



ROBERTO ANGOTTI, ALESSANDRA PEDONE

# IL MICROLEARNING COME STRUMENTO FORMATIVO NELL'ERA DELLE TRANSIZIONI: INTEGRAZIONE CON LE MICROCREDENZIALI PER LA TRASPARENZA E L'OCCUPABILITA'

Sessione SO.14-II contributo delle politiche formative per superare le disuguaglianze

XLVI Conferenza scientifica annuale Pescara, 12 Settembre 2025

LE DISEGUAGLIANZE TERRITORIALI: PROSPETTIVE PER REGIONI E CITTÀ



**OBIETTIVI**

**LE INDAGINI INDACO SULLA  
FORMAZIONE CONTINUA**

**I DATI**

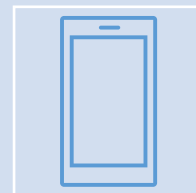
**CONCLUSIONI.  
OPPORTUNITA' E  
CRITICITA'**



## OBIETTIVI DEL PAPER



Analisi del ruolo delle politiche formative nella riduzione delle disuguaglianze territoriali e sociali



Microlearning come strumento modulare per un accesso più ampio alla formazione continua



Microcredenziali come leva di trasparenza e mobilità professionale nelle transizioni digitale e verde



Evidenze dalle indagini INDACO-INAPP sull'adozione del microlearning nelle imprese italiane



# Formazione Continua: Leva Strategica per le Transizioni

## Sfida

Ridurre disuguaglianze territoriali e sociali nell'accesso alla formazione, garantendo pari opportunità di sviluppo professionale in tutte le regioni italiane.

## Contesto

Le transizioni digitale e verde richiedono un continuo aggiornamento delle competenze per mantenere la competitività del sistema economico nazionale.

## Strumenti innovativi

Microlearning e microcredenziali emergono come soluzioni flessibili, modulari e certificate per rispondere rapidamente ai fabbisogni formativi.



# Competenze digitali e innovazione formativa

- Solo il 45% degli italiani dispone di competenze digitali di base (vs 55% UE)

- Il 33% delle imprese ha già digitalizzato il 75 % delle proprie attività formative

- Cresce il micro-learning: moduli brevi e focalizzati che rendono l'apprendimento rapido, flessibile ed efficace.

Competenze digitali di base, per livello di istruzione, 2023  
(% classe di età 16-74)

	tutti	basso	medio	elevato
EU	55,35	33,71	51,03	79,63
Italy	45,90	22,57	52,59	74,09

Fonte: Eurostat (online data code: isoc\_sk\_dskl\_i21)

Fonte: Eurostat, *Digital Economy and Society*

Adults doing an online course, Eurostat 2023

Italy 17.33%  
EU 27 15.37%



# Definizione e Caratteristiche del Microlearning

## Metodologia di progettazione formativa modulare

Learning Outcomes  Focus su skills

Il passaggio ai risultati dell'apprendimento è considerato una delle tendenze più significative che hanno influenzato la VET europea negli ultimi due decenni (*Cedefop, 2024*)



### Moduli Brevi

Contenuti formativi concentrati in sessioni di 5-15 minuti, progettati per massimizzare l'attenzione e la retention degli apprendimenti.



### Focalizzazione

Ogni modulo affronta obiettivi di apprendimento specifici e misurabili, garantendo efficacia e applicabilità immediata sul posto di lavoro.



### Multi-Device

Accessibilità garantita da smartphone, tablet e computer, permettendo flessibilità temporale e spaziale nell'accesso ai contenuti formativi.



### Learning on the Job

Integrazione con l'attività lavorativa quotidiana, supportando la risoluzione di problemi operativi in tempo reale.



Microlearning e microcredenziali

Microlearning = esperienza formativa breve e modulare

Microcredenziali = formalizzazione delle competenze  
acquisite

Integrazione = riconoscibilità e occupabilità



## **INDACO Imprese**

### **«Indagine sulla conoscenza nelle imprese»**

(2022; IV edizione)

Rilevazione statistica sulle attività di formazione realizzate dalle imprese per i propri addetti:

- incidenza della formazione,
- partecipazione formativa,
- accesso alle attività formative
- intensità e i costi della formazione

APPROFONDIMENTI TEMATICI: ricorso al Fondo Nuovo Competenze, gli investimenti 4.0, le apprendimento intergenerazionale, transizione digitale e green.

### **Utilizza metodologie, classificazioni e definizioni utilizzate nelle indagini Eurostat CVTS**

(Continuing Vocational Training Survey; INDACO-CVTS) consente di effettuare comparazioni con le corrispondenti rilevazioni quinquennali realizzate in 30 Paesi europei.





## **INDACO Adulti**

### **«Indagine sui comportamenti formativi degli adulti»**

(2022; III edizione)

Rilevazione statistica che ha l'obiettivo di ricostruire il quadro della diffusione dell'apprendimento permanente in Italia e rileva la partecipazione formativa formale, non formale e informale degli adulti (18-64 anni).

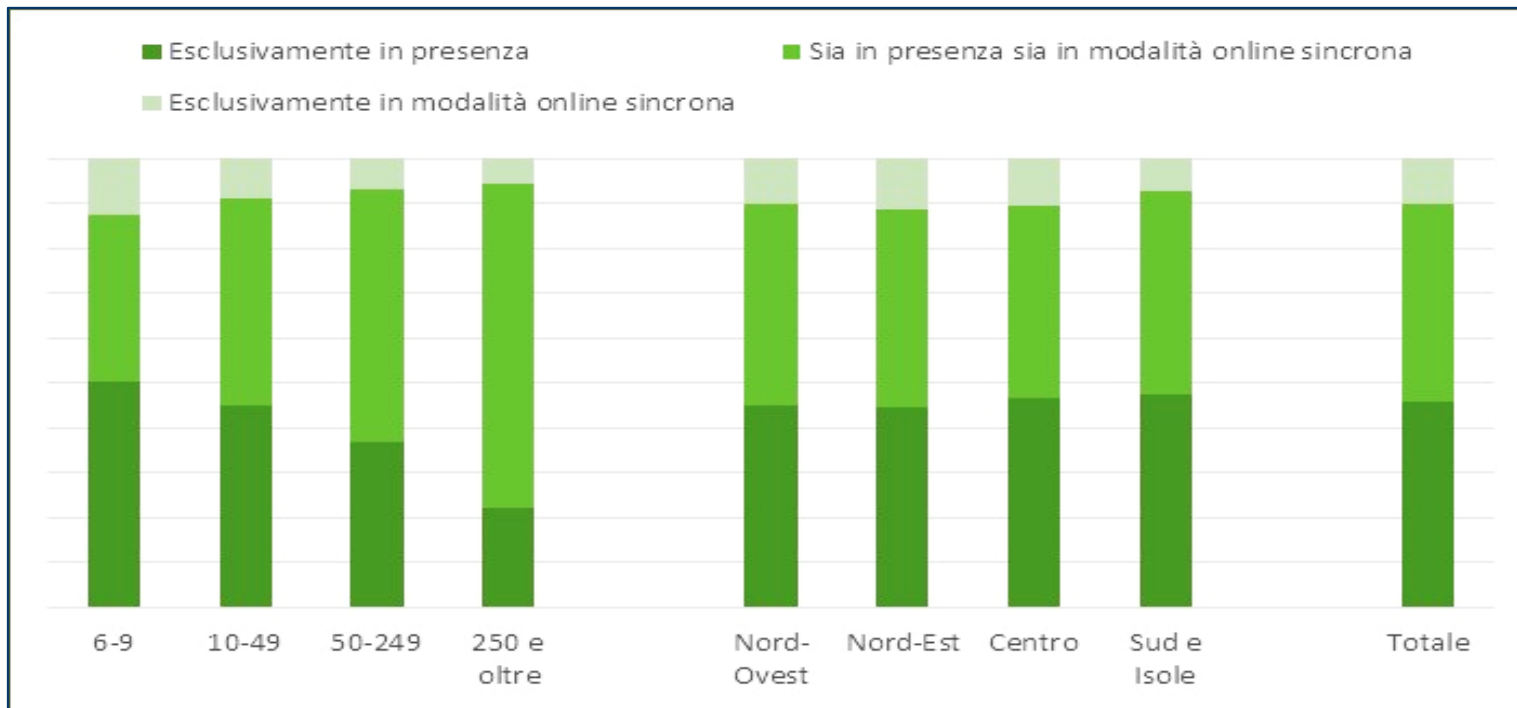
- divari sociodemografici
- caratteristiche delle attività di apprendimento, volume dei corsi
- motivi e ostacoli alla partecipazione
- micro-apprendimento
- finanziamento da parte del datore di lavoro e costi dell'apprendimento •
- competenze autodichiarate (linguistiche, cognitive, soft, digitali)
- apprendimento intergenerazionale
- smartworking

**Utilizza metodologie, classificazioni e definizioni armonizzate con l'indagine AES (Adult Education Survey, Eurostat) consente di effettuare comparazioni internazionali.**



## IL 33% DELLE IMPRESE UTILIZZA DIGITAL LEARNING PER ALMENO IL 75% DELLA FORMAZIONE.

Imprese che hanno realizzato corsi di formazione per i propri addetti, a seconda della modalità di erogazione, per dimensione aziendale e ripartizione territoriale (in % del totale)



Fonte: Indaco Imprese 2022

### Formazione esclusivamente in presenza

50,4% imprese 6-9 addetti  
45,1% 10-49 addetti  
22,3% Grandi imprese

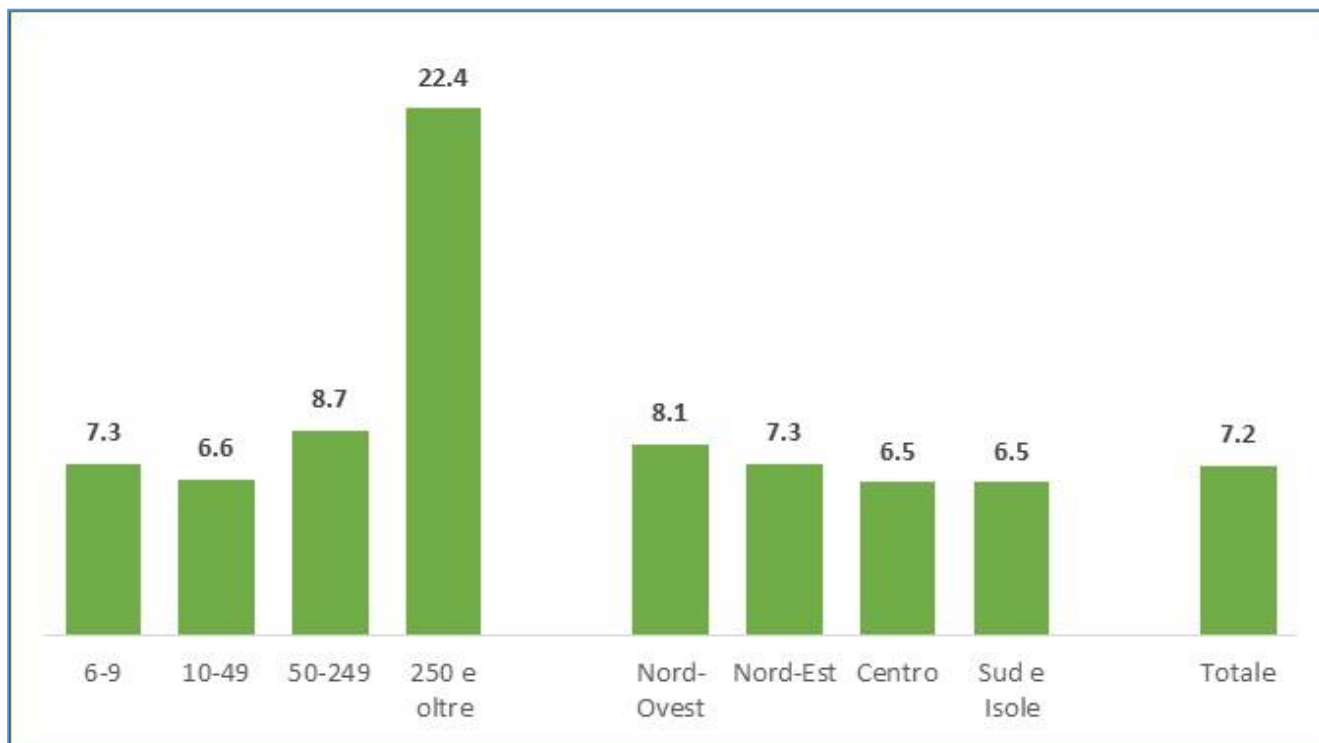
I settori che presentano un maggior livello di digitalizzazione nella formazione erogata sono le imprese attive nei **servizi**. Meno utilizzato nell'industria (più della metà delle imprese non prevede corsi da remoto).

In generale si registra una **tendenza verso forme ibride in presenza e online nella formazione.**



## MICRO-LEARNING NELLE IMPRESE

Imprese con 6 addetti e oltre, che hanno utilizzato il micro-learning, per classe di addetti e ripartizione territoriale (in % delle imprese).



Fonte: Indaco Imprese 2022

Classe dimensionale 250+ percentuale più che tripla (22,4%) di adozione del micro-learning rispetto alle micro-imprese (7,3%).

Diffusione più marcata nel Nord-Ovest, (8,1%); Centro, Sud e Isole (6,5%).

Micro-learning avviene nella forma di autoapprendimento in orario di lavoro (43,6%); 12% al di fuori dell'orario di lavoro.

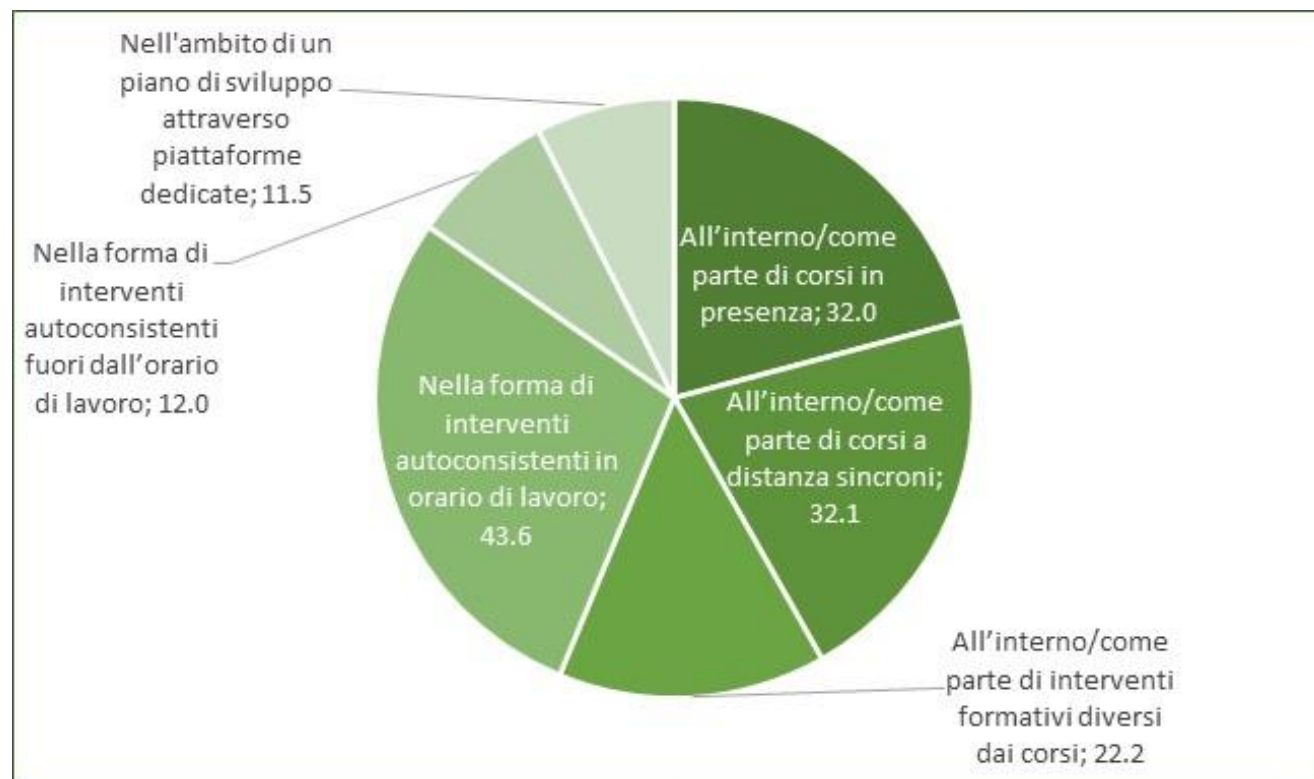


## MICRO-LEARNING NELLE IMPRESE



Fonte: Inapp, INDACO-Imprese

Imprese con 6 addetti e oltre che utilizzano il micro-learning, a seconda delle modalità. Anno 2021



## CONCLUSIONI

L'adozione diffusa di ambienti tecnologicamente mediati offre un accesso flessibile e on-demand ai materiali di formazione.

Nonostante i vantaggi di tali ambienti, l'accesso ai corsi online e alle piattaforme digitali per la formazione richiede:

- strumenti adeguati
- un adattamento delle competenze digitali e trasversali connesse
- una sfida per i lavoratori poveri e poco qualificati
- necessità di migliorare l'orientamento professionale
- progettazione e design attenti all'inclusione (gruppi socio-economicamente svantaggiati)



## Opportunità delle microcredenziali

Il Cedefop ha esaminato l'impatto delle micro-credenziali sulla forza lavoro in Europa.

Gli studi hanno rilevato che questi metodi innovativi di apprendimento e certificazione forniscono agli individui modalità personalizzate e riconosciute per migliorare le proprie competenze.

Le microcredenziali motivano i lavoratori a completare i programmi di formazione, nonostante ostacoli quali la mancanza di definizioni chiare e quadri di convalida limitati in alcuni Paesi.

## MICROCREDENZIALI

CERCARE DI COMBINARE  
CREDIBILITÀ E AGILITÀ

I profondi cambiamenti verificatisi nelle economie e nei posti di lavoro richiedono che l'istruzione e la formazione offrano percorsi di apprendimento più flessibili e credenziali valide



© stock.adobe.com/The Best Stocker





**Opportunità del microlearning associato a certificazione con microcredenziali**



**Possono contribuire a un sistema di formazione continua più dinamico e accessibile, se accompagnati da un deciso miglioramento e da una più ampia diffusione delle competenze digitali di base, prioritarie soprattutto per i lavoratori low skilled**



**La modularità e la certificazione favoriscono risposte mirate al fenomeno dello skills mismatch, particolarmente rilevante nel contesto italiano**



**A livello sistemico, tali strumenti rafforzano la trasparenza e la comparabilità delle competenze, promuovendo la mobilità e l'occupabilità dei lavoratori**

**L'integrazione delle microcredenziali con il microlearning consente di attribuire riconoscimento formale e valore professionale a percorsi formativi brevi e modulari**





Il microlearning si inserisce in un più ampio processo di innovazione formativa che comprende le microcredenziali e le iniziative promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per affrontare lo skills mismatch, dal Piano Nuove Competenze – Transizioni al Pact for Skills ed EDO (Educazione Digitale per l'Occupazione)



**EDO**  
Educazione Digitale  
per l'Occupazione

EDO - *Educazione Digitale per l'Occupazione* - è l'iniziativa di formazione online promossa dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e dalle **Regioni**, nell'ambito del **programma GOL**, pensata per migliorare le tue **competenze digitali** e aiutarti a cogliere le **nuove opportunità lavorative**.

 Finanziato  
dall'Unione europea  
NextGenerationEU



## Piano Nuove Competenze - Transizioni Pact for Skills

Un patto per le competenze per contrastare il fenomeno del disallineamento delle competenze nel mercato del lavoro (c.d. skills mismatch)



## Bibliografia

Angotti R., Pedone A. (2025), Microlearning and Microcredentials in Italy: Strengthening Workforce Development and Transparency, in BWP 2/2025 URL: [https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp\\_205649.php](https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp_205649.php)

Cedefop: Microcredentials for labour market education and training: Microcredentials and evolving qualifications systems. Cedefop research paper 89/2023.

URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>

Eurostat: Individuals' level of digital skills (from 2021 onwards).

URL: [https://doi.org/10.2908/ISOC\\_SK\\_DSKL\\_I21](https://doi.org/10.2908/ISOC_SK_DSKL_I21)

INAPP: La formazione continua e l'apprendimento degli adulti: contesto, scenari e monitoraggio delle policy, in Rapporto INAPP 2024, Capitolo 3, pp. 171-197, Rubettino, Soveria Mannelli 2024. URL: <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/20e0792a-1842-4b41-aaad-33f99d070da0/content>

INAPP: Nuove modalità di apprendimento digitale: il micro-learning, in

INAPP, XXIV Rapporto sulla formazione continua: annualità 2023–2024. A cura di: R. Angotti, D. Premutico. Roma: INAPP, 2025. DOI: 10.53223/INAPP\_XXIV\_RAPPORTOFC., Capitolo2, pp. 73-77, Roma, Inapp. URL: <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4739>

OECD: Micro-credentials for lifelong learning and employability. Uses and possibilities. OECD Education Policy Perspectives No. 6/2023. URL: <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>

Pedone A. (2024), Continuing training in the digital era: microlearning, microcredentials, and digital badges: challenges and perspectives, in QTimes -Journal of Education, Technology and Social Studies, A. 16, n. 1/2024, pp. 123-134 URL: <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4229>





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)