



XXIV RAPPORTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA IN ITALIA

Lo scenario

Analisi dell'evoluzione del contesto

ROBERTO ANGOTTI

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

9 maggio 2025 - Auditorium Inapp



CONTENUTI

1. La partecipazione formativa
2. La Formazione continua nelle imprese
3. Domanda di competenze e mismatch
4. Transizione digitale, IA e innovazione dei metodi formativi
5. Transizione demografica e apprendimento intergenerazionale
6. Conclusioni

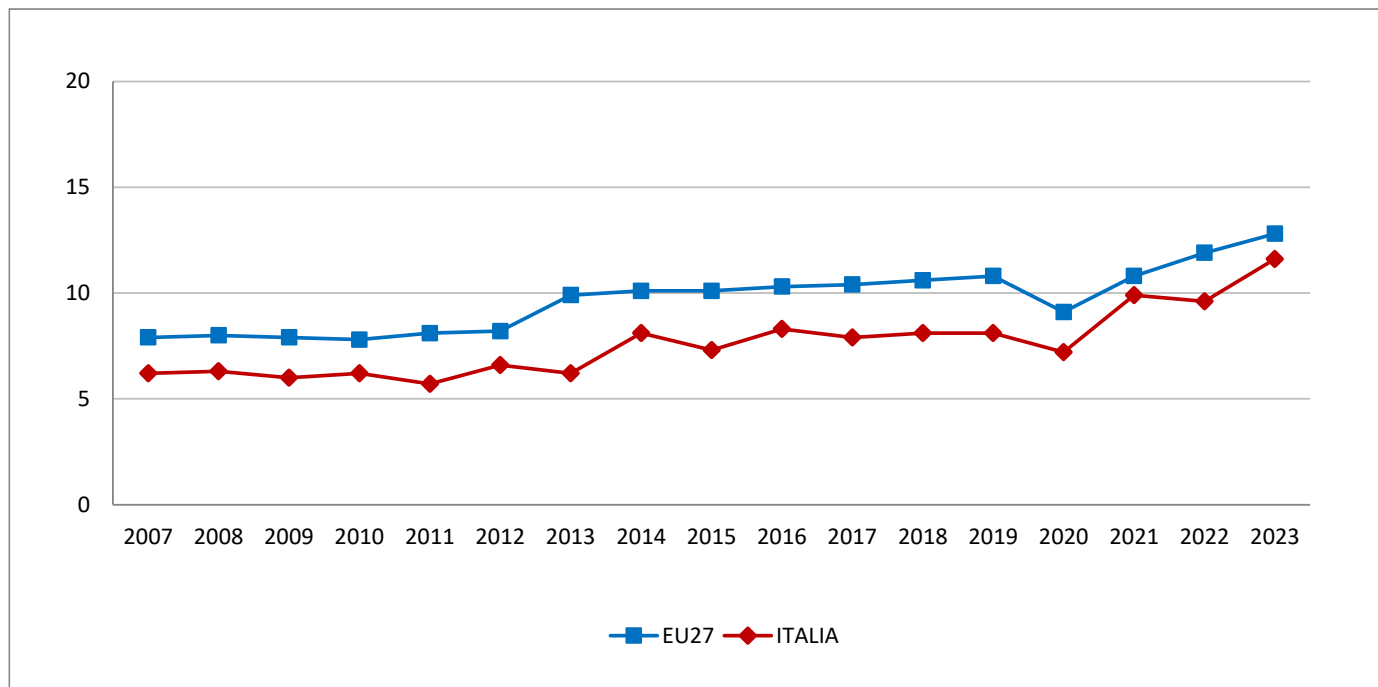


1. LA PARTECIPAZIONE FORMATIVA



Il trend della partecipazione formativa

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e formazione (4 sett., %)



Ripresa post-stagnazione

- Tasso di partecipazione formativa (25–64 anni) 2023: **11,6%**
- Primo superamento della soglia del 10%
- +2 vs 2022, +4,4 vs 2020
- **Massimo** storico dopo la **stagnazione**

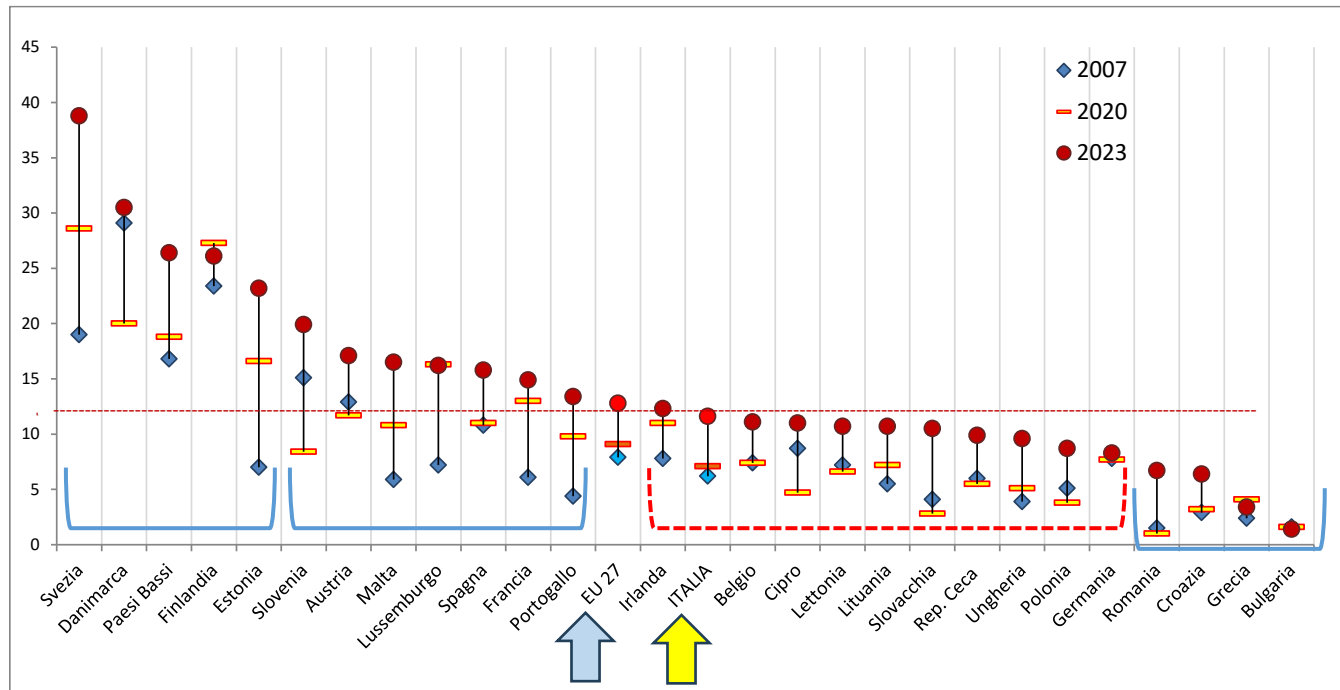


Fine della stagnazione, ma il ritmo di crescita resta contenuto

- Termina il ciclo di stagnazione grazie a un tasso di partecipazione che supera per la prima volta il 10%, ma la crescita è lenta
- La ripresa post-pandemica è altalenante, con un'accelerazione significativa nel 2023 ma ancora lontani dai target europei

Il posizionamento in Europa

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e formazione (4 sett., %)



Migliora il posizionamento UE, ma persiste il divario

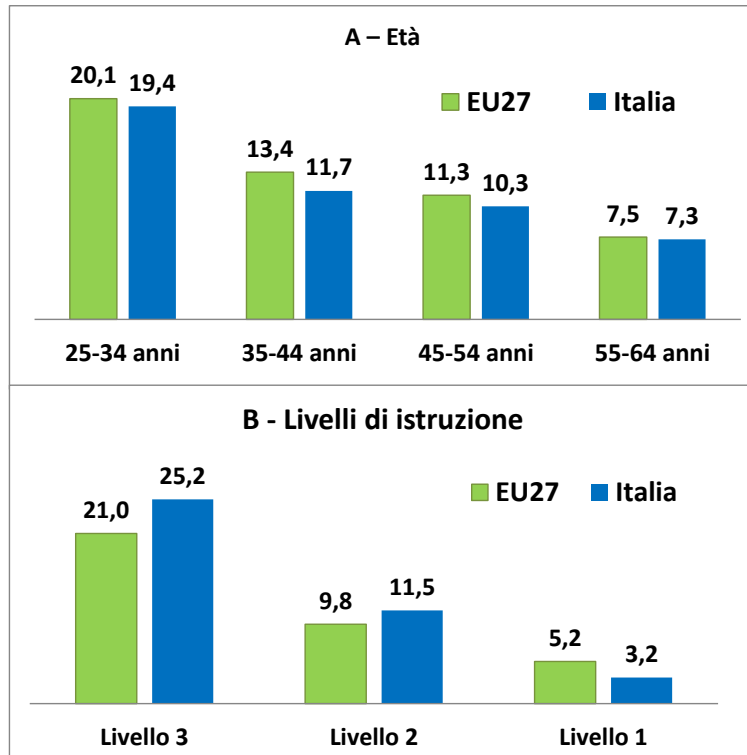
- Italia: dal 18° al **14° posto** su 27 Paesi UE
- Permane un **divario** di circa 1,2 p.p. rispetto alla media UE (12,8%)
- **Terzo cluster** dietro a Spagna, Francia, Portogallo

Posizionamento intermedio

- L'Italia riduce i gap, migliorando di 4 posizioni, ma mantiene un posizionamento intermedio, indietro a cluster più dinamici
- **Criticità strutturale**: crescente ma ancora insufficiente livello complessivo di partecipazione.

Disuguaglianze socio-demografiche

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione (4 sett., %)



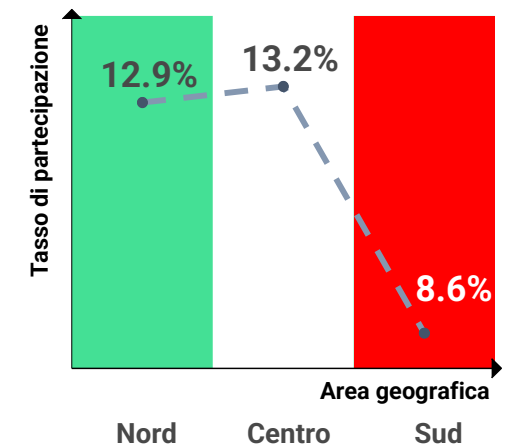
Per età

- **Gap** fra giovani e senior: **12 p.p.**
- **Giovani** (25-34 anni): 19,4% di partecipazione (vs 20,1% UE)
- **Fasce intermedie** (35-44): 11,7% (vs 13,4% UE); (45-54): 10,3% (vs 11,3% UE)
- **Senior** (55-64): 7,3%, in linea con la media UE (7,5%)

Per livello di istruzione

- **Gap** fra laureati e poco istruiti **22 p.p.**
- **Laureati**: 25,2% (vs 21,0% UE)
- **Diploma superiore**: 11,5% (vs 9,8% UE)
- **Titolo di base**: 3,2% (vs 5,2% UE)

Per area geografica

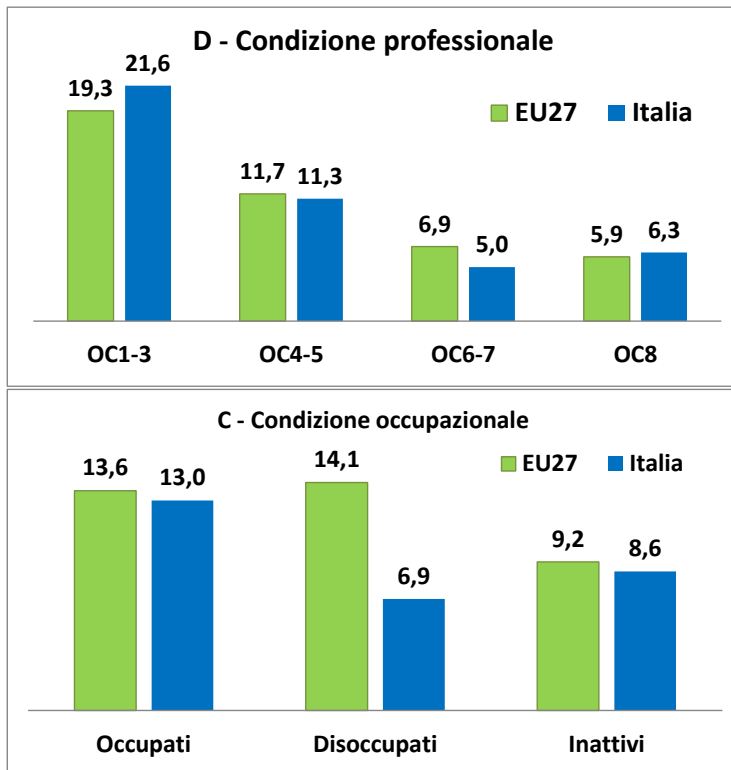


Esclusione dei vulnerabili: età avanzata e bassa istruzione frenano la partecipazione

- Ampie disuguaglianze: gruppi vulnerabili esclusi (anziani, basso titolo, disoccupati, low-skilled)
- La partecipazione cala con l'età e il livello di istruzione di base (skill & age gap)

Disuguaglianze socio-economiche

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione (4 sett., %)



Per condizione professionale

- **Gap** fra high-skilled e low-skilled: **16 p.p.**
- **High-skilled** (OC1-3): 21,6% (vs 19,3% UE).
- **Tecnico-intermedie** (OC4-5): 11,3% (vs 11,7% UE).
- **Low-skilled** (OC6-8): 5-6%

Per condizione occupazionale

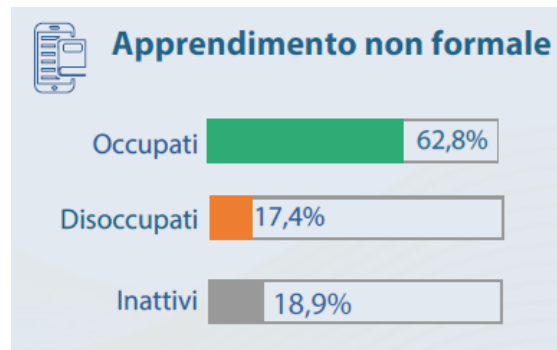
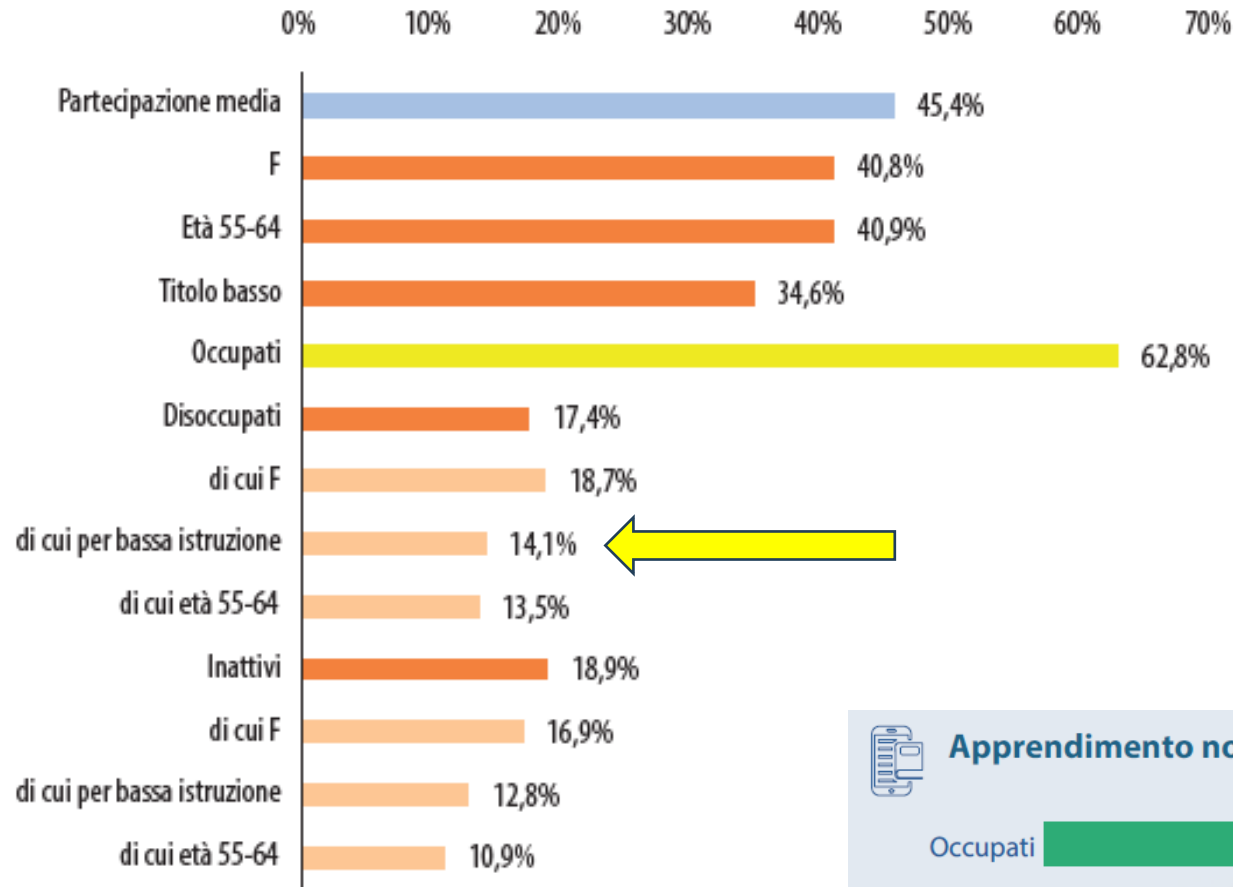
- **Gap** fra occupati e disoccupati e di 5,5 p.p. vs inattivi: **7 p.p.**
- **Occupati**: 13% (vs 13,6% UE).
- **Disoccupati**: 6,9% (vs 14,1% UE).
- **Inattivi**: 8,6%

La disuguaglianza di accesso alimenta il divario di competenze fra high e low-skilled

- I disoccupati e gli inattivi hanno una minore partecipazione formativa
- Ampio gap fra i lavoratori high-skilled e i low-skilled (*qualification gap*)

L'apprendimento non formale

Tasso di partecipazione della popolazione di 18-64 anni ad attività di apprendimento non formale (12 mesi, %)



Limiti e criticità strutturali

- Queste disuguaglianze creano un **PARADOSSO**: chi ha maggior bisogno di formazione partecipa meno

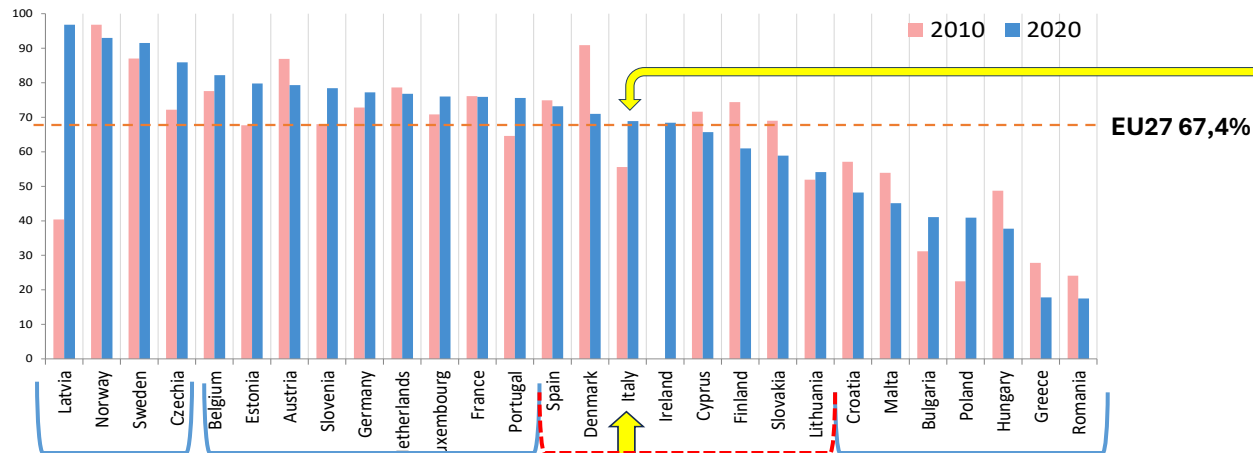


2. LA FORMAZIONE CONTINUA NELLE IMPRESE



La Formazione continua nelle imprese in Europa

Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Europa (%)



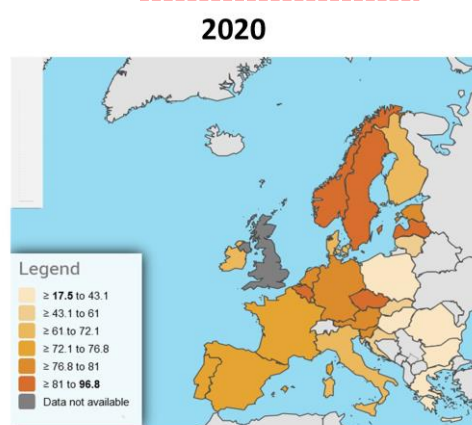
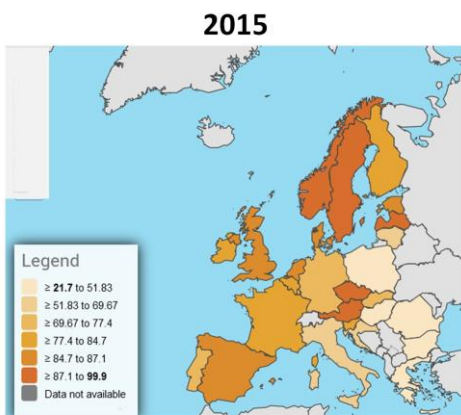
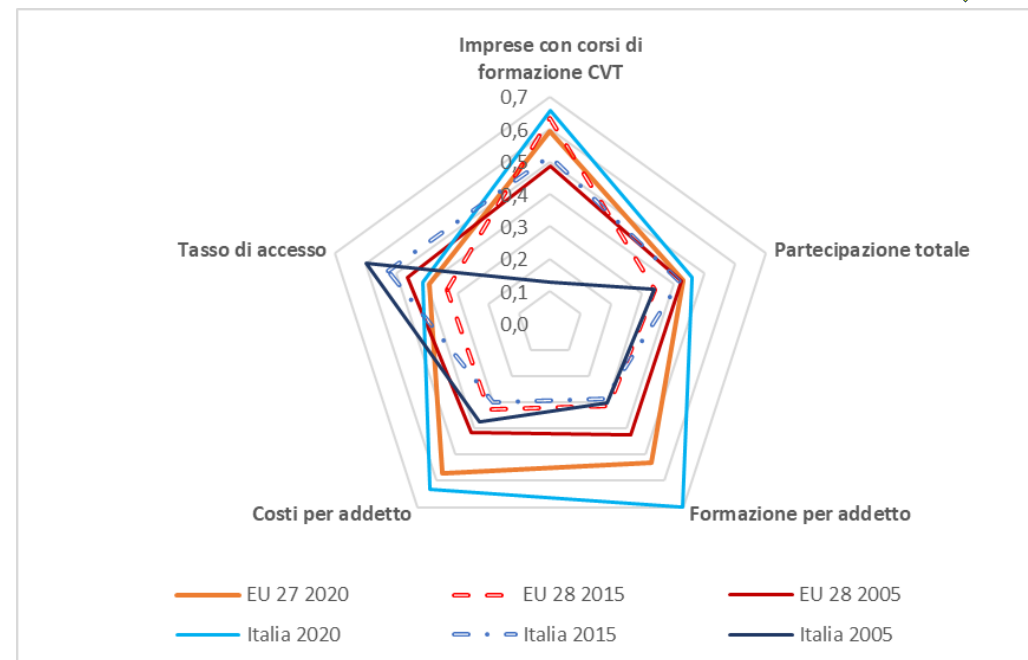
Fonte: Eurostat, CVTS

ITALIA
2005 = 32,2% (25°)
2010 = 55,6% (18°)
2020 = 68,9% (15°)

Posizionamento intermedio

- 2020: **15° posto** (10+ addetti): **68,9%** (EU 67,4%)
- 1993: penultimo posto (EU-15): **15%**
- Meno imprese formatrici ma più attive**

Confronto tra Italia, EU28 (2005, 2015) e EU 27 (2020)



Fonte: Eurostat, CVTS 5-6

La Formazione continua nelle imprese in Italia

Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Italia (%)

Fonte	Imprese con corsi di formazione CVT	Partecipazione totale	Ore formazione per addetto	Tasso di accesso
INDACO Imprese 2021	53,2	43,4	11,7	57,4
CVTS 2020	59,5	44,6	12,0	55,5
INDACO Imprese 2019	54,4	44,1	10,0	58,3
INDACO Imprese 2018	57,5	43,2	9,6	57,6
CVTS 2015	52,3	45,9	9,6	60,3
CVTS 2010	46,8	36,0	8,4	50,7
CVTS 2005	26,8	28,8	7,3	49,4

Fonte: Inapp, **INDACO** Imprese, Istat CVTS

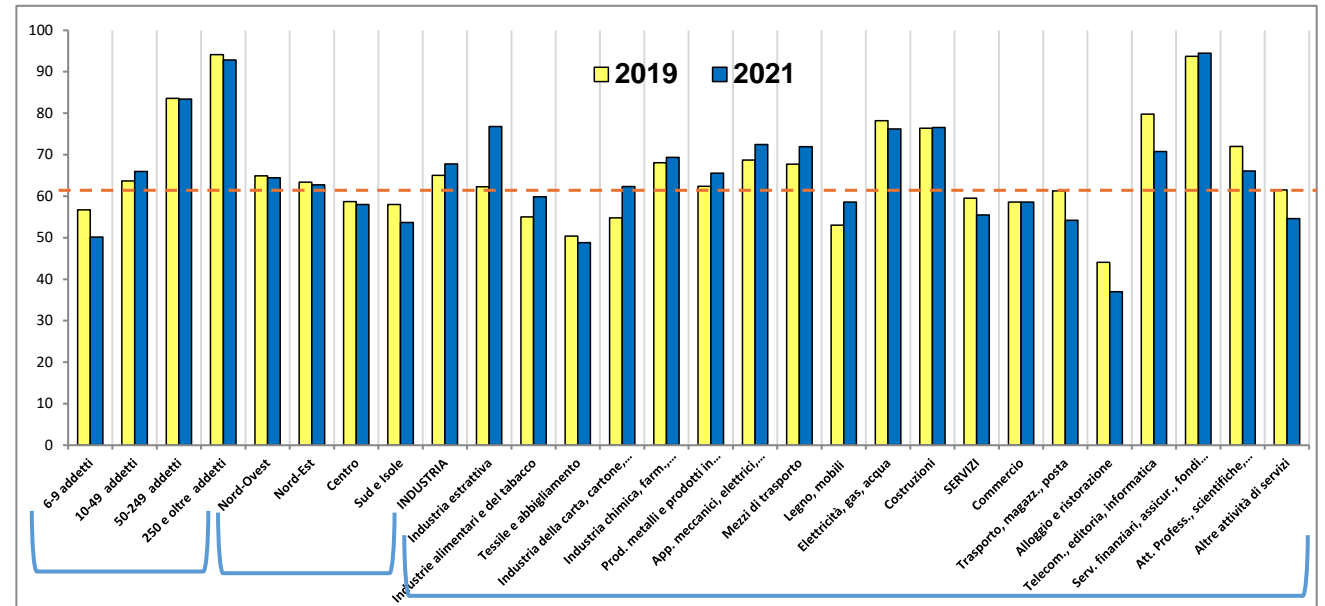
Crescita costante ma insufficiente

- Imprese con 6+ addetti formatrici nel 2021: **60,3%**
- Serie storica: **progresso lineare**
- Ampi divari **Nord/Sud, dimensionali e settoriali**
- PMI e contesti con **infrastrutture cognitive e tecnologiche** carenti

Mismatch formativo

L'offerta formativa aziendale spesso non corrisponde alle reali esigenze di innovazione, alimentando un **circolo vizioso** di bassa adozione di pratiche innovative

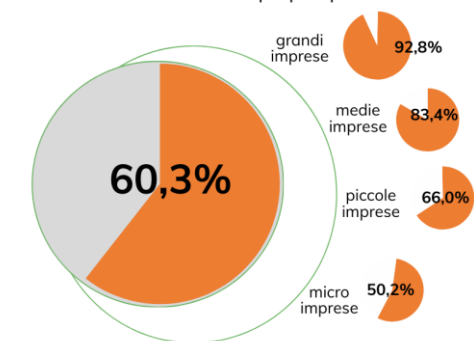
Imprese con 6+ add. che hanno offerto formazione, per dimensione, area geografica e settore (%)



Fonte: Inapp, **INDACO**-Imprese



Imprese che hanno investito nella formazione del proprio personale



(6 e + addetti, 2021)

3. DOMANDA DI COMPETENZE E MISMATCH



Competenze e mismatch 2024–2028: criticità e impatti

Domanda di competenze digitali, green, IA e automazione

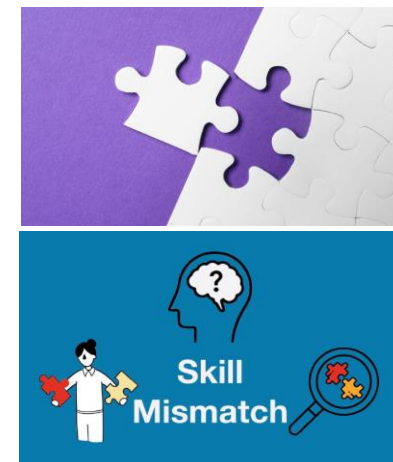
- Cresce la richiesta di skill digitali ma soprattutto per ruoli specializzati, non per operai o profili non qualificati
- Tecnici ambientali, ingegneri chimici, specialisti energie alternative, risparmio energetico, protocolli ambientali, data science, cybersecurity, robotica
- Le imprese segnalano **difficoltà a reperire profili** adeguati

Divario di competenze e transizioni gemelle: il ruolo strategico della riqualificazione

- La rapida evoluzione del mercato del lavoro amplifica il mismatch tra domanda e offerta, rendendo urgente un forte **potenziamento delle competenze digitali, green e IA**
- Ma l'IA amplifica il divario per i **low-skilled**: serve **riqualificazione mirata**

Competenze degli Adulti

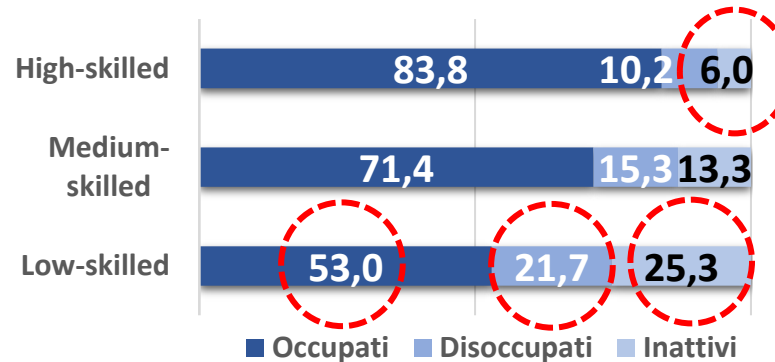
- L'Italia **tra gli ultimi paesi OCSE** per competenze
- Gap mercato e **stagnazione** dal 2012, aggravato nel **Sud**



Condizione occupazionale dei Low-skilled e mismatch

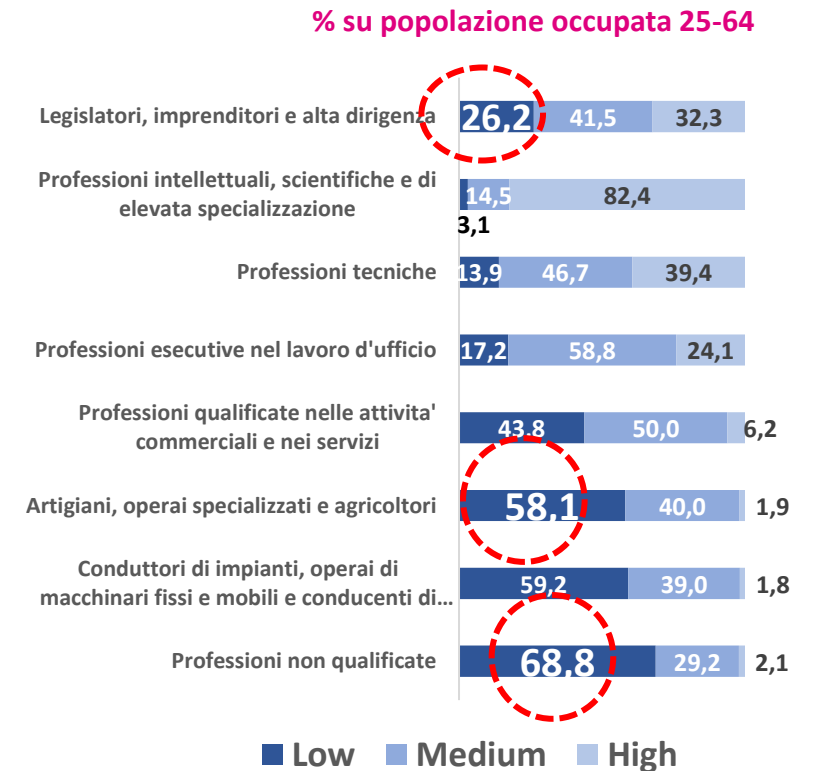
Condizione occupazionale Low-skilled

- **Occupati:** 53%
- **Disoccupati:** 21,7%
- **Inattivi:** 25,3% (vs **High-skilled:** 6%)



Ruoli occupati

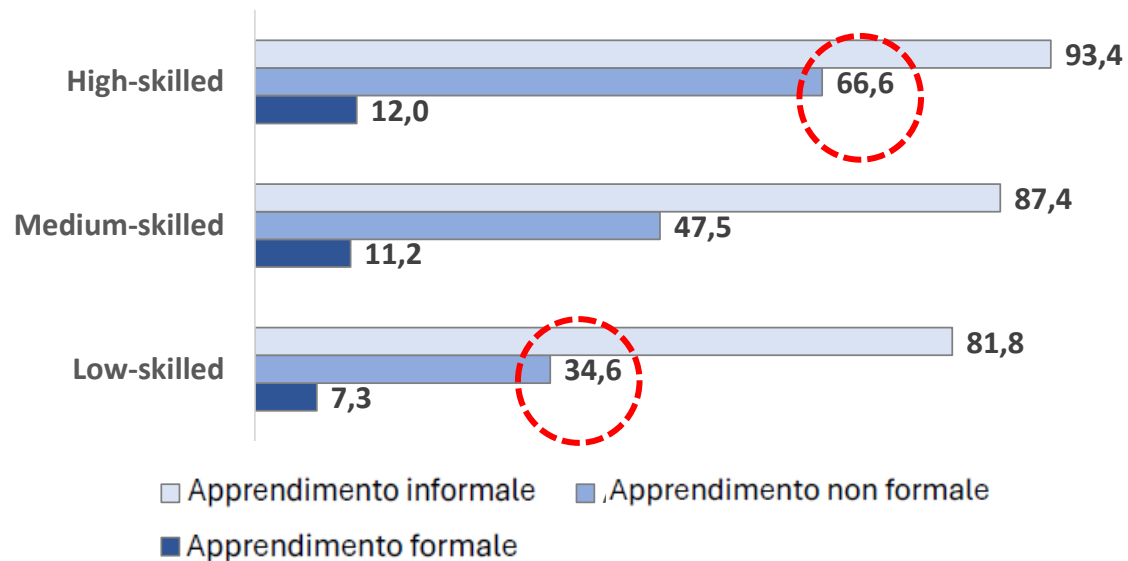
- Lavori **non qualificati:** 68,8
- Artigiani/ operai specializzati: 58,1%
- Imprenditori (autoimpiegati, microimprenditori)/ dirigenti: 26,2%



Mismatch tra domanda di competenze evolute e offerta formativa inadeguata
in un contesto di rapida trasformazione digitale

Formazione e paradosso dell'accesso

Chi più avrebbe bisogno di formazione è meno coinvolto



Fonte: Inapp, INDACO Adulti

- Solo il **34,6%** dei **low-skilled** partecipa a corsi di formazione non formale, contro il 47,5% dei medium-skilled e il **66,6%** degli **high-skilled**
- Nella formazione formale, il divario resta: 7,3% contro 11,2% e 12%
- La distanza si riduce nell'apprendimento informale

CAUSE: fattori culturali, esperienziali e infrastrutturali

- **Diffidenza:** si evitano contesti formativi strutturati, spesso a causa di **esperienze scolastiche negative**
- **Barriera digitale:** la **scarsa alfabetizzazione** digitale limita l'accesso a corsi, sia online che in presenza

4. TRANSIZIONE DIGITALE, IA E INNOVAZIONE DEI METODI FORMATIVI



Competenze digitali e innovazione formativa

Un quadro ancora limitato ma in crescita

- Solo il **45%** degli italiani dispone di **competenze digitali** di base (vs 55% UE)
- Ma il **33%** delle imprese ha già digitalizzato il 75 % delle proprie attività formative e molte imprese prevedono di aumentare le pratiche e gli **investimenti digitali e green**
- Cresce il **micro-learning**: moduli brevi e focalizzati che rendono l'apprendimento rapido, flessibile ed efficace



Fonte: Inapp, INDACO-Imprese



Fonte: Inapp, INDACO-Imprese

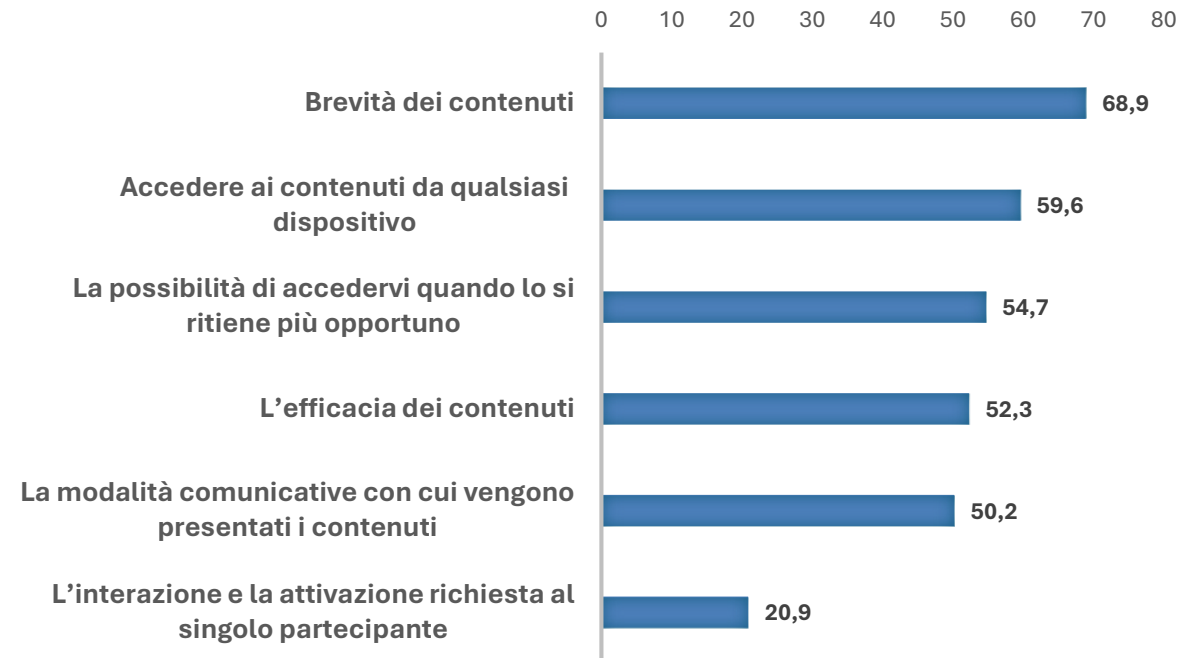
Percezione dei vantaggi del Micro-learning

Opinioni sull'utilizzo del micro-learning tra le imprese utilizzatrici



Fonte: Inapp, INDACO-Imprese (≥6 addetti)

Parere sui punti di forza del micro-learning



- Poco diffuso (Nord, Grandi imprese) ma **in crescita**
- Le aziende ne apprezzano **adattabilità e complementarità** con la formazione tradizionale
- Leva **efficace per rafforzare competenze in modo flessibile e mirato**

L'Intelligenza Artificiale applicata alla formazione

Opportunità

- L'IA può **rivoluzionare l'apprendimento** offrendo percorsi personalizzati e automazione di contenuti

Rischi

- **Costi** iniziali elevati possono ampliare il divario digitale tra PMI e grandi imprese ed escludere i low-skilled, a causa della loro limitata alfabetizzazione digitale

Un approccio bilanciato

- Progettare **interventi formativi inclusivi** e definire modelli di **governance** che assicurino equità di accesso e tutelino i diritti di tutti gli utenti

5. TRANSIZIONE DEMOGRAFICA E APPRENDIMENTO INTERGENERAZIONALE



Invecchiamento della forza lavoro: sfide e risposte formative

Struttura demografica

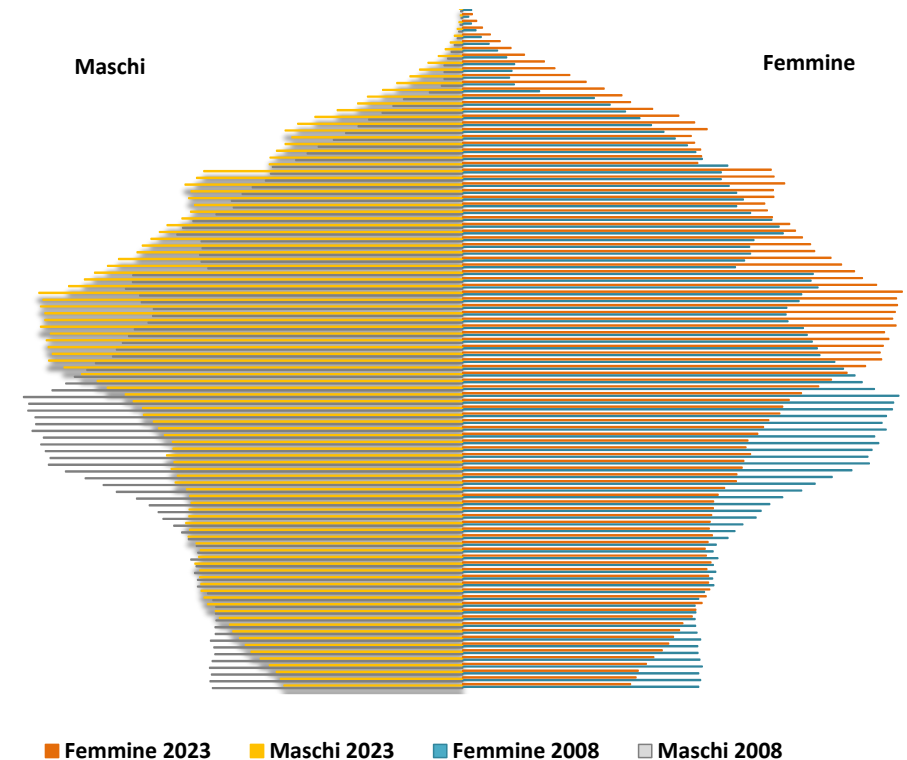
- Indice di dipendenza anziani **37,8%**
- Età media **46,4** anni
- Over 50 = 47,3% della popolazione

Conseguenze economiche e sociali

- **Crescita occupazionale** tra gli over 50 anziché tra i giovani
- Ritardo ingresso lavorativo dei giovani e prolungamento età pensionabile accentuano il gap generazionale

Strategia di apprendimento permanente *per tutte le età*

- *In un contesto di invecchiamento demografico, con un'età media della forza lavoro in crescita e un ritardo cronico nell'ingresso dei giovani servono **politiche formative intergenerazionali***



Ruolo politiche attive

- **Politiche e strumenti** (micro-learning, conti formativi) **dedicati** agli adulti maturi per contrastare l'**obsolescenza** delle competenze e favorire l'**invecchiamento attivo**

Il trasferimento di conoscenza nei contesti aziendali

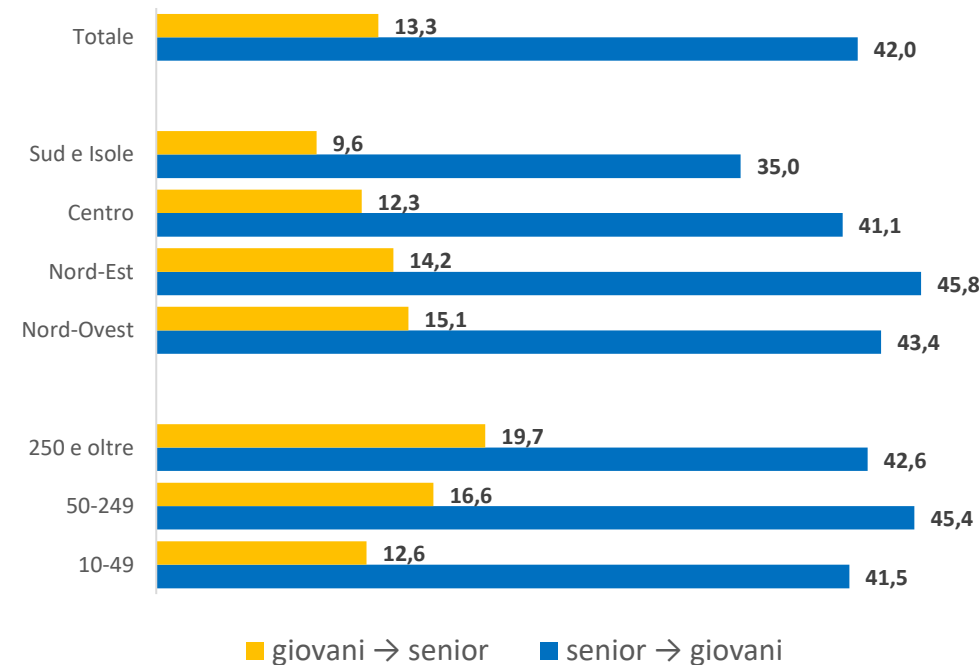
Condivisione di conoscenze per aggiornare o sviluppare le competenze in contesti di **apprendimento non formale**

Trasferimento di conoscenza: direzione prevalente dai senior ai giovani

- Prevale il **modello unidirezionale senior → giovani** (42% delle imprese) rispetto al contrario (13,3%)
- Il modello **giovani → senior** più frequente nelle grandi
- Sud e Isole mostrano valori inferiori alla media nazionale (35% **senior → giovani**; 9,6% **giovani → senior**)

Strategie

Promuovere ambienti di lavoro che favoriscano **modalità bidirezionali giovani ↔ senior**, combinando programmi di *mentorship* con pratiche di *apprendimento intergenerazionale*



Fonte: Inapp, INDACO-Imprese (≥6 addetti)

Verso una risposta sistemica: micro-qualificazioni, politiche attive e lifelong learning

Rafforzare l'inclusività formativa

attraverso la promozione di approcci che integrino orientamento, accompagnamento e aggiornamento con strumenti personalizzati e centrati sulle esigenze dei vulnerabili (over 55 low-skilled)

Promuovere micro-qualificazioni

modulari, certificate e spendibili sul mercato, ideali per percorsi brevi e flessibili rivolti a chi è distante dall'offerta formale

Accelerare l'adozione di tecnologie didattiche avanzate

(IA, analytics) garantendo governance e supporto alle PMI per ridurre il digital divide

Favorire il trasferimento intergenerazionale di competenze

con modelli di mentoring strutturato, team misti per età e incentivi all'innovazione organizzativa

Ridurre i divari territoriali

potenziando le infrastrutture cognitive e digitali nel Mezzogiorno, incentivando reti di collaborazione tra imprese, università e centri di ricerca

*La vera **sfida**, oggi, **non è solo aumentare la partecipazione** alla formazione, ma **riequilibrarla**:
redistribuire opportunità a chi è strutturalmente escluso.*



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Roberto Angotti

Responsabile Gruppo di Ricerca

Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti

Responsabile Gruppo di Ricerca e Coordinatore nazionale

ReferNet Italy

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

r.angotti@inapp.gov.it

<https://www.inapp.gov.it/refernet>