

LAURA AGNENI - CAMILLA MICHELETTA - VINCENZA TERSIGNI

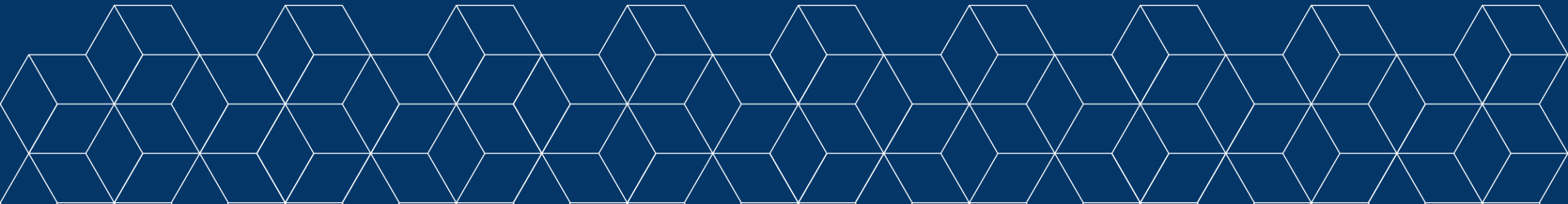
OVER 55 E OCCUPABILITÀ: SFIDE E OPPORTUNITÀ

CONFERENZA ESPANET 2025

«Tecnologia, clima, cambiamento demografico: sfide e risposte di politica sociale in un mondo in transizione»

Sessione: «Invecchiamento, partecipazione al mercato del lavoro e politiche di welfare»

Torino, 16 settembre 2025



CONTENUTI

**1. OVER 55: PROFILO E
BACKGROUND FORMATIVO**

**2. ESPERIENZA LAVORATIVA E
LAVORO RICERCATO**

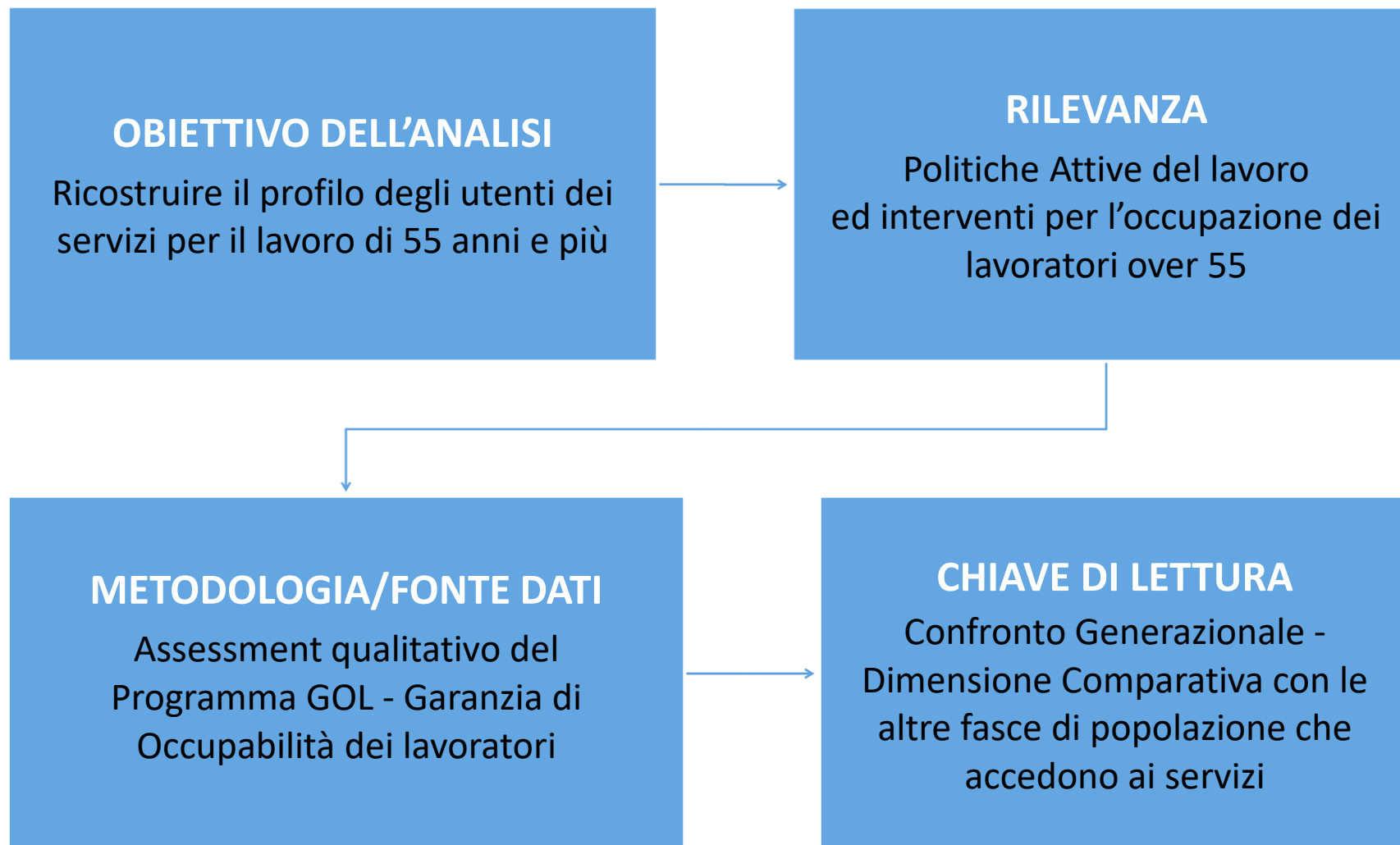
3. COMPETENZE POSSEDUTE

**4. PROPENSIONE ALLA FORMAZIONE
E RICERCA DI LAVORO**

5. CONCLUSIONI



FOCUS



PROFILO

TOTALE PARTECIPANTI Programma GOL: 2.407.428

(dati al 30 giugno 2024)

➤ **Over 55 presi in carico: circa 415.000 (17,2%)**

PROFILO DEGLI OVER 55:

➤ **Donne: 54,1%**

➤ **Residenti nel Mezzogiorno: 39,5%**



FORMAZIONE

DIVARI DI ISTRUZIONE

Il **62,2%** degli **over 55** ha un titolo non superiore all'**obbligo scolastico**

Le **donne over 55** (54% del totale) sono **mediamente più istruite**:

 *L'istruzione incide su: Accesso a lavori qualificati e Partecipazione alla formazione continua*

DIVARI DI FORMAZIONE

Il **67,3%** non ha **mai frequentato corsi di formazione extrascolastici** (vs. 58,3% di 30-54enni)

Possibili ostacoli: Barriere tecnologiche e digitali
Basso livello di motivazione
Impegni familiari
Minore percezione di necessità di aggiornamento



Percorsi di politica attiva per gli over 55

Percorso 1 – Reinserimento lavorativo: 46,2% → quota più bassa rispetto ai 30-54enni (51,9%) e ai 15-29enni (50,7%).

Percorso 2 – Upskilling: 28,1% → quota più alta rispetto a 30-54enni (25,1%) e 15-29enni (25,8%).

Percorso 3 – Reskilling: 21,2% → in linea con i giovani (22,1%), ma più alta dei 30-54enni (19,0%).

Percorso 4 – Lavoro e inclusione: 4,5% → quota più elevata rispetto a 30-54enni (4,0%) e nettamente più alta dei 15-29enni (1,5%).

EVIDENZE:

- Gli over 55 hanno maggiore bisogno di **aggiornamento e riqualificazione**.
- È più frequente tra loro la condizione di **vulnerabilità**.



Disoccupazione di lunga durata (LTU)

🕒 il **27,2%** degli over 55 cerca lavoro da oltre 12 mesi
(vs. 23,5% tra i 30-54enni)

🚧 **Barriere al reinserimento:**

- Pregiudizi legati all'età
- Gap di competenze, soprattutto digitali
- **Difficoltà di aggiornamento professionale** in un contesto tecnologico in rapido mutamento



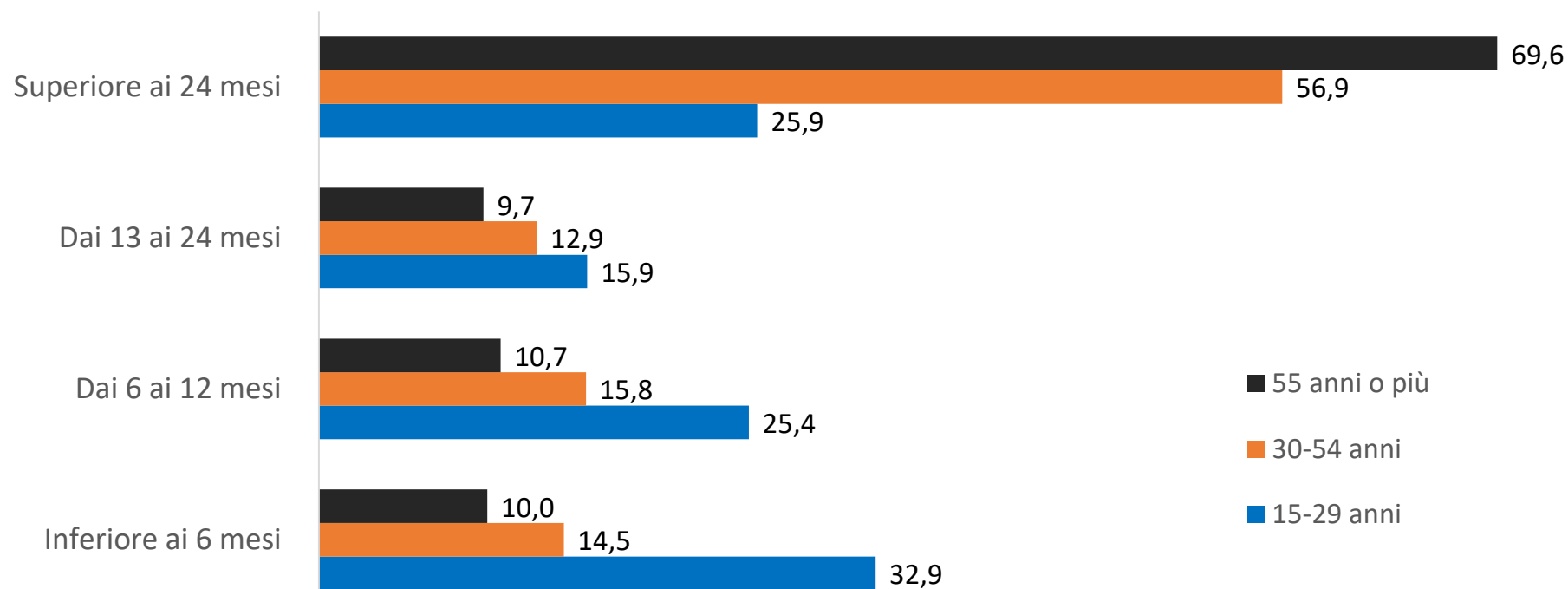
ESPERIENZE PROFESSIONALI

Principali professioni svolte negli ultimi 3 anni:

- 32,5% - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (*76,4% donne*)
- 21,6% - Professioni non qualificate (*equilibrio di genere*)
- 17,1% - Artigiani, operai specializzati e agricoltori - (*72,8% uomini*)



Esperienza pregressa: durata



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS – SIU - Sistema Informativo Unitario (dati al 30 giugno 2024)



Età e lavoro ricercato

UTENTI SENIOR: 🎯

- Fiducia nelle proprie competenze
- Ricerca di ruoli simili a quelli già ricoperti
- Solida esperienza pregressa nel settore ricercato

UTENTI PIU' GIOVANI (< 55 anni):

- Maggiore propensione verso nuove opportunità
- Minore esigenza di coerenza con il percorso lavorativo pregresso

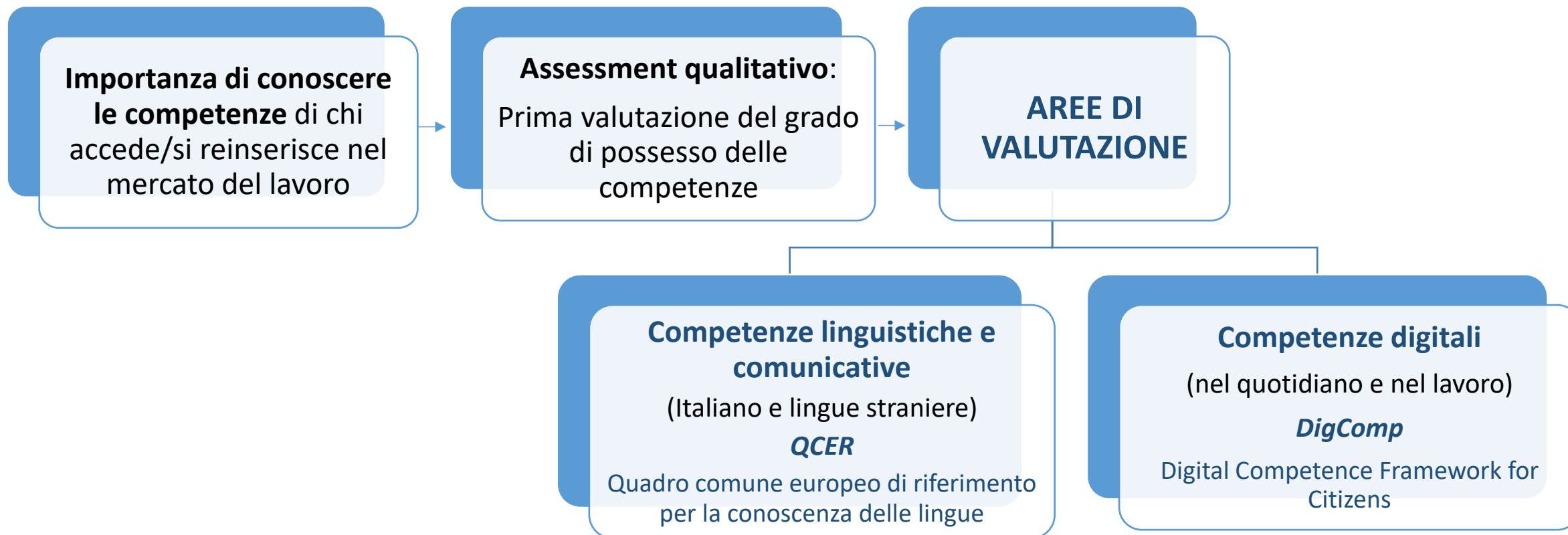
Principali Barriere: 🚧

- **Problemi di salute:** 66,5% dei disoccupati senior
- **Carichi di cura familiari:** 25,5% dei senior, con maggiore incidenza tra le donne



COMPETENZE

Competenze linguistiche e comunicative nel mercato del lavoro



COMPETENZE

COMPETENZE LINGUISTICHE E COMUNICATIVE

- **Competenza nella lingua madre (italiano)**

Solo il 71,5% delle persone di cittadinanza italiana (85% di tutti gli utenti GOL esaminati) raggiunge un livello avanzato (C1 o C2) nell'italiano.

IMPATTO DELL'ETA':

Persone **over 55**: solo il **68,3%** possiede competenze di livello **Avanzato**.

Conoscenza solo di base: aumenta al **6,5%** tra gli **over 55**, rispetto al **3,3%** dei **15-54enni**.

IMPATTO DEL LIVELLO DI ISTRUZIONE:

Livelli di istruzione più bassi tra gli over 55 direttamente correlati con le competenze nell'uso dell'italiano
(*coerenza con evidenze OCSE*)

- **Familiarità con le lingue straniere:**

- il **43,8%** degli over 55 non conosce **alcuna lingua straniera**
- più della metà non ha **nessuna conoscenza dell'inglese**

 *Correlazione tra competenza in inglese ed esperienza lavorativa*



FOCUS:

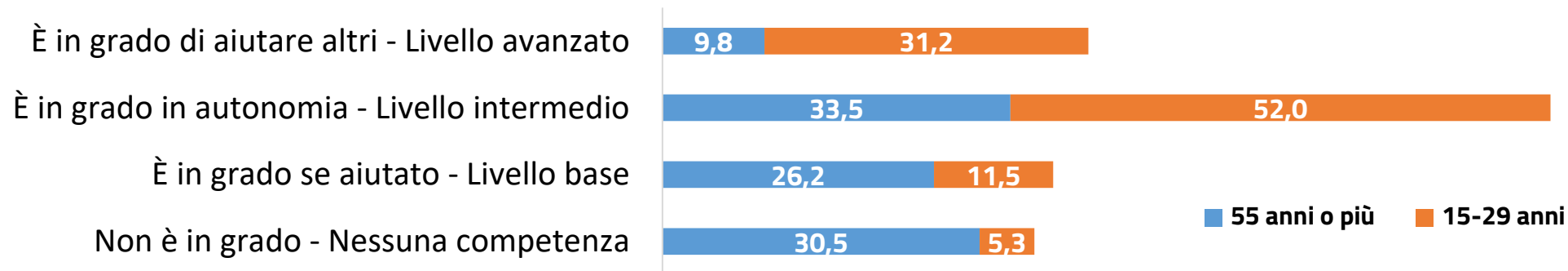
- Competenze di **uso quotidiano** e non altamente specializzate
- Competenze specifiche **utili/richieste nel contesto lavorativo**

LIVELLO DI COMPETENZA DEL TOTALE DEGLI UTENTI (2,5 milioni di utenti)

- Livello Avanzato: 21,1%
- Senza competenze digitali: 14,5%

📌 persistono **disuguaglianze nel livello di competenza + un divario generazionale** molto ampio, associato soprattutto ai livelli di istruzione

LIVELLO DI COMPETENZA NELL'USO DEL PC O ALTRI DISPOSITIVI, PER FASCE DI ETÀ (val.%)



DEFICIT MAGGIORI NELLE COMPETENZE DI USO LAVORATIVO

- Più della metà degli over 55 non è in grado di «**Utilizzare fogli di calcolo (es. excel)**»
- Più di un terzo non sa «**Organizzare contenuti (foto, video, documenti) in cartelle per poterli recuperare**»
- Il 40% non sa «**Usare programmi di scrittura per elaborare testi**», etc.

Deficit anche nelle **COMPETENZE DI USO QUOTIDIANO**

- Il 32,1% degli over 55 non sa usare **servizi governativi online (es. SPID)** e un quarto solo con assistenza
- Quasi un quarto degli utenti senior sa fare ricerche su internet solo se aiutato

 *Implicazioni sulla partecipazione attiva nella società - accesso e fruizione dei servizi*

 *Distanza dagli obiettivi del Decennio Digitale 2030*



PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE

Variabili socio-demografiche determinanti :

- ✓ **Età:** *maggiore è l'età e minore è la partecipazione ad attività di apprendimento, formali e informali*
- Propensione alla formazione: **49,9% degli over 55**
- Decisione di NON partecipare: **40,6%**
- Indecisione rispetto alla formazione: **9,5%**

Le donne sono più propense a fare formazione

- ✓ **Livello di istruzione:** *Istruzione medio-alta = maggiore disposizione verso la formazione*
- ✓ **Condizione occupazionale e professionale** (durata della disoccupazione/storia lavorativa)
 - Maggiore interesse a formarsi tra gli LTU (61%) e chi non ha esperienze lavorative (57,4%)
 - Minore propensione tra chi cerca lavoro in professioni a bassa qualificazione (*low skill*) (il 45,6% vs 62,5% dei dirigenti, manager e liberi professionisti).



A COSA È INTERESSATO CHI VUOLE FORMARSI




1. **Competenze tecniche/specialistiche** (51,9%)
2. **Competenze informatiche** (21,4%)
3. **Competenze linguistiche** (10,4%)

LE COMPETENZE INFORMATICHE E DIGITALI SONO RICHIESTE...ma con differenze in base a:

- ✓ **Età** → 10 punti percentuali in più a favore degli over 55 rispetto ai più giovani (15-29 anni)
- ✓ **Genere** → **22,3%** tra le donne over 55, rispetto alle donne under 55 (14%)
- ✓ **Livello di istruzione**: Tra chi ha il titolo di Licenza media, **24%** tra gli over 55 vs **16,8%** degli under 55

Consapevolezza del divario digitale come ostacolo occupazionale, soprattutto tra donne e meno istruiti

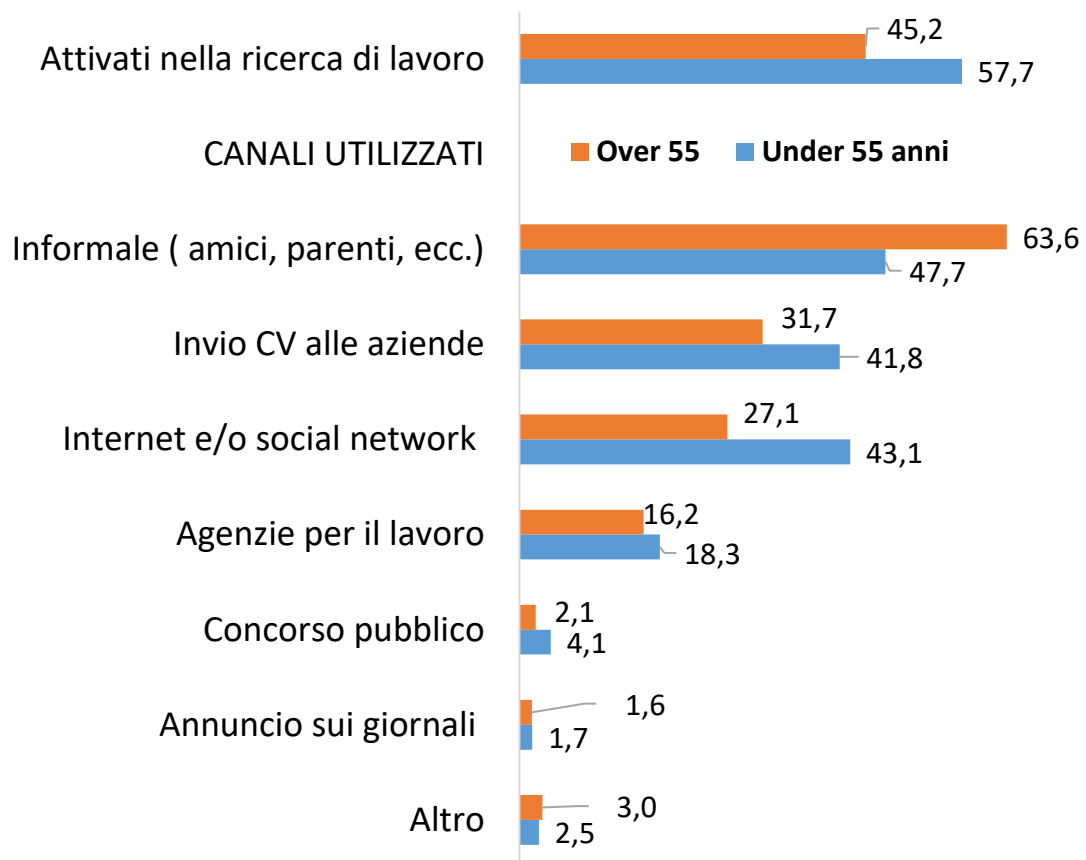
4. AREE DI MINORE INTERESSE

-  Lavoro di gruppo/Problem-solving
-  Competenze manageriali
-  Gestione autonoma di attività



RICERCA DI LAVORO

STRATEGIE DI RICERCA DI LAVORO NEI 6 MESI PRECEDENTI LA PRESA IN CARICO DA PARTE DEI SERVIZI PER IL LAVORO



ATTIVAZIONE NELLA RICERCA (escluso ricorso a CPI):

- **I più attivi:** uomini e persone con istruzione terziaria
- **I meno attivi:** donne, utenti con istruzione bassa e persone senza esperienza lavorativa

La maggior parte degli over 55 (30,7%) ha utilizzato un solo canale per cercare lavoro

Difficoltà nella ricerca:

- il 47% degli over 55 non ha avuto difficoltà

Tra chi le ha avute, le cause sono:

- *l'età* (27,9%),
- demotivazione/sfiducia in sé stessi (5,7%)
- difficoltà ad indirizzare adeguatamente la ricerca di lavoro (1,8%)



CONCLUSIONI

Condizione dei lavoratori over 55

- Affrontano **importanti criticità** su tre fronti:
 - **Istruzione e Formazione:** più del 60% ha un titolo di studio inferiore al diploma
 - **Occupazione:** nonostante l'esperienza, il **27,2%** è LTU
 - **Dimensione personale:** salute e carichi familiari influiscono sulla ricerca di lavoro

Proposte di intervento 💡

- **Formazione mirata:** percorsi formativi modulari e pratici, che includano formazione digitale di base e riconoscano le competenze acquisite
- **Cultura aziendale:** promuovere la **collaborazione intergenerazionale** e superare i pregiudizi legati all'età
- **Rafforzamento dei servizi:** potenziamento dei servizi di supporto e personalizzazione dei percorsi per i lavoratori più vulnerabili
- **Monitoraggio e reti:** valutazione disaggregata dei dati e rafforzamento delle reti territoriali per un sostegno più efficace



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

l.agneni@inapp.gov.it

c.micheletta@inapp.gov.it

v.tersigni@inapp.gov.it



www.inapp.gov.it