

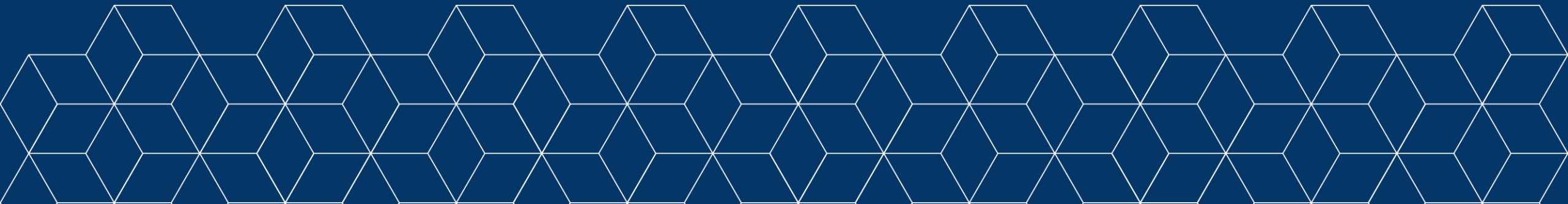
LAURA AGNENI - CAMILLA MICHELETTA - VINCENZA TERSIGNI

“Invecchiamento attivo e sfide per l'inclusione lavorativa”

CONFERENZA AISRE 2026

«BUILDING THE SUSTAINABLE TRANSITION IN ITALY: RESEARCH, POLICIES AND SOCIETY IN DIALOGUE »

Firenze, 16 gennaio 2026



CONTENUTI

1. IDENTIKIT DEGLI OVER 54
2. OBIETTIVI LAVORATIVI ED ESPERIENZA PREGRESSA
3. COMPETENZE DISPONIBILI
4. PROFILI DI ATTIVAZIONE
5. CONCLUSIONI



IDENTIKIT

PARTECIPANTI AL PROGRAMMA GOL:

TOTALE: **2.407.428** (maggio 2022 - giugno 2024)

OVER 54 PRESI IN CARICO: **414.963 (17,2%)**

IDENTIKIT OVER 54:

- **DONNE: 54,1%**
- **RESIDENTI NEL MEZZOGIORNO: 39,5%**



IDENTIKIT

ISTRUZIONE

62,2% CON TITOLO FINO ALL'**OBBLIGO SCOLASTICO**
... DI CUI 12% SOLO CON LICENZA ELEMENTARE

LE DONNE PIU ISTRUITE DEGLI UOMINI:
(diploma: 35,3% vs 28,4% – terziario: 6,8% vs 4,3%)

FORMAZIONE

67,3% NESSUNA **FORMAZIONE EXTRASCOLASTICI**

OSTACOLI: BARRIERE DIGITALI, BASSA MOTIVAZIONE, IMPEGNI FAMILIARI



PERCORSI ATTIVATI

Percorso 1 – Reinserimento lavorativo: 46,2%
(inferiore rispetto al 51,9% dei 30-54enni e al 50,7% dei giovani)

Percorso 2 – Upskilling: 28,1%
(più alto rispetto a 25,1% dei 30-54enni e 25,8% dei giovani)

Percorso 3 – Reskilling: 21,2%

Percorso 4 – Lavoro e inclusione (utenti vulnerabili): 4,5%
(vs. 4% dei 30-54enni e 1,5% dei giovani)

GLI OVER 54 PRESENTANO UN BISOGNO PIÙ ELEVATO DI AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE E MOSTRANO UNA MAGGIORE ESPOSIZIONE A CONDIZIONI DI VULNERABILITÀ.



INATTIVITA', GENERE E BARRIERE AL REINSERIMENTO

Solo il 5% degli over 54 non ha mai lavorato (*vs. 6,7% 30–54enni; >26% giovani <29*)

Tra i **mai occupati**, il **77,4% sono donne**, spesso penalizzate dai **carichi di cura familiari**

Il 27,2% degli over 54 è in cerca di lavoro, spesso in **disoccupazione di lunga durata** (*> 12 mesi; vs. 23,5% 30–54enni*)

Principali barriere al reinserimento:

- Pregiudizi legati all'età
- Gap di competenze (soprattutto digitali)
- Difficoltà di aggiornamento in un contesto tecnologico in rapido cambiamento



LAVORO ED ESPERIENZA

PRINCIPALI PROFILI PROFESSIONALI DEGLI ULTIMI 3 ANNI:

Servizi e attività commerciali – 32,5%

Prevalenza femminile (76,4%).

Esempi: assistenza alla persona, vendita, ristorazione.

Professioni non qualificate – 21,6%

Equilibrio di genere.

Esempi: servizi ricreativi, pulizie, manovalanza, lavori agricoli.

Artigiani e operai specializzati – 17,1%

Prevalenza maschile (72,8%).

Esempi: pulizia industriale, edilizia

Quasi il 70% delle esperienze lavorative degli over 54 dura più di 24 mesi, un valore nettamente superiore rispetto alle altre fasce d'età.



Lavoro ricercato e percezione delle competenze

Gli over 54 mostrano **maggiore fiducia nelle proprie competenze** e tendono a cercare **ruoli simili a quelli già svolti** (l'87,7% ritiene di avere le capacità richieste).

Con l'età cresce anche la **solidità dell'esperienza maturata**: tra i disoccupati senior, il 77,5% ha una comprovata esperienza nel settore ricercato.

I principali **ostacoli alla ricerca di lavoro** per i senior sono i problemi di salute (66,5%) e i carichi di cura familiari (25,5%, soprattutto tra le donne).



Che cosa si valuta (Assessment qualitativo)

Si effettua una prima analisi del livello di competenze possedute dalla persona.

Aree principali di valutazione

- **Competenze linguistiche e comunicative**
(italiano e lingue straniere, secondo il quadro QCER)
- **Competenze digitali**
(uso delle tecnologie nella vita quotidiana e nel lavoro, secondo il modello DigiComp)



Livello avanzato (C1 e C2) **in italiano**: lo raggiunge solo il **71,5%** degli utenti italiani.

Competenze di base (livello A1–A2): **4,3%**.

Impatto dell'età:

- Over 54 con livello avanzato: **68,3%**
- Under 54: **72,1%**
- Competenze solo di base: **6,5%** negli over 54 (vs 3,3% dei 15–54enni)

Impatto di genere: nessuna differenza significativa.

Istruzione: livelli più bassi tra gli over 54, direttamente collegati alle competenze linguistiche (📌 OCSE).

Lingue straniere: Il 43,8% degli over 54 non conosce alcuna lingua straniera (vs 19,4% dei 15–54enni), mentre **l'inglese** resta la lingua più diffusa, parlata dal 33% della popolazione italiana.



- **FOCUS PRINCIPALE:**

- Competenze di **uso quotidiano** e non altamente specializzate
- Competenze specifiche **richieste nel contesto lavorativo**

} **DigComp** - *Digital
Competence Framework for
Citizens*

Dei circa 2,5 milioni di utenti globalmente coinvolti:

- Livello Avanzato di Competenze: 21,1%
- Utenti Senza Competenze Digitali: 14,5%

📌 **disuguaglianze nell'accesso e nelle competenze + ampio divario generazionale**
legato ai livelli di istruzione



COMPETENZE

COMPETENZE DIGITALI

Forti difficoltà nelle competenze digitali per il lavoro:

oltre la metà degli over 54 non usa i fogli di calcolo, più di un terzo non sa organizzare file in cartelle e il 40% non utilizza programmi di scrittura.

Criticità anche nelle abilità digitali quotidiane:

il 32,1% non sa usare servizi online come SPID e molti riescono a fare ricerche sul web solo se aiutati.

Questi deficit **limitano** la **partecipazione attiva nella società** e aumentano la **distanza** dagli **obiettivi del Decennio Digitale 2030**.



Variabili socio-demografiche determinanti :

✓ **ETA'**

- *Maggiore è l'età e minore è la partecipazione ad attività di apprendimento, formali e informali*

✓ **LIVELLO DI ISTRUZIONE:**

- *Istruzione medio-alta = maggiore disposizione verso la formazione*

✓ **CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E PROFESSIONALE:**

- *Maggiore durata della disoccupazione = maggiore interesse a formarsi*
- *Minore propensione verso la formazione tra chi cerca lavori a bassa qualificazione*

Aree di maggiore interesse:

1. COMPETENZE TECNICHE/SPECIALISTICHE (51,9%)
2. COMPETENZE INFORMATICHE (21,4%)
3. COMPETENZE LINGUISTICHE (10,4%)



Le donne sono più propense a fare formazione





STRATEGIE DI RICERCA DI LAVORO

Le **persone più attive** nella ricerca di lavoro, al di fuori dei servizi per l'impiego, sono soprattutto gli **uomini e** chi possiede un **titolo di studio terziario**, mentre risultano meno attive le donne, gli utenti con livelli di istruzione più bassi e coloro che non hanno esperienze lavorative pregresse.

La maggior parte degli over 54 utilizza **un solo canale per cercare lavoro**, segnale di una strategia di ricerca spesso limitata.

Difficoltà incontrate: il 47% dichiara di non aver avuto ostacoli particolari; tra chi invece ne riporta, le motivazioni principali riguardano **l'età**, che pesa per il 27,9%, seguita da **demotivazione** o **scarsa fiducia in sé stessi** e, in misura minore, dalla difficoltà a impostare in modo efficace la propria ricerca.



ANALISI E CLUSTER INDIVIDUATI

Obiettivo: comprendere le strategie di ricerca lavoro e la propensione alla formazione

Metodo: analisi di clustering → 5 tipologie di utenti

Dimensioni considerate:

- ✓ Attivazione nella ricerca di lavoro
- ✓ Propensione alla formazione
- ✓ Difficoltà percepite
- ✓ Condizioni personali e competenze digitali



PROFILI DI ATTIVAZIONE

I 5 cluster di over 54: sintesi interpretativa

1. Disponibili ad apprendere, ma poco attivi (24,3%)

- Interesse per la formazione tecnico-professionale e digitale
- Scarsa attivazione nella ricerca
- Prevalgono *donne 55–59*, disoccupazione di lunga durata



2. Fragili e sfiduciati (16,6%)

- Bassa autostima e difficoltà a definire obiettivi professionali
- Poca esperienza formativa pregressa
- Livello di istruzione e competenze digitali basse



3. Proattivi con profili professionali definiti (11,5%)

- Elevata attivazione e uso di più canali di ricerca
- Obiettivi professionali chiari
- Prevalgono gli uomini con istruzione medio-alta



4. Over 60 con competenze deboli e inattivi (19,2%)

- Nessuna attivazione e scarsa propensione alla formazione
- Età, salute e carichi familiari come principali barriere
- Over 60 con basso titolo di studio



5. Fiduciosi nelle proprie competenze e ottimisti (28,4%)

- Sicuri delle proprie competenze, nessun interesse formativo
- Scarsa ricerca attiva e disoccupazione recente
- Donne over 60 con competenze digitali deboli



Evidenze dalla cluster analysis:

Forte eterogeneità → ostacoli diversi all'occupabilità

Necessità di interventi mirati su:

- Formazione digitale e tecnico-professionale
- Supporto motivazionale e orientamento
- Politiche attive personalizzate per over 60



CONCLUSIONI

SOSTENIBILITÀ SOCIALE DEGLI INTERVENTI

- **Approccio integrato:** salute, partecipazione, sicurezza (OMS).
- **Politiche attive:** formazione continua e digitale, valorizzazione di competenze e di esperienza - riconoscimento e validazione delle competenze acquisite nei contesti non formali.
- **Misure aziendali:** age management, benessere organizzativo.
- **Inclusione:** riduzione barriere (digital divide, vincoli familiari).
- **Collaborazione intergenerazionale:** mentoring e tutoring inverso → coesione sociale.

LEVE STRATEGICHE PER UN FUTURO SOSTENIBILE

- **Governance territoriale:** reti pubblico-privato stabili per presa in carico multidimensionale.
- **Servizi per il lavoro:** personalizzazione e integrazione con sistemi sanitari e sociali.
- **Cultura organizzativa:** superare stigma dell'età, promuovere narrazione positiva.
- **Obiettivo:** trasformare l'invecchiamento da criticità a leva di sviluppo e innovazione.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

l.agneni@inapp.gov.it

c.micheletta@inapp.gov.it

v.tersigni@inapp.gov.it

[Focus INAPP 15/2025 – Lavoratori over 54: profili, sfide e opportunità di reinserimento](#)



www.inapp.gov.it