

XXV RAPPORTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA IN ITALIA

Lo scenario

25 anni di Formazione Continua in Italia

ROBERTO ANGOTTI

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

8 luglio 2026 - Auditorium Inapp

CONTENUTI

1. La partecipazione formativa
2. Formazione continua e imprese
3. Competenze, mismatch e investimenti formativi
4. IA e innovazione dei processi formativi
5. Transizione demografica e apprendimento intergenerazionale
6. Conclusioni



1.

La partecipazione formativa

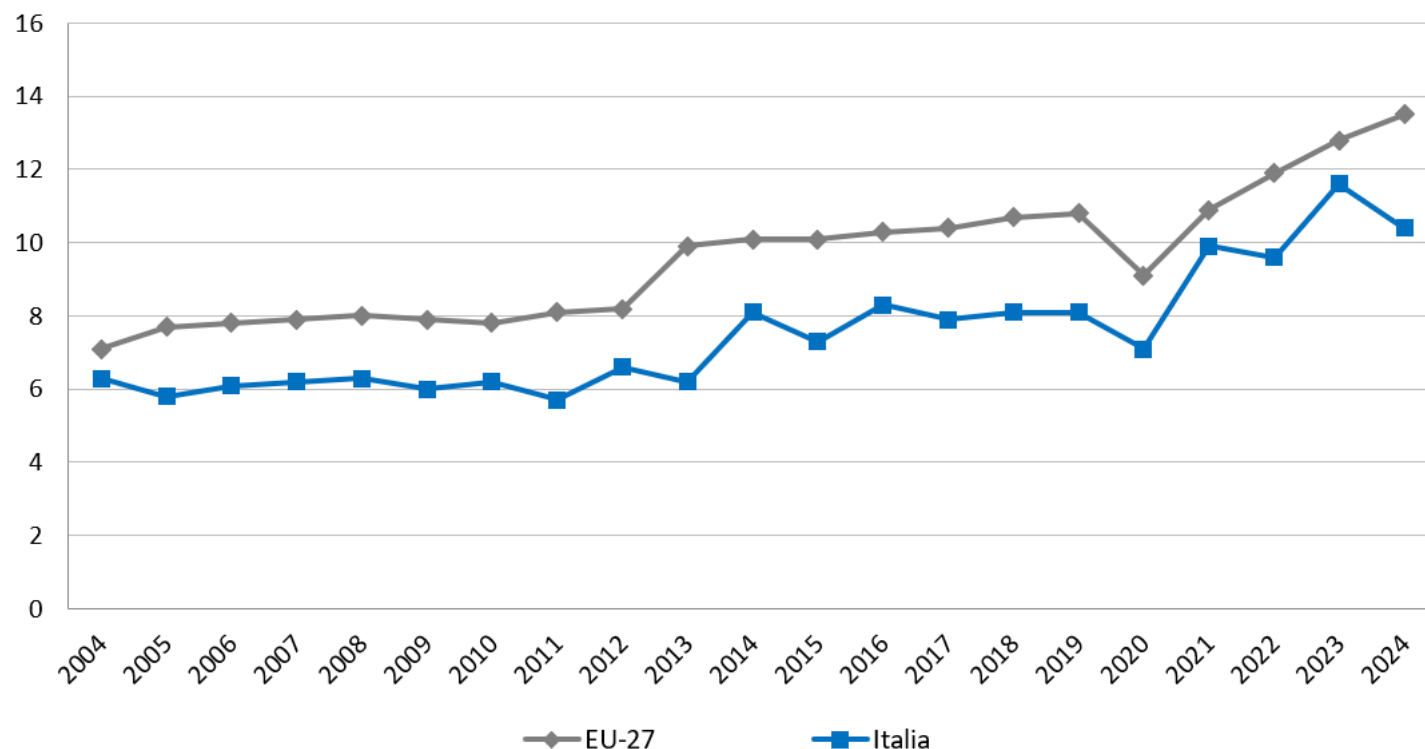


La partecipazione formativa

20 anni di formazione

Tasso di partecipazione degli adulti alle attività di istruzione e di formazione

Trend storico 2004-2024 | Italia vs EU27



10,4%

Tasso partecipazione
2024 (25-64 anni)

+3,3 pp

Recupero Italia
vs 2020

11,6%

Massimo storico
nel 2023

13,5%

Media EU27
2024

Fonte: Eurostat, LFS

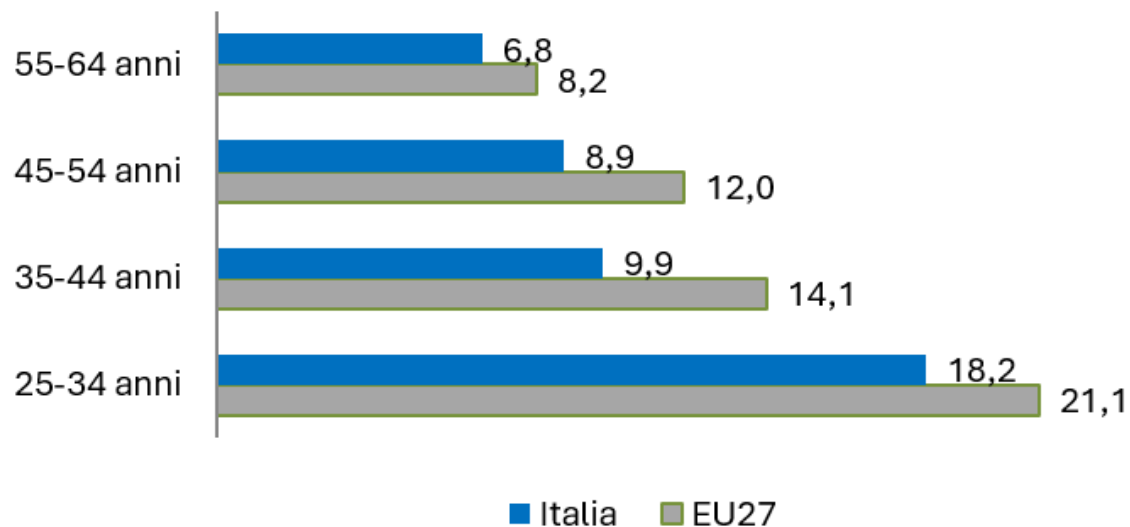
- La partecipazione cresce nel lungo periodo e supera stabilmente i livelli pre-pandemici

La partecipazione formativa

L'accesso per Età, per Istruzione e per Territorio

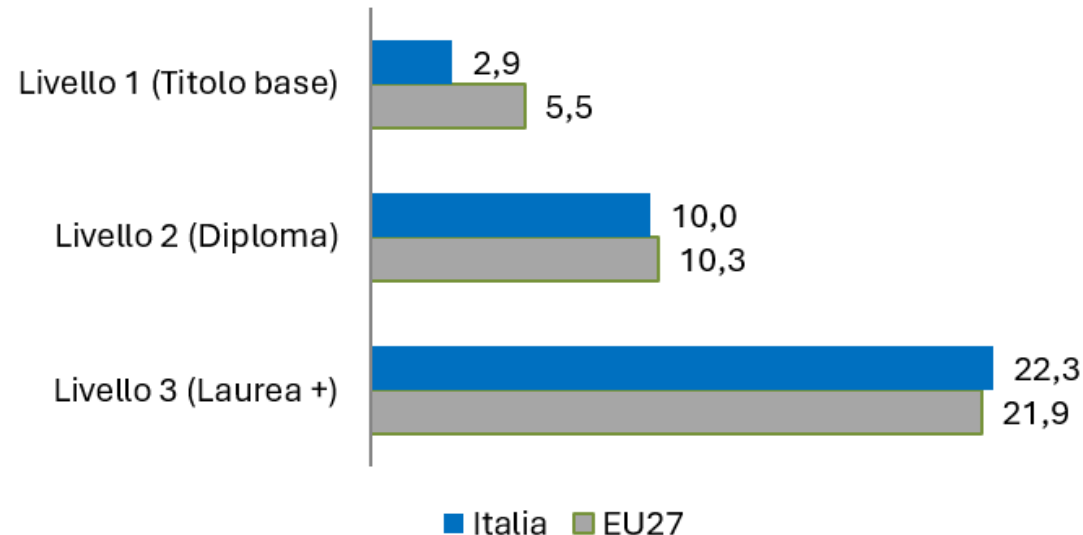
Tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione, popolazione 25-64 anni (%) - Italia vs EU27

Per fascia d'età



Gap 25-34 vs 55-64: 11,4 pp

Per livello di istruzione



Gap Laurea vs Titolo base: 19,4 pp

Per area geografica

13,2% Nord

12,9% Centro

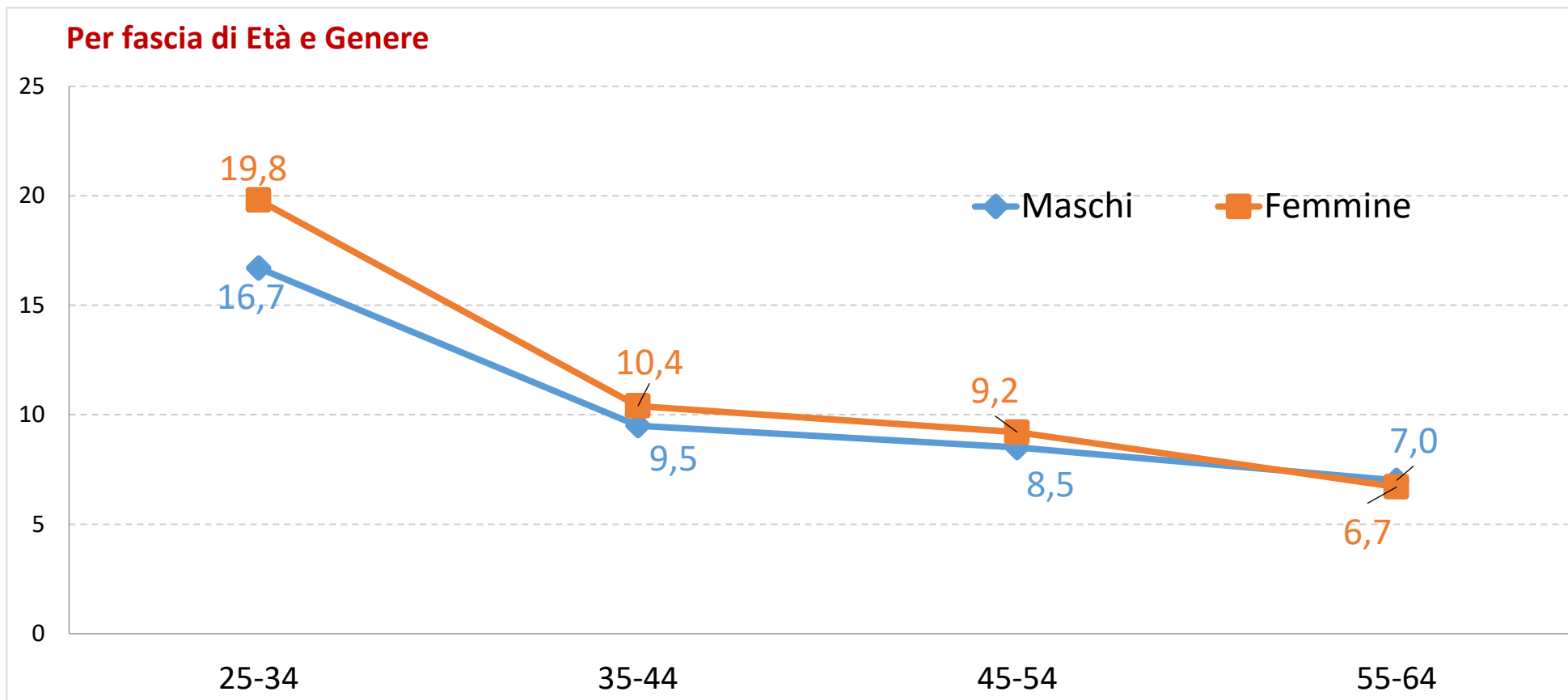
8,6% Sud e Isole

Gap Nord-Sud: 4,6%

La partecipazione formativa

L'accesso per Età e Genere

Tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione, popolazione 25-64 anni (%) - Italia vs EU27



- Il vantaggio femminile nella partecipazione formativa si riduce con l'età

Fonte: Eurostat, LFS

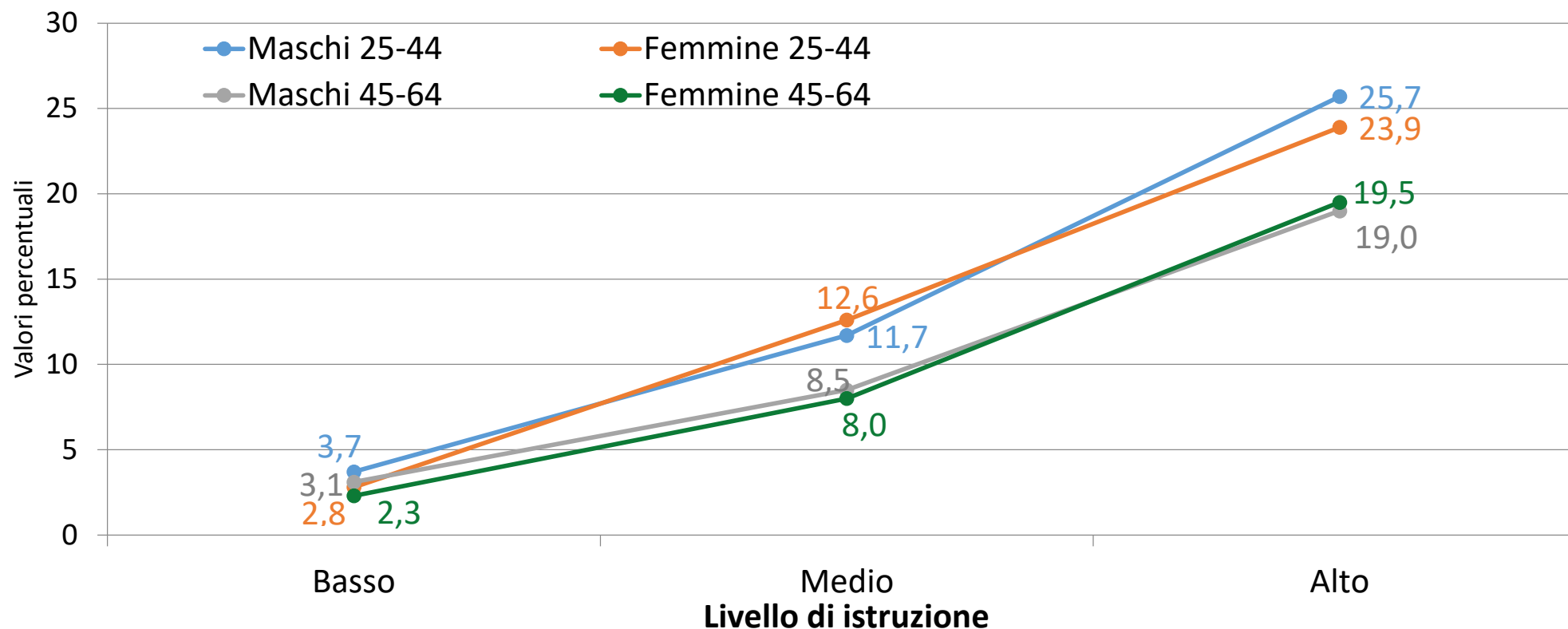
- Le donne registrano una maggiore partecipazione formativa nelle fasce più giovani
- Ma questo vantaggio si assottiglia progressivamente con l'età, fino a invertirsi tra i 55-64enni

La partecipazione formativa

L'accesso per Età, Genere e Istruzione

Tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione, popolazione 25-64 anni (%) - Italia vs EU27

Per fascia d'età, Genere e livello di Istruzione



- Istruzione ed età amplificano i divari nella partecipazione formativa

Fonte: Eurostat, LFS

- La partecipazione cresce con il titolo di studio in entrambe le fasce d'età, mentre le differenze di genere restano più contenute
- La partecipazione formativa si concentra tra chi è più giovane e possiede livelli di istruzione più elevati

La partecipazione formativa

L'accesso per Occupazione e Professione

Tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione, popolazione 25-64 anni (%) - Italia



Per condizione occupazionale

Occupati	10,9%
Disoccupati	6,9%
Inattivi	9,5%



Per condizione professionale

High-skilled: dirigenti, professionisti, tecnici (OC 1-3)	18,0%
Impiegati, addetti a servizi e vendite (OC 4-5)	9,8%
Artigiani, operai specializzati (OC 6-7)	4,3%
Operatori impianti e macchinari (OC 8)	4,8%

Fonte:
Eurostat, LFS



PARADOSSO

- La distribuzione delle opportunità formative stenta a raggiungere le categorie più vulnerabili

BENEFICI

- Effetti differenziati fra categorie professionali | Fattore riproduttivo di ulteriori diseguaglianze
- Effetti differiti nel tempo

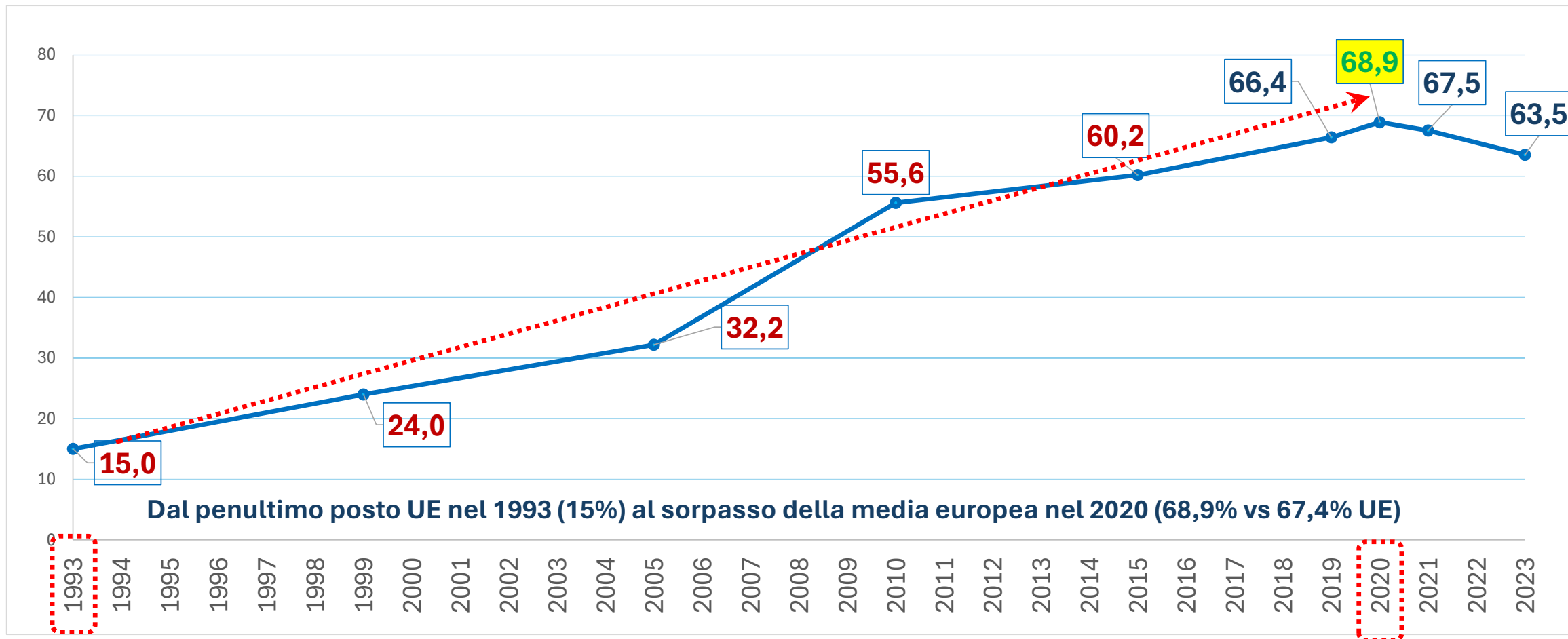
2. Formazione continua e imprese



Formazione continua e imprese

30 anni di formazione nelle imprese

Imprese con 10 e più addetti che hanno realizzato attività formative (corsi e/o altre attività) in Italia (Anni 1993-2024)

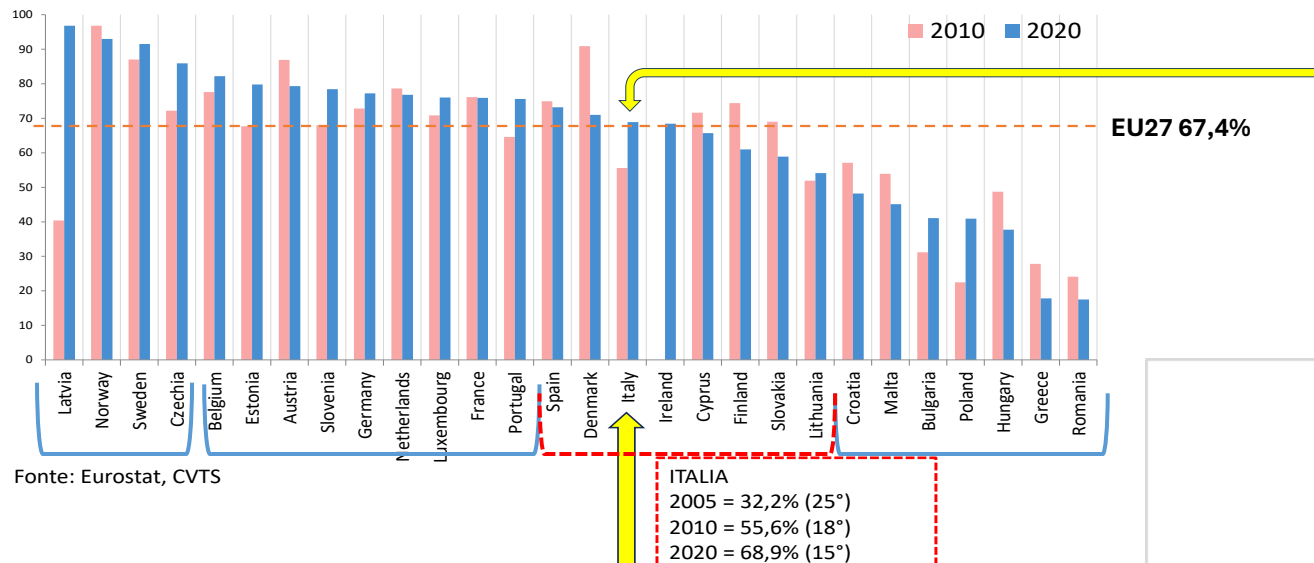


Fonte: Eurostat, CVTS – Inapp, INDACO-Imprese

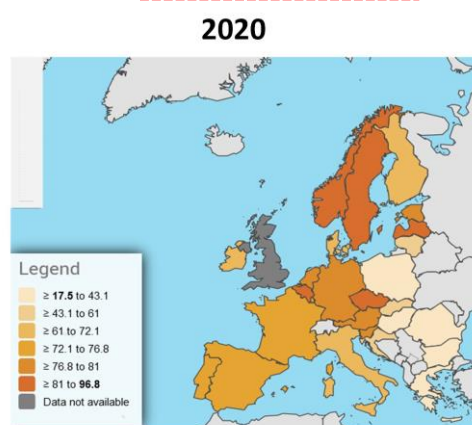
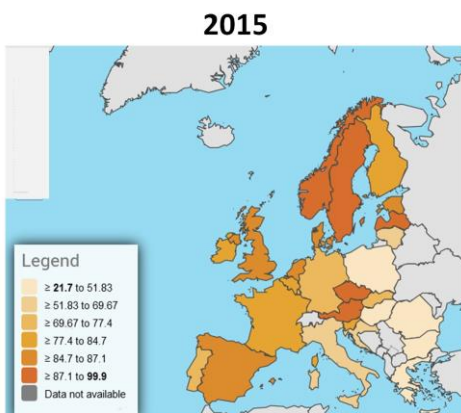
Formazione continua e imprese

Confronto con l'Europa

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



Fonte: Eurostat, CVTS



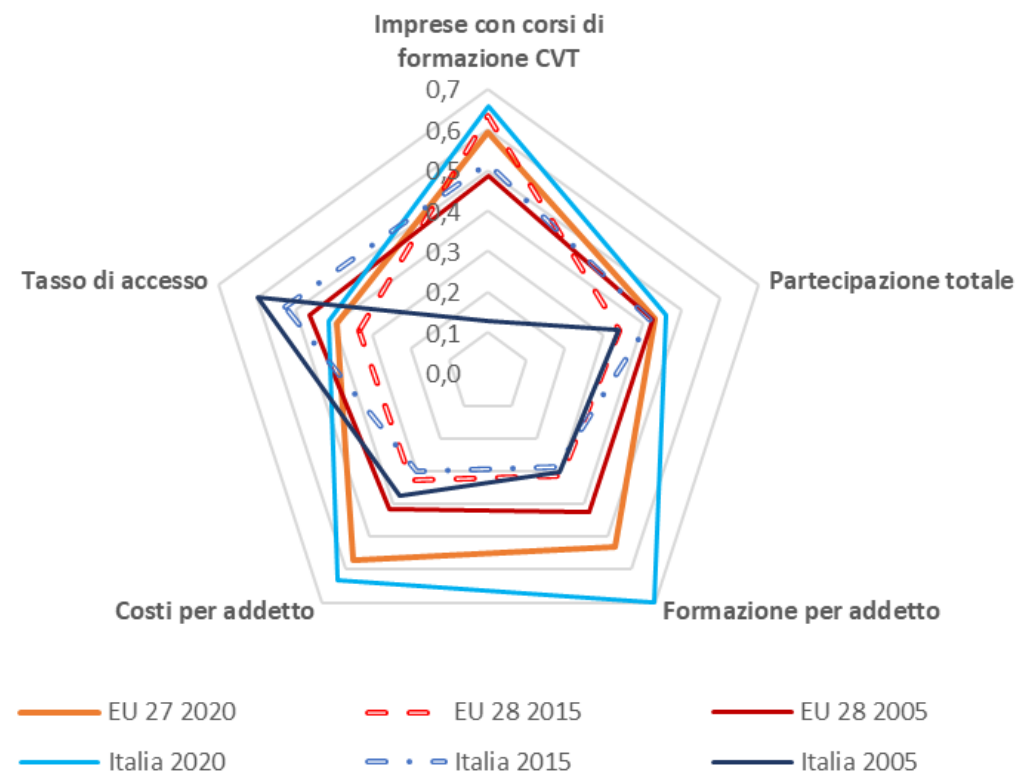
Fonte: Eurostat, CVTS 5-6

Posizionamento intermedio

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

INDICE SMOP

Confronto Italia - EU (2005, 2015, 2020)



Formazione continua e imprese

30 anni di formazione nelle imprese

Evoluzione di alcuni indicatori della formazione nelle imprese in Italia (1993 vs 2024)

TASSO DI PARTECIPAZIONE FORMATIVA

N. partecipanti ai corsi sul totale degli addetti

1993
31,1%
(CVTS)



+16,8 p.p.

2024
47,9%
(INDACO-IMPRESE)

IMPRESE CON UN PIANO DI FORMAZIONE

1993
22,9%
(CVTS)

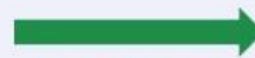


+10,8 p.p.

2024
33,7%
(INDACO-IMPRESE)

IMPRESE CON UN ACCORDO CON I SINDACATI SULLA FORMAZIONE

1993
7,8%
(CVTS)



+12,6 p.p.

2024
20,4%
(INDACO-IMPRESE)

Formazione continua e imprese

- La crescita strutturale è consolidata
- La sfida strategica oggi è un'altra: chi forma, quanto e con quale efficacia

LA DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO

40,2%

delle imprese ha riscontrato **difficoltà nel reperire i profili professionali** di cui aveva bisogno

Il fenomeno è trasversale **ma le grandi imprese risultano paradossalmente più esposte**

LA RISPOSTA STRATEGICA

38%

delle imprese ha definito una strategia strutturata per rispondere al **Mismatch**

~70%
grandi

molto meno
micro/PMI

- **La formazione continua è ancora più diffusa fra le grandi imprese piuttosto che fra le PMI**
- Trasformare la formazione da misura emergenziale a risposta strutturale per le PMI, le più esposte ma meno attrezzate

Formazione continua e imprese

Organizzare la formazione non basta: l'Infrastruttura organizzativa

La vera sfida è trasformarla in investimento strategico per l'impresa

ANALISI DEI
FABBISOGNI



Diffusa la pratica, ma
spesso in modo informale
e non strutturato

ITALIA

57,2%

valutazioni non regolari

UE

38,4%

valutazioni non regolari

RESPONSABILE /
TEAM DEDICATO



La presenza di figure
dedicate è più diffusa
rispetto alla media UE

ITALIA

61,9%

UE

40,7%

BUDGET
DEDICATO



Il principale punto di
debolezza

ITALIA

25,7%

UE

27,6%

VALUTAZIONE
DEGLI ESITI



La valutazione dei risultati
è ancora poco praticata

ITALIA

16,9%

UE

26,6%

- Le imprese italiane hanno costruito gli strumenti della formazione continua
- la sfida ora è trasformarla in un investimento strategico, stabile e misurabile

3. Competenze, mismatch e investimenti formativi



Competenze, mismatch e investimenti formativi

Come rispondono le imprese al mismatch

Il 38% delle aziende ha una strategia strutturata attraverso:

87,1%

**Ricerca
Esterna di
personale**

*leva
prevalente
in tutte le
dimensioni*

37,1%

Reskilling

*Grandi
51,4%
riconversione
selettiva di
ruolo*

30,4%

Upskilling

*Grandi
67,0%
Aggiornamento
su larga scala*

35,0%

Outsourcing

*Grandi
44,9%
risposta
rapida
ma fragile nel
lungo periodo*

Quanto funziona la formazione?

Efficacia percepita nel contenere il mismatch di competenze

**Upskilling
+
Reskilling**

54,5%

**Solo
Upskilling**

48,8%

ma 37,2% attribuisce il risultato ad altri fattori

**Solo
Reskilling**

45,7%

19,9% segnala assenza offerta adeguata

La formazione funziona meglio quando upskilling e reskilling si combinano (54,5%)

Ma la ricerca esterna resta la risposta più diffusa (87,1%): più rapida, ma meno sostenibile nel lungo periodo rispetto allo sviluppo del capitale umano interno

Competenze, mismatch e investimenti formativi

Le Academy di Filiera: una risposta sistemica alle sfide delle PMI

Quando la singola impresa non ce la fa, la rete genera competenze, condivisione e innovazione

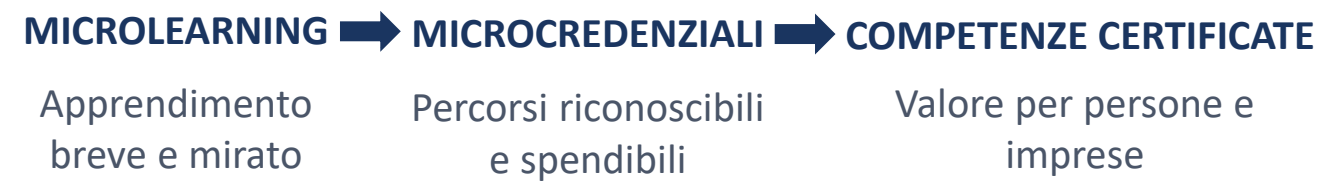


Competenze, mismatch e investimenti formativi

Microlearning: una nuova risposta allo skill mismatch

Percorsi brevi, modulari e flessibili che favoriscono l'aggiornamento continuo delle competenze

COS'È	COME VIENE UTILIZZATO	PERCHÉ PIACE ALLE IMPRESE
Un modo di apprendere pensato per essere immediato ed efficace BREVE Contenuti in pillole, tempi ridotti MODULARE Unità autonome e mirate su bisogni specifici FLESSIBILE Accessibile da diversi dispositivi e ovunque JUST-IN-TIME Quando serve, dove serve	Nelle imprese spesso affianca la formazione tradizionale  ● 62,4% Integrato con altri percorsi formativi ● 37,6% Utilizzato come modalità autonoma % sul totale delle imprese che utilizzano il microlearning	<i>Principali punti di forza (risposte multiple)</i> 44,7% Brevità dei tempi 🕒 42,6% Fruizione nel momento del bisogno 35,4% Accessibilità da diversi dispositivi 34,9% Efficacia dei contenuti 22,7% Modalità comunicative coinvolgenti



4. IA e innovazione dei processi formativi



IA e innovazione dei processi formativi

L'Intelligenza Artificiale entra nella formazione continua

Nelle aziende che la utilizzano sta già trasformando i processi formativi



Imprese che adottano l'IA

1 impresa su 4

Utilizza l'IA nella formazione

COME VIENE UTILIZZATA NEI PROCESSI FORMATIVI DELLE IMPRESE



ADOZIONE DELL'IA
nelle imprese



SUPPORTO ALLA FORMAZIONE
nelle imprese che adottano l'IA



FORMAZIONE PIÙ EFFICACE
più personalizzata, adattiva e coerente con i fabbisogni



36,8%

Generare materiali didattici

Creazione di contenuti e risorse formative



32,1%

Personalizzare i percorsi formativi

Adattamento dei percorsi alle competenze individuali



28,9%

Analizzare i bisogni formativi

Analisi dei fabbisogni per orientare la programmazione

IA e innovazione dei processi formativi

La formazione sull'IA resta ancora circoscritta

La formazione specifica sull'Intelligenza Artificiale coinvolge una quota contenuta di imprese formatrici, con forti differenze per dimensione e settore

DOVE È PIÙ PRESENTE

- 18,1%** **Grandi imprese**
(250 addetti e oltre)
- 29,0%** **Alta intensità tecnologica:**
Telecomunicazioni, editoria, informatica
- 13,1%** Attività professionali,
scientifiche e tecniche
- 11,5%** Servizi finanziari, assicurazioni
e fondi pensione

SU COSA SI FORMA

- >75%** **Fondamenti dell'IA**
- 54%** Applicazioni trasversali
ai processi aziendali
- 41,8%** Soluzioni verticali per
specifiche aree funzionali
- 27%** Aspetti etici, sociali
e protezione dei dati

Il rischio è l'insorgere di un "**doppio divario digitale**":
le **grandi imprese tecnologiche** puntano all'innovazione, mentre le **piccole aziende dei settori maturi** rimangono escluse.

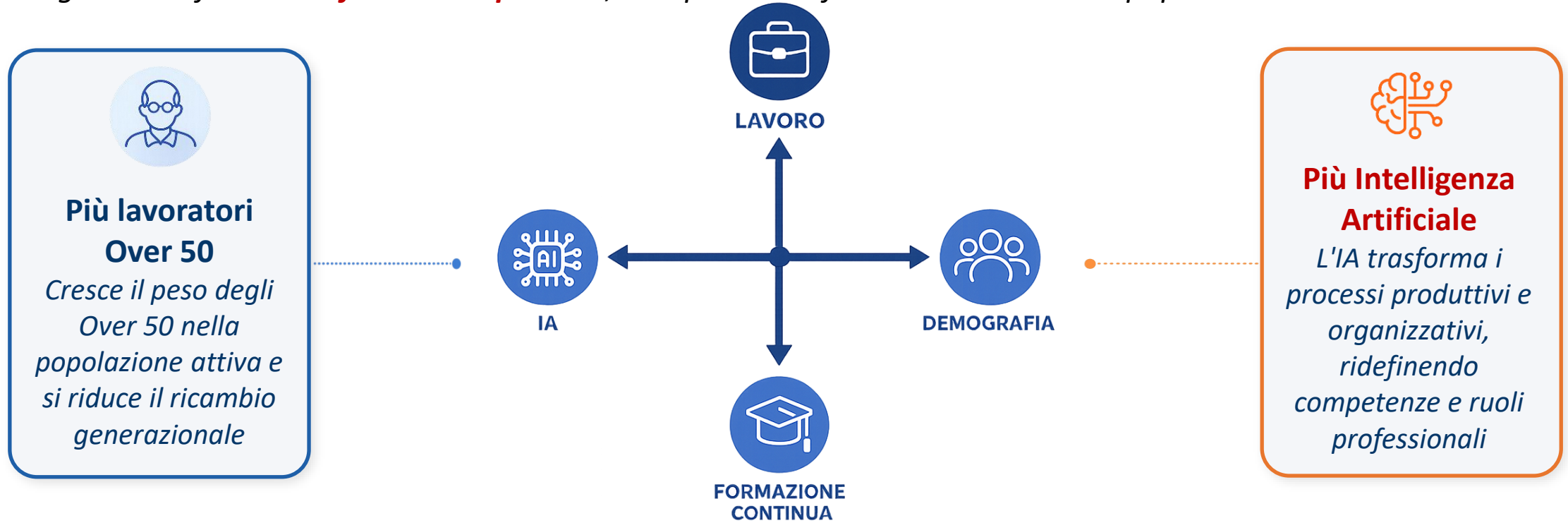
5. Transizione demografica e apprendimento intergenerazionale



Transizione demografica e apprendimento intergenerazionale

La duplice transizione: demografica e digitale

L'Intelligenza Artificiale **ridefinisce competenze**, occupazione e formazione mentre la popolazione attiva invecchia



Nuove competenze

Digitali, tecnologiche e trasversali per affrontare il cambiamento



Age management e apprendimento intergenerazionale

Valorizzare l'esperienza, favorire il trasferimento delle competenze e promuovere inclusione e produttività

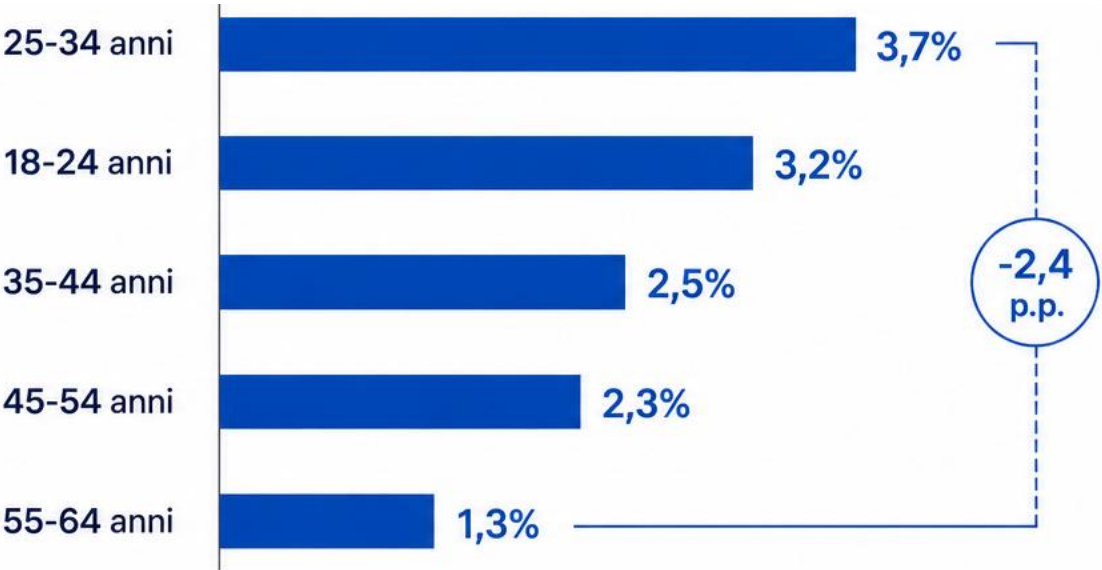
La competitività futura dipenderà dalla capacità di integrare IA, formazione continua e age management

Transizione demografica e apprendimento intergenerazionale

Chi rischia di rimanere indietro?

Partecipazione a corsi di formazione sull'Intelligenza Artificiale per *età* e livello di *istruzione*

Partecipazione ai corsi sull'IA per fascia d'età
(% di adulti)



I dati chiave

**2,9%** *quota di occupati che ha seguito corsi di formazione sull'IA*

**5,4%** *tra gli adulti con livello di istruzione alto (laurea)*

**1,1%** *tra gli adulti con livello di istruzione basso (fino alla licenza media)*

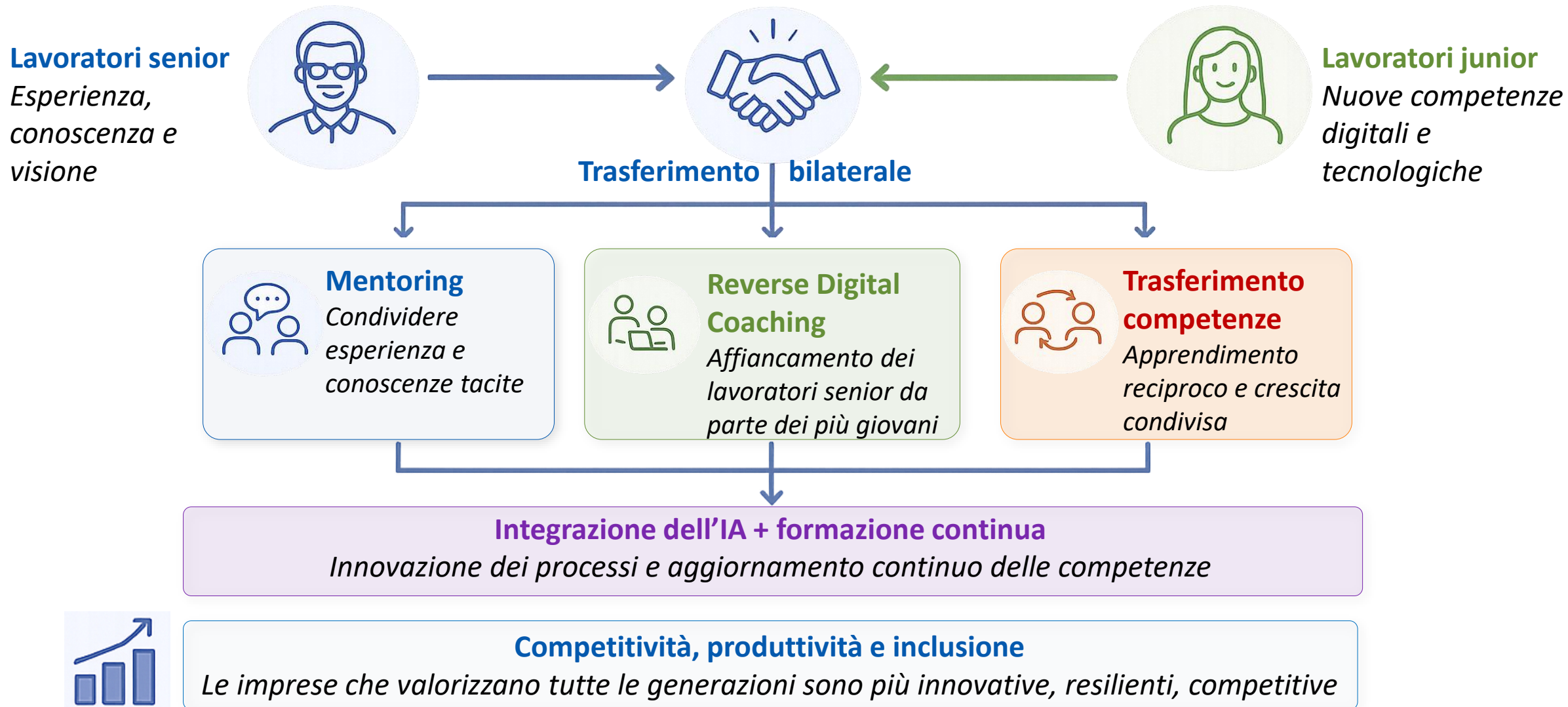
Over 50 e meno istruiti rischiano di rimanere indietro nella transizione all'IA

Fonte: Inapp, INDACO-Adulti 2025

Transizione demografica e apprendimento intergenerazionale

La risposta contro l'obsolescenza professionale:

Age management e Apprendimento intergenerazionale



Conclusioni: Verso una formazione continua strategica e inclusiva

1

Oltre la crescita quantitativa: ridurre i divari strutturali

Migliorare la qualità e l'equità: colmare i gap generazionali, territoriali, di istruzione e di dimensione aziendale.

2

Centralità della persona: tracciabilità e modelli flessibili

Adottare modelli flessibili (microlearning) e un sistema di tracciabilità e micro-credenziali per la spendibilità delle competenze.

3

Governance collaborativa e reti territoriali

Oltre ai finanziamenti: ecosistemi locali, Academy di filiera e partenariati pubblico-privati per allineare l'offerta ai fabbisogni.

4

Dialogo intergenerazionale e gestione della transizione

Governare le transizioni demografica e tecnologica attraverso l'anello di congiunzione tra generazioni (age management e apprendimento intergenerazionale).

5

Un investimento strategico e misurabile nel medio-lungo periodo e una IA inclusiva

Trasformare la formazione in un asset strategico misurabile, supportando le PMI nell'integrazione dell'IA per evitare nuove disuguaglianze digitali.

Trasformare la **formazione continua** da costo o adempimento burocratico a **leva di crescita strategica e inclusiva**



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.gov.it

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche