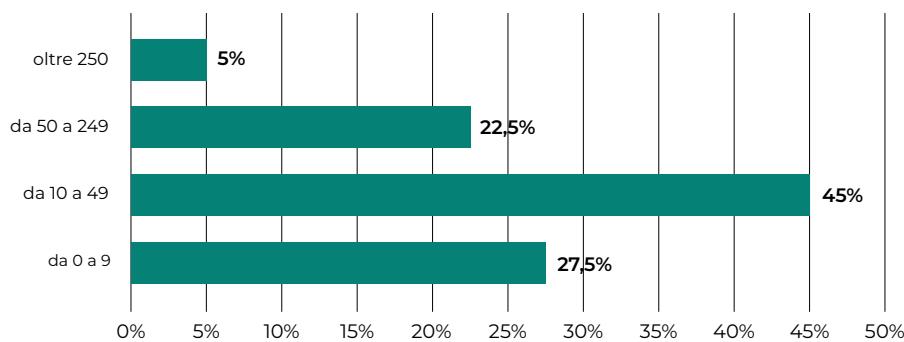
5. Tra le 40 imprese che hanno risposto alla Survey, 8 realtà hanno compilato il questionario in qualità di capofila o rappresentante di progetti di rete, dando voce in questo modo anche alle loro imprese aderenti (in totale 67).

6. Per la corretta e completa definizione delle micro, piccole e medie imprese, si rinvia alla raccomandazione 2003/361 della Commissione, che definisce PMI le aziende il cui personale e peso economico sono al di sotto di determinati limiti (nello specifico: da 50 a 249 occupati, fatturato fino a 50 milioni di euro o totale di bilancio fino a 43 milioni di euro per le medie imprese; da 10 a 49 occupati e un fatturato o un totale di bilancio fino a 10 milioni di euro per le piccole imprese; fino a 9 occupati e un fatturato o un totale di bilancio fino a 2 milioni di euro per le micro imprese).

Con riguardo al numero di dipendenti, in maniera sostanzialmente coerente con quanto emerso in relazione al fatturato, si rileva che la grande maggioranza delle imprese intervistate rientra nella classe delle micro e piccole imprese: nello specifico, il 45% conta da 10 a 49 dipendenti (figura 3) e il 27,5% da 0 a 9 dipendenti; significativa è anche la percentuale del campione riferibile a imprese medie (22,5% con numero di occupati da 50 a 249) e grandi (5% del campione con più di 250 occupati).

Pertanto, il campione della Survey risulta essere rappresentativo del tessuto produttivo del sistema Paese, composto per oltre il 90% da PMI e con un'incidenza crescente di microimprese nelle filiere manifatturiere e nei servizi. Tale struttura condiziona fortemente la capacità di investimento in competenze e formazione, che tende a concentrarsi nelle imprese di maggiori dimensioni⁷.

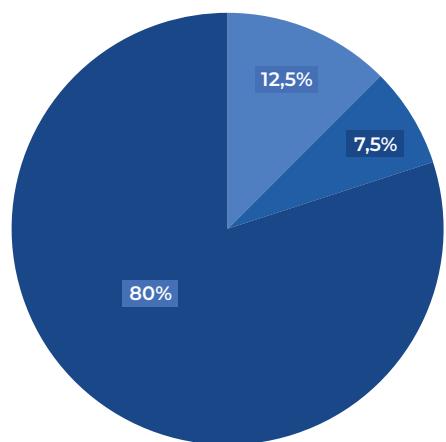
Figura 3: Numero di dipendenti delle imprese intervistate



La maggioranza delle imprese rispondenti al questionario, pari all'80%, vanta inoltre una lunga esperienza nel settore di appartenenza, dichiarando di svolgere la propria attività da oltre 15 anni; il 12,5% delle imprese da meno di 5 anni, il 7,5% del campione opera nel settore di riferimento da 5 a 15 anni (figura 4).

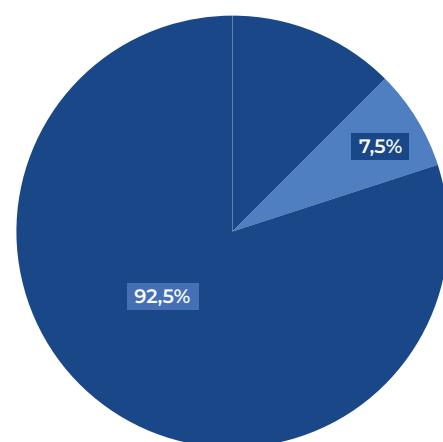
La quasi totalità del campione esaminato dichiara di aderire a Confindustria (92,5% delle imprese).

Figura 4: Anni di attività nel settore di riferimento delle imprese intervistate



■ meno di 5 anni ■ da 5 a 15 anni ■ oltre 15 anni

Figura 5: Adesione a Confindustria da parte delle imprese intervistate



■ Sì ■ No

7. V. anche Indagine Confindustria sul lavoro del 2025, Nota CSC n. 4/25.

Con riferimento all'appartenenza a una rete d'impresa, il 20% delle imprese esaminate dichiara di aderire già a una rete (figura 6).

Del sotto-campione di imprese che dichiarano di essere retiste (8), il 75% è impegnato in reti-contratto, prive quindi di autonoma soggettività giuridica (6 imprese), mentre 2 imprese partecipano a reti con soggettività giuridica, riflettendo anche in questo caso la composizione delle reti presenti in Italia, per l'86% costituite nella forma della rete-contratto e per il restante 14% come rete-soggetto⁸.

Inoltre, il 75% del sotto-campione partecipa a reti miste (nelle quali sono presenti elementi tipici della rete verticale e della rete orizzontale), a fronte del 25% che è impegnato in reti verticali (imprese della stessa filiera produttiva, es. subfornitura, economia di scopo). Nessuna delle imprese intervistate è aderente a reti orizzontali pure (imprese del medesimo settore o di filiere differenti, es. accordi commerciali o di condivisione, economia di scala).

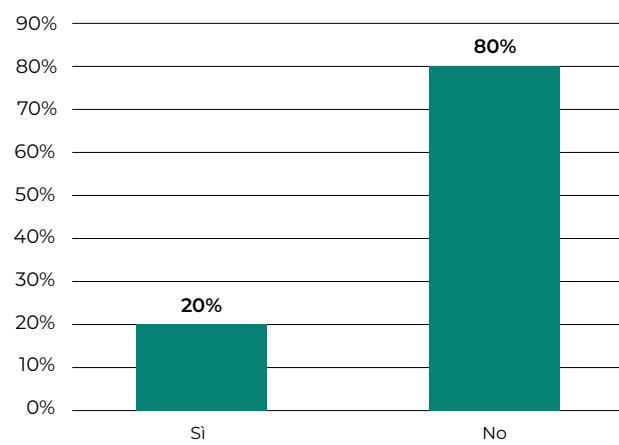
Il 50% delle retiste intervistate partecipa a contratti di rete composti da poche imprese (da 2 a 5 imprese), il 25% è coinvolto in programmi di rete a cui partecipano da 5 a 10 imprese, il restante 25% a reti composte da più di 10 imprese.

Questo dato conferma che il fenomeno aggregativo coinvolge in prevalenza un numero di imprese abbastanza ristretto, ma dimostra anche che in tendenza le reti vanno pian piano a rafforzarsi (la metà del campione è composta da reti più numerose).

La polarizzazione verso forme aggregative a bassa densità imprenditoriale è confermata anche dal Report 2024 dell'Osservatorio nazionale sulle reti d'impresa, che evidenzia come la maggioranza dei contratti di rete sia costituita da micro-reti: oltre l'87% delle reti, secondo l'Osservatorio nazionale, coinvolge meno di 10 imprese⁹.

Infine, il 63% delle imprese capofila di contratti di rete intervistate dichiara di aderire a RetImpresa.

Figura 6: Partecipazione delle imprese intervistate a una rete di imprese



8. A fine settembre 2025 le reti in Italia risultano essere pari a 10.209 per 52.423 imprese aderenti (RED-Reti e Dati, elaborazioni RetImpresa su dati Registro delle imprese di InfoCamere).

9. Cabigiosu (a cura di), Osservatorio Nazionale sulle reti d'impresa 2024, Edizioni Ca' Foscari, p. 12.

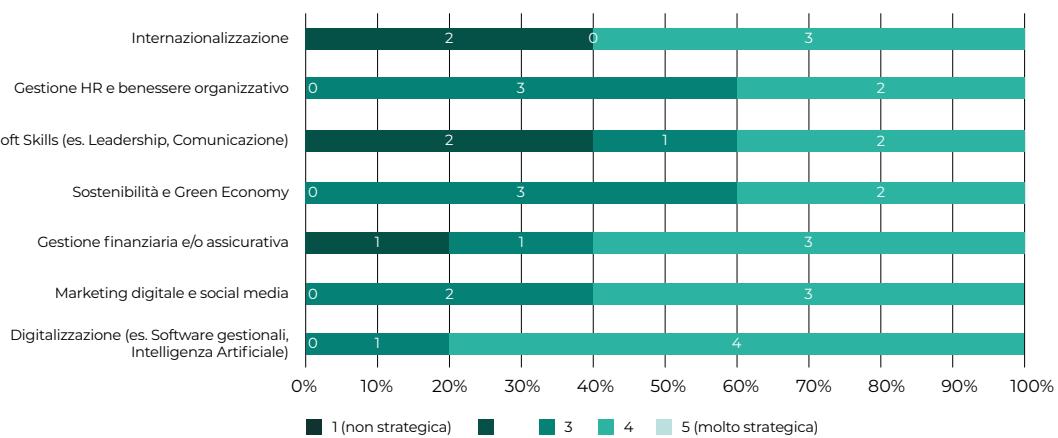
4. Sezione “Formazione e competenze”

Come anticipato, la presente sezione ha l’obiettivo di approfondire le esigenze delle imprese in termini di fabbisogno di formazione e competenze.

Sulla base delle risposte alla Survey, le aree di attività considerate maggiormente strategiche in termini di crescita dell’azienda/rete sono la digitalizzazione (es. software gestionali, intelligenza artificiale), l’internazionalizzazione, la gestione finanziaria e assicurativa e il marketing digitale e social media (figura 7).

Questa evidenza risulta coerente con l’Indagine Confindustria sul lavoro (2025), secondo cui la digitalizzazione - in particolare, l’Intelligenza Artificiale - è oggi l’ambito di investimento formativo più citato dalle imprese italiane (oltre il 70% del campione analizzato). Inoltre, sul punto il CSC evidenzia come il 37,6% delle imprese stia valutando l’introduzione di tecnologie basate su intelligenza artificiale, ma come oltre un terzo (36,7%) segnali la carenza di competenze interne come principale barriera alla loro adozione¹⁰.

Figura 7: Distribuzione delle risposte alla domanda “Quanto sono considerate strategiche in termini di crescita dell’azienda/rete le seguenti aree di attività?”¹¹



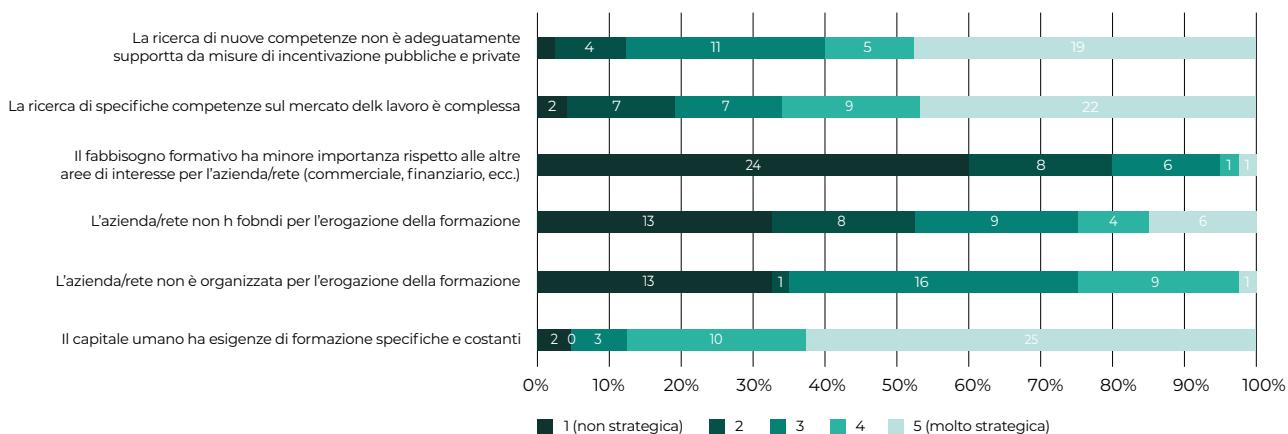
Le imprese intervistate dichiarano fermamente che la ricerca di specifiche competenze sul mercato è complessa e che non è adeguatamente supportata da misure di incentivazione pubbliche o private; il campione è inoltre concorde nel ritenere che il capitale umano ha esigenze formative specifiche e costanti (figura 8).

Inoltre, il campione non ritiene che il fabbisogno formativo abbia minore importanza rispetto alle altre aree di interesse per l’azienda/rete (commerciale, finanziario, ecc.).

10. Indagine Confindustria sul lavoro del 2025, Nota CSC n. 4/25, p. 15.

11. Una impresa intervistata ha risposto “Altro”, specificando “crescita manageriale”.

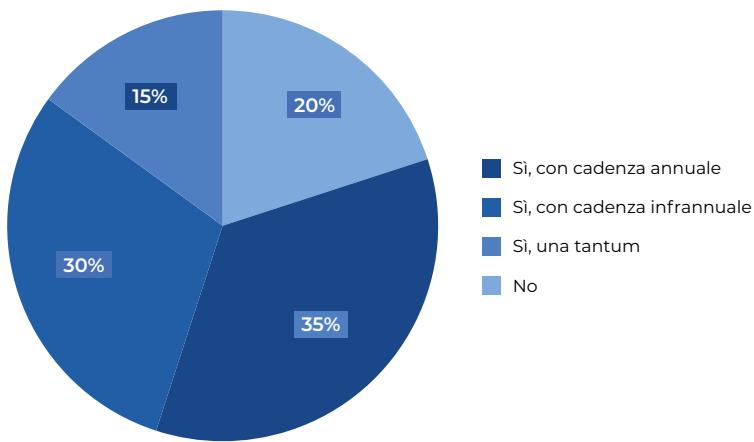
Figura 8: Distribuzione delle risposte alla domanda
“Quanto è d'accordo l'azienda/rete con le seguenti affermazioni?”



Con riferimento alla mappatura dei fabbisogni formativi, la prevalenza del campione (80%) si impegna a rilevare tali fabbisogni, a fronte del 20% che dichiara di non effettuare alcun tipo di rilevazione. Nel dettaglio, il 35% delle imprese realizza una mappatura con cadenza annuale, il 30% con cadenza infrannuale, il 15% *una tantum* (figura 9).

D'altra parte, la presente Survey ha come scopo anche quello di fornire uno strumento di analisi, valutazione e mappatura delle esigenze delle PMI e, in particolare, delle imprese in rete.

Figura 9: Distribuzione delle risposte alla domanda
“l'azienda/rete fa una mappatura dei propri fabbisogni formativi?”

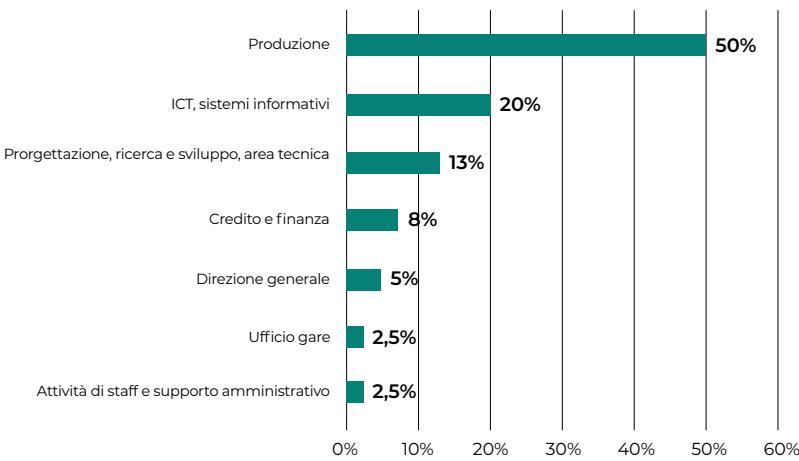


Con riguardo alle competenze specialistiche maggiormente ricercate, il 50% delle imprese intervistate afferma di riscontrare difficoltà nel reperire figure specializzate nell'ambito della produzione, il 20% nell'ICT e il 13% in progettazione, ricerca e sviluppo, area tecnica (figura 10).

Il parallelismo con i dati CSC è evidente: anche in questo campione le competenze produttive e digitali sono ai primi posti tra quelle di difficile reperimento, a conferma del divario tra domanda e offerta di lavoro qualificato. Secondo l'Indagine CSC, infatti, il 67,8% delle imprese con posizioni aperte segnala difficoltà di acquisizione del personale, in particolare per figure tecniche (57,1%) e professioni manuali specializzate (46,3%). Sul punto, si evidenzia anche che la carenza di competenze spinge le aziende a intensificare la formazione interna (56%) e a collaborare maggiormente con il sistema educativo e gli ITS¹².

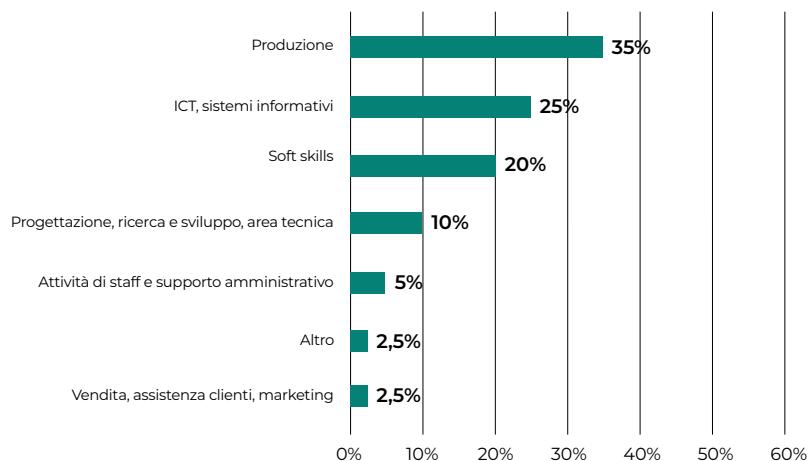
12. Indagine Confindustria sul lavoro del 2025, Nota CSC n. 4/25, pp. 11-12.

Figura 10: Distribuzione delle risposte alla domanda “In quale di questi compiti funzionali l’azienda/rete ritiene più difficile reperire competenze specialistiche?”



In linea con il dato sulle funzioni aziendali nelle quali risulta più complicato reperire competenze, le aree della produzione e dell'ICT rappresentano quelle maggiormente interessate da *gap* formativi da colmare o competenze specialistiche da ricercare, seguite dalle soft skills, dall'ambito della progettazione, R&S, area tecnica e dalle attività di staff e supporto amministrativo (figura 11).

Figura 11: Distribuzione delle risposte alla domanda “in quali aree l’azienda/rete ritiene di avere gap formativi da colmare/competenze specialistiche da ricercare?”

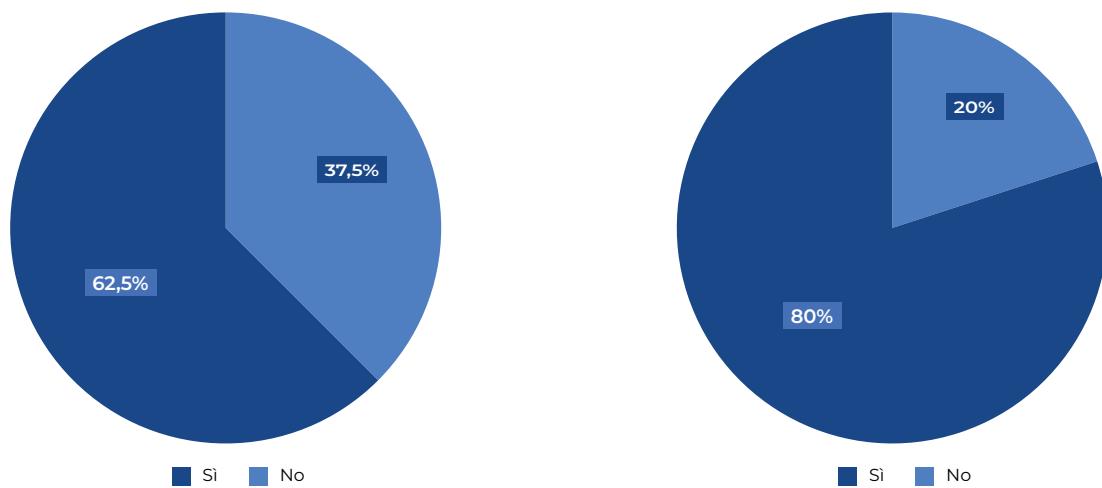


Per quanto riguarda le attività dei Fondi interprofessionali - come Fondimpresa - il 63% delle imprese rispondenti al questionario afferma di conoscerne le opportunità, mentre il 38% non ne è a conoscenza.

Il progetto di sensibilizzazione avviato da RetImpresa e Fondimpresa ha come obiettivo principale proprio di colmare questo *gap* culturale e consentire così a un numero sempre maggiore di imprese di coglierne le opportunità.

In ogni caso, con riferimento a Fondimpresa, l'80% delle imprese già vi aderisce (figura 12).

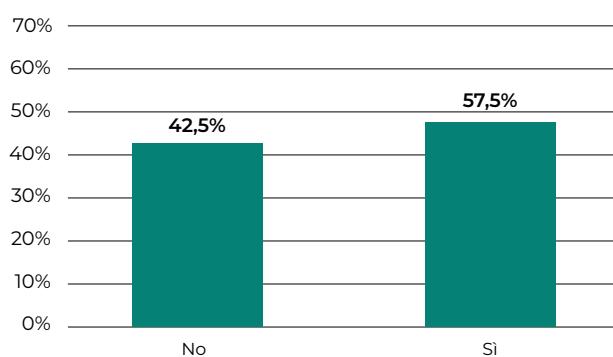
**Figura 12: Distribuzione delle risposte alla domanda
“l’azienda/rete conosce le opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali?” (sinistra);
Distribuzione delle risposte alla domanda “l’azienda/rete aderisce a Fondimpresa?” (destra)**



Per quanto riguarda il Fondo Nuove Competenze messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, oltre la metà del campione intervistato (57,5%) dichiara di conoscere le opportunità offerte (figura 13).

Questo dato sottolinea però anche la necessità che le iniziative pubbliche di incentivazione siano accompagnate da campagne informative più capillari ed efficaci, volte a raggiungere la più ampia platea di PMI e imprese in rete.

Figura 13: distribuzione delle risposte alla domanda “l’azienda/rete conosce le opportunità offerte dal Fondo Nuove Competenze, messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali?”



In ogni caso, l’attenzione verso i processi di formazione trova evidenza nel dato sulla partecipazione a corsi di formazione finanziati: il 78% del campione dichiara infatti di averne beneficiato, a fronte del 23% che non ha usufruito di tale tipologia di corsi (figura 14).

A conferma di ciò, si rileva che l’interesse verso i corsi di formazione finanziati attraverso il Fondo è molto elevato: il 95% delle imprese intervistate manifesta interesse a partecipare a queste iniziative di formazione (figura 15).

Figura 14: Distribuzione delle risposte alla domanda “l’azienda/rete ha mai partecipato a corsi di formazione finanziati?”

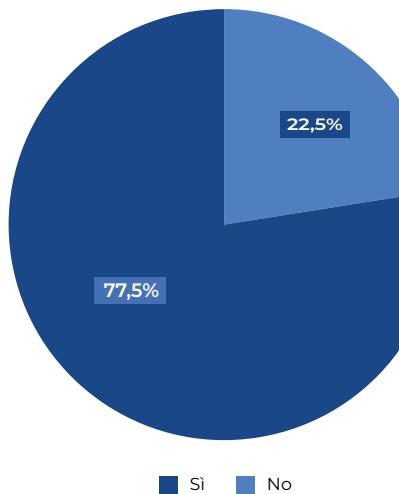
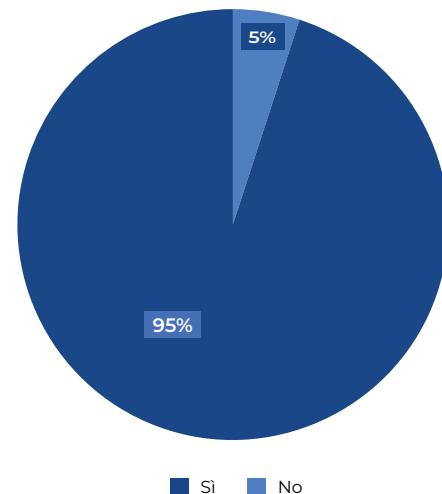
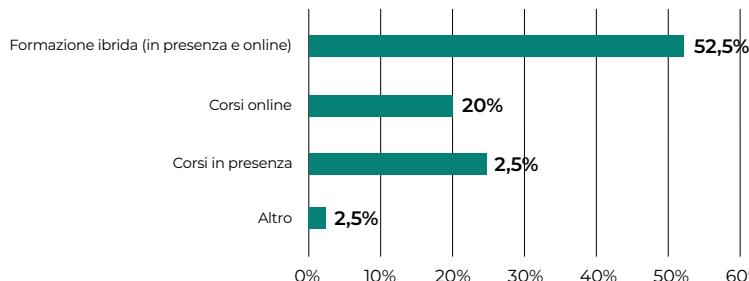


Figura 15: distribuzione delle risposte alla domanda “l’azienda/rete è interessata a partecipare a corsi di formazione finanziati attraverso il Fondo?”



In relazione invece alle modalità di erogazione della formazione, si rileva che il 52,5% delle imprese del campione predilige la formazione ibrida (in presenza/online), il 20% corsi online e il 25% corsi in presenza (figura 16).

Figura 16: Distribuzione delle risposte alla domanda “che tipo di formazione preferisce l’azienda/rete?”

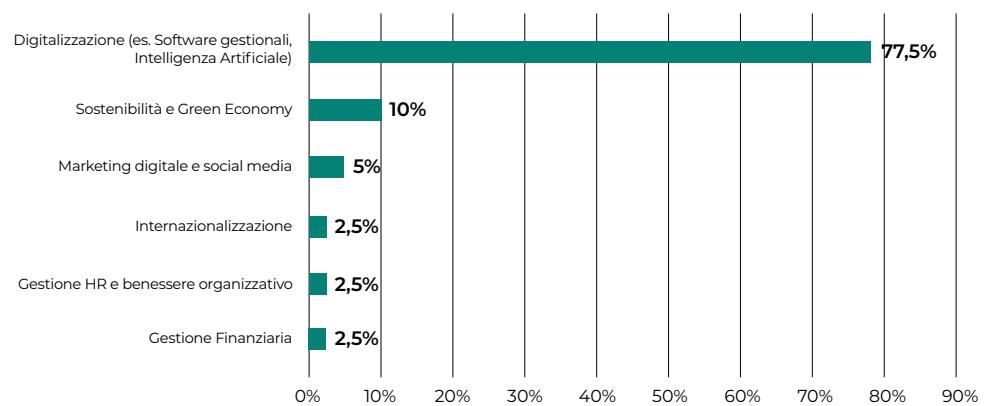


Infine, la digitalizzazione risulta essere l’ambito prioritario nel quale le imprese della Survey intendono rafforzare le proprie competenze nel prossimo anno (77,5%), seguita da sostenibilità/green economy (10%), marketing digitale (5%), internazionalizzazione (2,5%), gestione HR e finanziaria (2,5%) (figura 17).

Anche qui il confronto con l’Indagine CSC fa emergere una ampia convergenza di intenti: le imprese italiane individuano, infatti, la digitalizzazione e l’IA come fattori chiave per la produttività e la competitività futura¹³.

13. Indagine Confindustria sul lavoro del 2025, Nota CSC n. 4/25, pp. 13-14.

Figura 16: Distribuzione delle risposte alla domanda “che tipo di formazione preferisce l’azienda/rete?”



5. Conclusioni

Il quadro che emerge dalla Survey “Fabbisogno di competenze e formazione continua” conferma che:

- la difficoltà di ricerca e acquisizione di personale qualificato è diffusa e strutturale;
- tra i temi più attuali e richiesti, la digitalizzazione e la trasformazione tecnologica richiedono un aggiornamento rapido delle competenze interne;
- le PMI, pur più fragili, stanno aumentando la propria attenzione verso la pianificazione formativa e la partecipazione a fondi, anche in logica aggregativa. In questo senso, le reti d’impresa costituiscono una leva strategica per la condivisione di know-how e per la crescita organizzativa e delle competenze nelle PMI;
- la formazione continua, supportata da fondi pubblici e interprofessionali, è centrale per colmare gap di competenze tecniche, digitali e manageriali, garantendo maggiore competitività e innovazione.

Il fabbisogno formativo, che deve rientrare come priorità di azione a livello di sistema, collega strettamente innovazione, capitale umano e produttività.

Per questi motivi, si rendono necessarie, in generale, **politiche di accompagnamento mirate al rafforzamento della formazione** e, in particolare, iniziative specifiche per le imprese aderenti a contratti di rete, che si dimostrano sempre più attente alla pianificazione e integrazione delle competenze più adatte alla realizzazione degli obiettivi e del programma comune.

Questo percorso di rafforzamento formativo favorirebbe anche l'**utilizzo strategico di nuove forme di inserimento di figure professionali**, soprattutto qualificate, all’interno delle reti. Su questo tema, infatti, è noto come per le realtà che operano in forma di rete, accanto ai tradizionali modelli contrattuali per l’ingaggio delle risorse (in primis, lavoro subordinato, distacco, somministrazione, staff leasing e consulenza), sia di recente disponibile e operativo un innovativo istituto, la **codatorialità**¹⁴, che consente a due o più datori di lavoro aderenti ad un contratto di rete di assumere congiuntamente una o più risorse funzionali alla migliore attuazione del progetto di rete (per un approfondimento dell’istituto della codatorialità si rinvia al Report 2023 dell’Osservatorio nazionale reti d’impresa¹⁵).

La codatorialità, il cui ricorso è al momento limitato anche in ragione della natura innovativa e degli aspetti tecnici che rendono questo istituto per molti versi ancora inesplorato, potrebbe pertanto essere lo strumento da promuovere per rendere più innovativi, efficienti e flessibili le modalità e i meccanismi di coordinamento e di organizzazione del lavoro nelle compagnie imprenditoriali aderenti ai contratti di rete. A questo scopo, sarebbe utile attivare percorsi formativi dedicati, anche con il sostegno dei Fondi interprofessionali, volti a diffondere la conoscenza e le corrette modalità di utilizzo della codatorialità da parte degli imprenditori.

Dalla Survey si evince inoltre che le imprese in rete evidenziano fabbisogni significativi di **professionività specializzate e manageriali** e che il livello di istruzione richiesto è prevalentemente universitario, con attenzione a figure in grado di sostenere la **competitività e la resilienza** delle reti¹⁶.

14. La disciplina della codatorialità, operativa dal 23 febbraio 2022, è dettata dall’art. 30, comma 4-ter del d.lgs. 10 settembre 2003, nr. 276 e s.m.i. e dalle disposizioni attuative emanate nel tempo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dagli Enti competenti (INL, Inail, Inps).

15. Report 2023 dell’Osservatorio nazionale delle reti d’impresa (capitolo 4, pp. 57 e ss.) disponibile a questo link: <https://www.retimpresa.it/presentato-il-5-rapporto-dellosservatorio-nazionale-sulle-reti-dimpresa-report-e-materiale/>

16. Report 2023, Osservatorio nazionale reti, cit., p. 65 e ss.

Pertanto, soprattutto con riferimento alle priorità indicate come strategiche e legate a temi quali la **digitalizzazione**, l'**intelligenza artificiale** e la **sostenibilità**, è auspicabile promuovere parallelamente politiche pubbliche e iniziative private che incentivino l'uso combinato di contratti di rete e strumenti di lavoro e formazione, creando un ecosistema favorevole all'innovazione e allo sviluppo sostenibile delle PMI.

Proprio partendo da queste premesse, unite all'esperienza consolidata di RetImpresa nel promuovere la collaborazione tra imprese e di Fondimpresa per la formazione continua, è possibile sviluppare opportunità concrete di grande valore strategico, tra cui:

- **Cluster tematici dedicati alla formazione continua**, anche all'interno di iniziative associative come il concorso ROCK-Registry Open Contest for Knotworking17, con progetti presentati da reti, aziende capo-filiera e altri enti, attraverso la valorizzazione dei migliori interventi formativi e la premiazione delle collaborazioni più efficaci.
- **Eventi di sensibilizzazione e workshop congiunti** sul territorio nazionale, volti a illustrare le opportunità offerte dai bandi di Fondimpresa, promuovere buone pratiche e favorire il networking tra imprese.
- **Percorsi di upskilling e reskilling condivisi**, progettati su misura per le reti e le filiere di imprese, al fine di rafforzare competenze professionali e manageriali, stimolare l'innovazione e aumentare la competitività dell'economia italiana.

17. Per un approfondimento sul concorso ROCK per l'*open innovation* nelle filiere produttive italiane si veda il sito <https://www.retimprese.it/rock/>

