

RICERCA e STUDI

La formazione continua in Italia tra transizioni digitali e sfide strutturali

Domenico Barricelli, Simona Carolla

Introduzione: la formazione continua al tempo delle transizioni

L'articolo offre un quadro aggiornato sulle dinamiche partecipative e sulle politiche attivate in Italia per fronteggiare le sfide delle transizioni digitale, ecologica e demografica, avvenute nel biennio 2023-2024.

Il presente contributo analizza la partecipazione alle attività formative degli adulti, compresi i gruppi vulnerabili, sui fabbisogni di competenze e sulle trasformazioni nel

lavoro pubblico e privato. Un'analisi in cui emergono criticità strutturali e opportunità strategiche legate alla governance dei processi formativi, all'introduzione dell'Intelligenza Artificiale (IA) e all'adozione di approcci flessibili e personalizzati all'apprendimento.

In un contesto in continua evoluzione, la formazione continua rappresenta non solo un'opportunità di aggiornamento, ma anche uno strumento strategico per affrontare le sfide del mercato del lavoro e promuovere l'inclusione sociale. Essa

consente di valorizzare le competenze pregresse, di acquisire nuove abilità e di rafforzare la capacità di adattamento individuale e collettiva.

La formazione continua rappresenta una leva fondamentale per la tenuta dei sistemi produttivi e per la tenuta sociale nel contesto delle grandi trasformazioni tecnologiche e demografiche.

Il XXIV Rapporto INAPP sulla Formazione Continua (2025), nel delineare il quadro italiano della formazione degli adulti, sottolinea come il nostro Paese sia chiama-

to ad accelerare i processi di aggiornamento delle competenze, investendo su inclusione, qualità e capacità di anticipare i fabbisogni emergenti.

Nel presente articolo si pone l'attenzione su due aspetti complementari: da un lato, la partecipazione degli adulti alla formazione, analizzata anche in relazione a variabili sociodemografiche e professionali; dall'altro, le politiche pubbliche e aziendali, chiamate a garantire la capacità di adattamento di lavoratori e organizzazioni, in linea con le indicazioni europee per il "decennio digitale".

Le indagini INDACO-Adulti (*Indagine sui comportamenti formativi degli adulti*) e INDACO-Imprese (*Indagine sulla conoscenza nelle imprese*), entrambe realizzate da INAPP, costituiscono strumenti essenziali per analizzare le dinamiche della partecipazione formativa, rispettivamente a livello individuale e aziendale. Attraverso questi strumenti è possibile individuare le aree di maggiore criticità e progettare interventi mirati, in grado di rispondere efficacemente alle esigenze specifiche dei diversi segmenti della popolazione attiva.



Sede Inapp a Roma.

INDACO-Adulti, di cui è attualmente in corso la quarta edizione, è una rilevazione campionaria periodica che ha l'obiettivo di ricostruire il quadro della diffusione dell'apprendimento permanente degli adulti in Italia, coinvolgendo un campione statisticamente rappresentativo di occupati (dipendenti privati, dipendenti pubblici, indipendenti) e non occupati, residenti in Italia, di età compresa tra i 18 e i 64 anni, attraverso la somministrazione di interviste complete.

L'indagine, realizzata da INAPP, è sviluppata sulla base di una cooperazione scientifica con ISTAT, e metodologicamente armonizzata con l'Indagine *Adult Education Survey* (AES) dell'Eurostat. Tecnica di raccolta dati: misto CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), 51.260 individui tra i 18 e i 64 anni rispondenti, con riferimento a una popolazione di 35 milioni 817 mila adulti (Terza edizione).

Rientra nel Programma statistico nazionale (IAP-00003).

<https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/indagine-sui-comportamenti-formativi-degli-adulti-indaco-adulti-2022>

INDACO-Imprese, di cui è attualmente in corso la quinta edizione, è una rilevazione statistica periodica sulle attività di formazione realizzate dalle imprese per i propri addetti e consente l'elaborazione di alcuni indicatori chiave sulla diffusione delle attività formative nelle imprese italiane con almeno 6 addetti (l'incidenza della formazione, la partecipazione formativa, l'accesso alle attività formative, l'intensità e i costi della formazione). La rilevazione è progettata da INAPP per fornire ai decisori un dato sulla formazione nelle imprese che sia intermedio alle rilevazioni europee CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), a titolarità ISTAT, che si svolgono con una frequenza quinquennale e con cui la INDACO – Imprese è metodologicamente armonizzata.

Tecnica di raccolta dati: misto CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*)/CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), 24.495 imprese intervistate su un campione teorico di 38.000, con riferimento a una popolazione di 347.905 imprese attive nell'anno di riferimento (Quarta edizione). Rientra nel Programma statistico nazionale (IAP-00006).

<https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/indagine-sulla-conoscenza-nelle-imprese-indaco-imprese>

Partecipazione formativa degli adulti: una crescita diseguale

L'Italia nel contesto europeo

Nel 2023, il tasso di partecipazione degli adulti italiani (25-64 anni) ad attività di istruzione e formazione ha raggiunto l'11,6%, segnando un recupero dopo anni di stagnazione.

Sebbene questo dato rappresenti un progresso, l'Italia resta al di sotto della media UE (12,8%) e ancora lontana dall'obiettivo del *benchmark* europeo del 15%, fissato dalla Commissione europea per il 2020. Il miglioramento ha permesso al nostro Paese di

avanzare nel ranking europeo di quattro posizioni, passando dal diciottesimo al quattordicesimo posto, ma il divario con i Paesi del Nord Europa resta ampio: in Svezia, ad esempio, la partecipazione supera il 38% (Fig.1). Le disuguaglianze interne sono ancora evidenti. I giovani, i laureati e gli occupati partecipano molto più degli over 50, dei meno istruiti e dei disoccupati. In particolare, la partecipazione degli over 50 resta bassa, nonostante rappresentino una quota crescente della forza lavoro. Il tasso dei laureati italiani (25,2%) è superiore alla media UE, ma scende drasticamente al 3,2% tra chi ha solo un'istruzione di base (Fig.2). Anche le diffe-

renze territoriali sono significative, con il Mezzogiorno in netto ritardo rispetto alle aree del Nord.

Permangono inoltre disparità di genere e motivazionali: le donne partecipano leggermente più degli uomini, ma tra le inattive prevalgono motivazioni personali più che professionali. In generale, la formazione continua in Italia resta concentrata tra chi possiede già un buon capitale culturale e professionale, mentre le fasce più vulnerabili restano ai margini. Il confronto europeo evidenzia come, nei Paesi con sistemi consolidati di apprendimento permanente, la partecipazione sia più diffusa e meno condizionata da fattori socio-demografici.

Gruppi vulnerabili e accesso diseguale

Una parte del Rapporto è finalizzata all'analisi dei gruppi considerati "vulnerabili" — NEET, donne inattive, disoccupati di lungo periodo e lavoratori a bassa qualificazione — evidenziando come l'accesso alla formazione continua sia ancora fortemente influenzato da fattori strutturali.

Secondo i dati della terza edizione dell'indagine INAPP "INDACO-Adulti 2022", il 62,8% degli occupati ha partecipato ad attività formative non formali, mentre i tassi di partecipazione tra i disoccupati (17,4%) e gli inattivi (18,9%) restano sensibilmente inferiori.

La partecipazione tende ad

RICERCA e STUDI

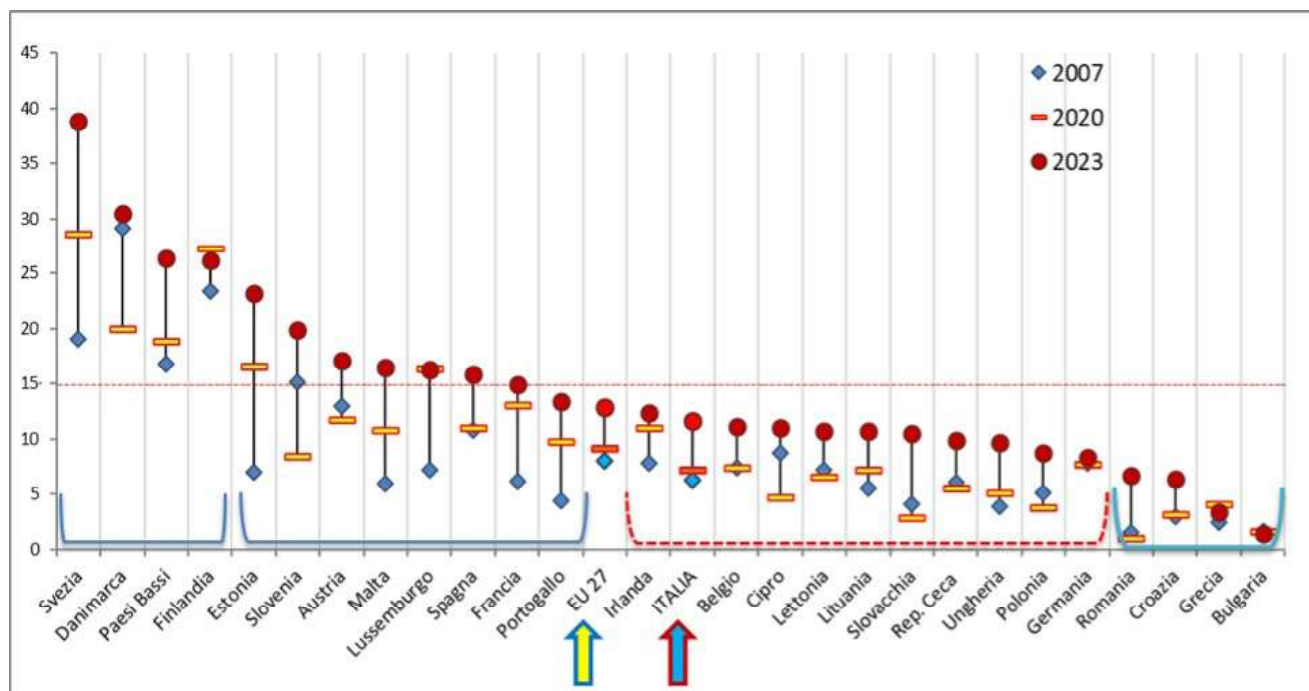


Fig. 1 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione nei Paesi dell'Unione europea rispetto al Benchmark ET 2020. Anni 2007, 2020-2023, EU27 (val. %). Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

aumentare con il livello di istruzione e la specializzazione professionale: le professioni intellettuali e scientifiche registrano tassi di coinvolgimento superiori al 76%, mentre le professioni meno qualificate mostrano livelli di partecipazione più contenuti, seppur non trascurabili. Questa asimmetria rischia di amplificare il divario tra “formati” e “non formati”, trasformando la formazione continua in un potenziale fattore di disuguaglianza anziché di inclusione. In questo contesto, il Programma GOL e le misure previste dal PNRR mirano a rafforzare l'accessibilità e la capillarità dell'offerta formativa, con un'attenzione specifica ai gruppi più svantaggiati. Tuttavia, l'efficacia di tali interventi è ancora oggetto di monitoraggio e valutazione.

Formazione e trasformazioni del lavoro autonomo

Particolarmente significativa è l'analisi dedicata al lavoro autonomo, che rappresenta una componente crescente e sempre più eterogenea del mercato del lavoro.

Le evidenze del Rapporto mostrano una polarizzazione tra lavoratori autonomi ad alta qualificazione, spesso protagonisti della transizione digitale, e soggetti marginalizzati, con basse competenze e limitata capacità di investimento formativo, spesso spinti verso l'autoimpiego per necessità. A questa dinamica si aggiunge l'invecchiamento della popolazione lavorativa, che rende più fragile il ricambio generazionale, soprattutto nelle libere professioni. I giovani lau-

reati mostrano un interesse decrescente verso il lavoro autonomo, mentre oltre la metà dei professionisti ha più di 50 anni.

I dati confermano tassi di partecipazione formativa molto bassi tra i lavoratori in proprio (8,2%), inferiori alla media degli indipendenti (13,8%) e dei professionisti (26,7%). Anche gli imprenditori risultano distanti dai livelli dei dirigenti nel lavoro dipendente. Per affrontare queste criticità, è necessario rafforzare gli investimenti formativi, promuovendo percorsi di aggiornamento professionale e digitale. Accanto alla formazione tradizionale, stanno emergendo modalità più flessibili come il micro-learning e la formazione digitale on demand. Per valorizzarne il potenziale, è fondamentale sviluppare sistemi di riconoscimento

delle competenze e strumenti di valutazione dell'efficacia formativa, così da sostenere una professionalizzazione diffusa e inclusiva del lavoro autonomo.

Mismatch di competenze e nuove priorità formative

Il fabbisogno di competenze digitali e green

Il mismatch tra domanda e offerta di competenze si accentua con le transizioni digitale ed ecologica. Il Rapporto Excelsior 2024-2028 evidenzia una crescente richiesta di competenze trasversali – cognitive, digitali e relazionali – insieme a una forte domanda di *skill green* e legate all'intelligenza artificiale (Unioncamere-Anpal, 2024).

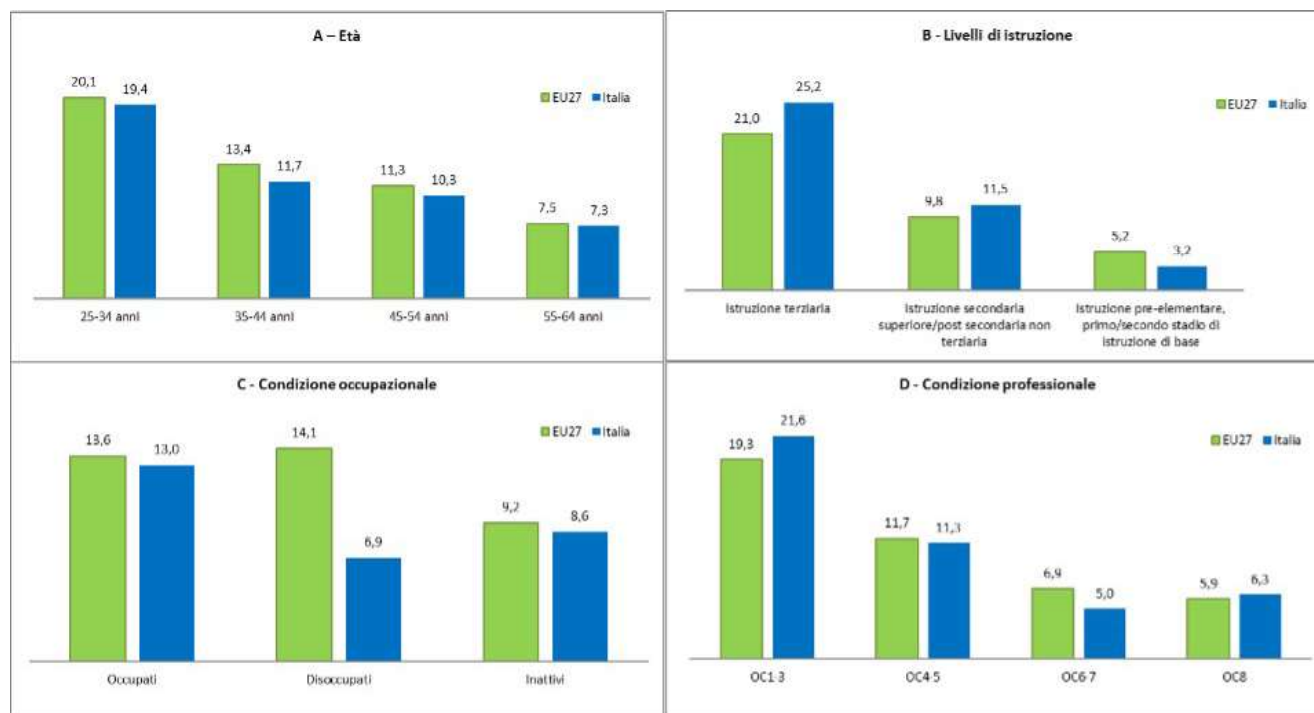


Fig.2 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo alcuni fattori socio-demografici - UE27 e Italia, Anno 2023 (val. %). Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Quasi il 59% del fabbisogno occupazionale richiederà competenze digitali, con picchi nelle professioni tecniche. Le competenze green, sempre più trasversali, sono centrali in settori come costruzioni, meccatronica e servizi avanzati. L'IA, inoltre, sta trasformando i profili professionali,

aumentando la richiesta di specializzazione e di capacità di interazione con sistemi intelligenti. In Italia, solo il 45,8% degli adulti possiede competenze digitali di base, contro il 55,3% della media UE (Eurostat, 2024). In questo contesto, la formazione continua è

fondamentale per colmare i divari, sostenere l'occupabilità e promuovere l'inclusione, soprattutto tra gli adulti con basse qualifiche.

Evoluzione normativa e governance frammentata

Sul piano normativo, nono-

stante l'assenza di una riforma organica della formazione continua, il biennio 2023-2024 ha visto l'adozione di provvedimenti rilevanti: tra questi, il Piano Transizione 5.0, il regolamento europeo sull'Intelligenza Artificiale e le disposizioni in materia di autonomia differenziata e alla definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP). Questi provvedimenti, sebbene non specificamente dedicati alla formazione, influenzano la programmazione e la governance delle politiche attive del lavoro. Tuttavia, il quadro normativo rimane complesso e disarticolato. La stratificazione di norme settoriali, unita alla competenza concorrente tra Stato e Regioni, contribuisce a una gestione frammentata degli interventi. Manca ancora un riferimento



RICERCA e STUDI



legislativo unitario che riconosca esplicitamente il diritto alla formazione continua come dimensione permanente del percorso lavorativo. In questo scenario, il rischio è che l'accesso alla formazione resti diseguale e condizionato da variabili territoriali e istituzionali.

Politiche per il decennio digitale: indicazioni e attuazione

Le linee strategiche delineate dalla Commissione Europea nel Piano d'azione 2024 per le competenze (COM (2024)), ribadiscono la centralità della formazione continua per affrontare le carenze di competenze e ridurre i divari sociali e territoriali.

Tra gli obiettivi principali figurano il coinvolgimento del 60% degli adulti in percorsi formativi entro il 2030, la promozione di micro-cre-

denziali e l'adozione di conti individuali di apprendimento. Il Piano sottolinea anche la necessità di rafforzare la collaborazione tra sistemi educativi, imprese e servizi

per l'impiego, in un'ottica di maggiore coerenza tra offerta formativa e fabbisogni del mercato del lavoro. Nel contesto italiano, queste indicazioni si inseriscono in

un quadro ancora segnato da forti disuguaglianze territoriali e da una bassa diffusione delle competenze digitali di base, che nel 2023 riguardavano meno della metà della popolazione tra i 16 e i 74 anni.

Il divario è particolarmente marcato tra i cittadini con basso livello di istruzione e tra le regioni del Mezzogiorno, dove la partecipazione alla formazione continua è ancora condizionata da fattori culturali, economici e infrastrutturali.

Innovazione e criticità nei contesti aziendali e pubblici

Le imprese italiane, in particolare le micro e piccole, faticano ad aggiornare i propri sistemi formativi in linea con





le trasformazioni digitali. Sebbene l'adozione di strumenti come l'e-learning, il micro-learning e l'intelligenza artificiale sia in crescita, la loro diffusione resta limitata e disomogenea. Le imprese di maggiori dimensioni sono più propense a integrare queste tecnologie nei percorsi formativi, mentre le realtà più piccole risentono della mancanza di risorse, competenze interne e supporto organizzativo.

Il *digital divide* penalizza soprattutto i lavoratori meno qualificati e le aree periferiche, riducendo l'efficacia delle politiche di *upskilling* e *reskilling*.

L'integrazione delle tecnologie digitali nei percorsi formativi può contribuire a superare barriere geografiche e temporali, offrendo soluzioni più flessibili e personalizzate.

Tuttavia, nel Rapporto si sottolinea l'importanza di

garantire la fruibilità delle piattaforme, la qualità dei contenuti e il supporto all'apprendimento, affinché l'esperienza formativa sia realmente inclusiva ed efficace.

Nel settore pubblico, la digitalizzazione dei processi amministrativi e l'introduzione dell'intelligenza artificiale pongono nuove sfide in termini di competenze.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel 2022, rappresenta uno strumento potenzialmente strategico per la pianificazione della formazione nella PA.

Tuttavia, l'analisi dei PIAO di alcuni ministeri evidenzia un'applicazione ancora disomogenea. Le amministrazioni sono chiamate a rafforzare le competenze digitali del personale, a migliorare la rilevazione dei fabbisogni formativi e a valorizzare le modalità di formazione a

distanza, soprattutto in connessione con il lavoro agile.

Conclusioni: una strategia per la formazione come diritto

Il quadro emerso conferma che la formazione permanente è oggi una leva imprescindibile per affrontare le transizioni digitali, ecologiche e demografiche, ma anche uno strumento essenziale per promuovere l'inclusione sociale e la competitività del sistema produttivo.

Tuttavia, l'accesso diseguale, la frammentazione normativa e la debolezza dei meccanismi di valutazione ne limitano ancora l'efficacia e la portata trasformativa.

Le evidenze raccolte, attraverso le indagini qui presentate, mostrano come la partecipazione formativa sia ancora fortemente condizionata da fattori strutturali: livello di istruzione, condizione occupazionale, età, genere e territorio.

In questo scenario, il rischio è che la formazione continua si configuri più come privilegio che come diritto, rafforzando le disuguaglianze anziché colmarle.

Per ridurre tali criticità strutturali, è necessario intraprendere un percorso strategico che possa riconoscere esplicitamente la formazione come diritto permanente, sostenuto da una governance multilivello, da investimenti mirati e da un'offerta formativa flessibile, digitale e personalizzata, in modo tale da poter costruire un sistema capace di accompagnare tutte

le persone, in ogni fase della vita, nei percorsi di sviluppo professionale e sociale. Occorre, inoltre, integrare apprendimento formale, non formale e informale, rafforzando l'analisi dei fabbisogni e la certificazione delle competenze.

Solo attraverso il consolidamento di una solida governance di sistema, fatta di investimenti coerenti, capaci di dare la giusta attenzione all'equità, all'inclusività e alla qualità si potrà rendere la formazione continua un pilastro effettivo per l'adattamento delle competenze dei lavoratori al futuro del lavoro, che è già presente.

Bibliografia

INAPP (2025), *XXIV Rapporto sulla formazione continua in Italia. Annualità 2023-2024*, Roma: INAPP.

Commissione europea (2024a), *Carenze di manodopera e competenze nell'UE: un piano d'azione*, COM (2024) 131.

Eurostat (2024), *Use of artificial intelligence in enterprises*.

Unioncamere - ANPAL (2024), *Rapporto Excelsior 2024-2028*, Roma.

Domenico Barricelli

Ricercatore INAPP, Gruppo di Ricerca Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti, Struttura Sistemi Formativi.

Simona Carolla

Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca INAPP, Gruppo di Ricerca Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti, Struttura Sistemi Formativi.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial - No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>