

# La funzione strategica della formazione continua per lo sviluppo dei sistemi di conoscenze e competenze nella transizione digitale e green: il ruolo dell'Università

**Roberto Angotti**

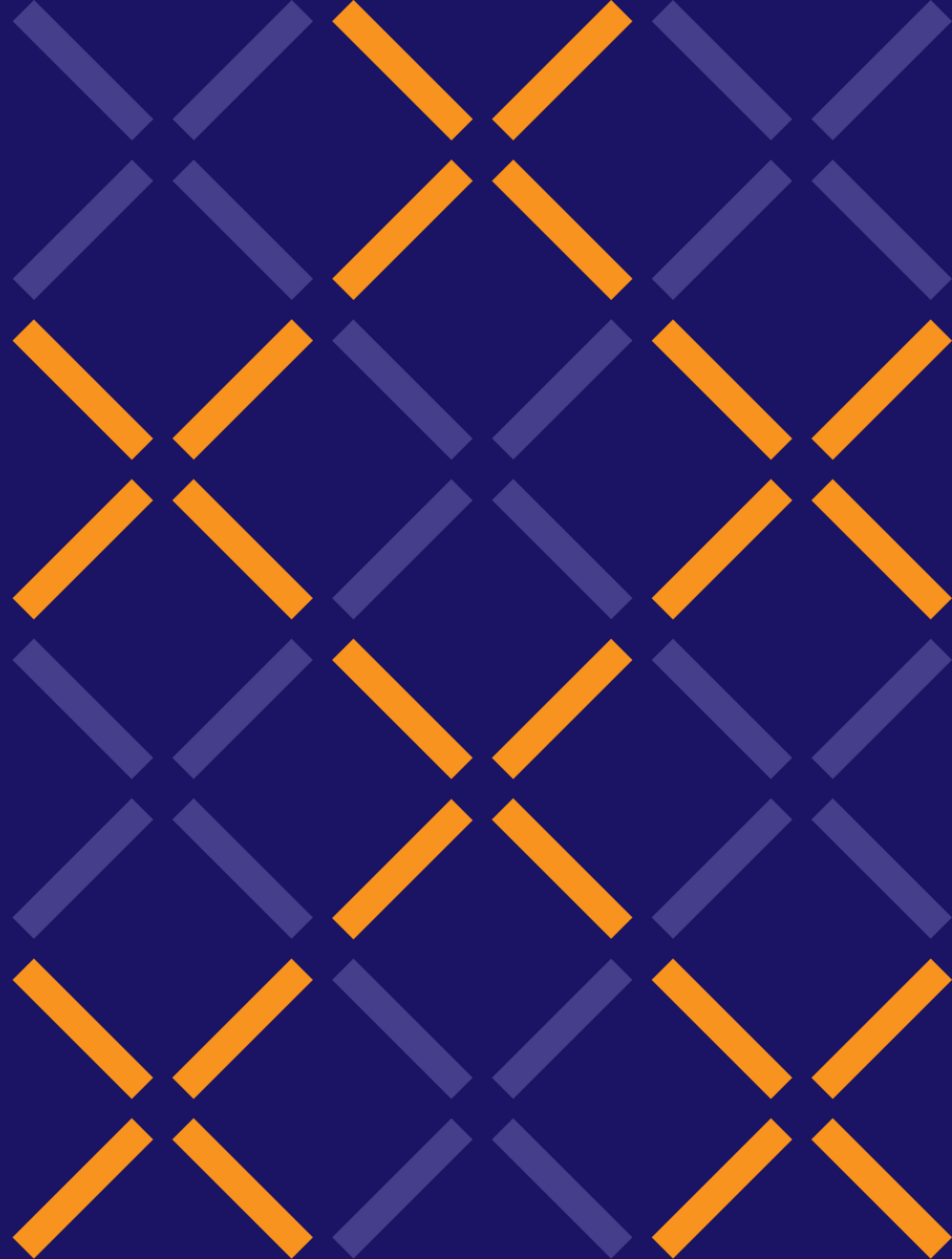
Responsabile Gruppo di ricerca

«Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti»

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

## RUIAP

Rete Universitaria  
Italiana per  
l'Apprendimento  
Permanente



1

Ruolo della  
formazione in un  
contesto di  
trasformazione

2

La formazione  
continua nelle  
imprese

3

L'Apprendimento  
degli adulti

4

Questioni chiave

5

Ruolo delle università  
nella formazione  
aziendale

6

La voce di chi fa  
formazione:  
l'Università di fronte  
all'apprendimento  
degli adulti

7

Il contributo delle  
università per la  
riduzione del  
mismatch tra l'offerta  
e la domanda di  
competenze

8

Ricerche in corso  
In uscita...  
Per approfondire...

# Ruolo della formazione in un contesto di trasformazione

- Ruolo cruciale della Formazione Continua (FC) come fattore di sviluppo
- Crescente attenzione istituzionale: PNRR
- Anno Europeo delle competenze: transizione digitale e verde
- Ruolo FC nel supporto all'adozione di approcci flessibili e innovativi per l'individuazione di profili professionali e competenze in continua evoluzione
- Raccomandazioni e piani d'azione per incoraggiare iniziative di upskilling e reskilling
- Necessario identificare e monitorare le competenze disponibili nelle aziende per pianificare interventi efficaci di formazione
- Sviluppo di Policy a livello nazionale (NIP, Piano Adulti, PNNC)

# La Formazione Continua dei lavoratori occupati

## Evoluzione istituzionale e di policy

A 30 anni dall'avvio, **il sistema della Formazione Continua ha raggiunto una apprezzabile dimensione quantitativa**, in termini di investimenti pubblici e privati mobilitati.

Quadro **misure di sostegno** molto articolato: intervento regionale (FSE), parti sociali (Fondi paritetici interprofessionali), crescita competitività aziendale (Credito d'imposta formazione 4.0), contrasto della crisi (Fondo nuove competenze), rafforzamento competenze adulti (GOL)

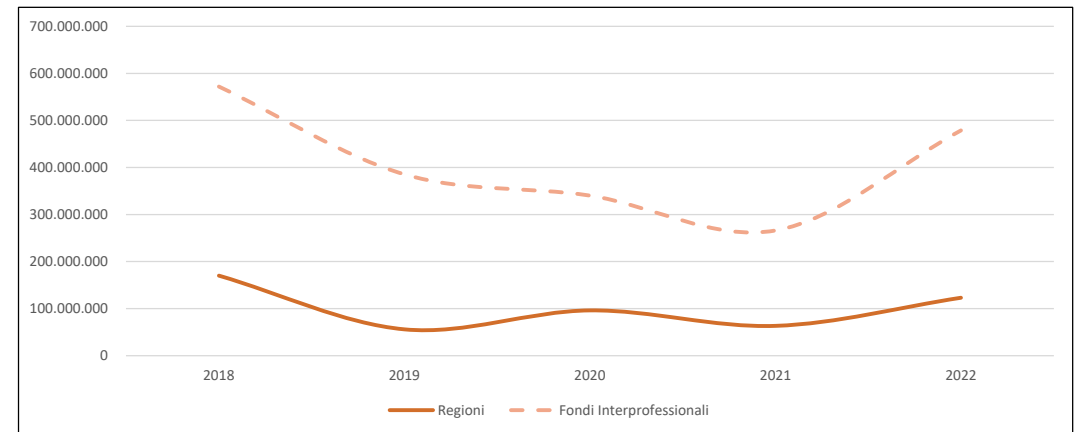
## Fondi paritetici interprofessionali

750 mila imprese aderenti, 9,8 milioni dipendenti.  
2018-2022: 358 avvisi (71 l'anno), 2.041 milioni di euro impegnati

## Programma GOL

3 milioni di beneficiari entro il 2025 (donne, disoccupati di lunga durata, disabili, under 30, over 55), 800 mila da formare (300 mila per competenze digitali). Regioni: 855 milioni di euro e 700 mila partecipanti

Risorse stanziate per Avvisi dai Fondi Interprofessionali e dalle Regioni per anno di pubblicazione  
Anni 2018-2022 (v.a. in euro)

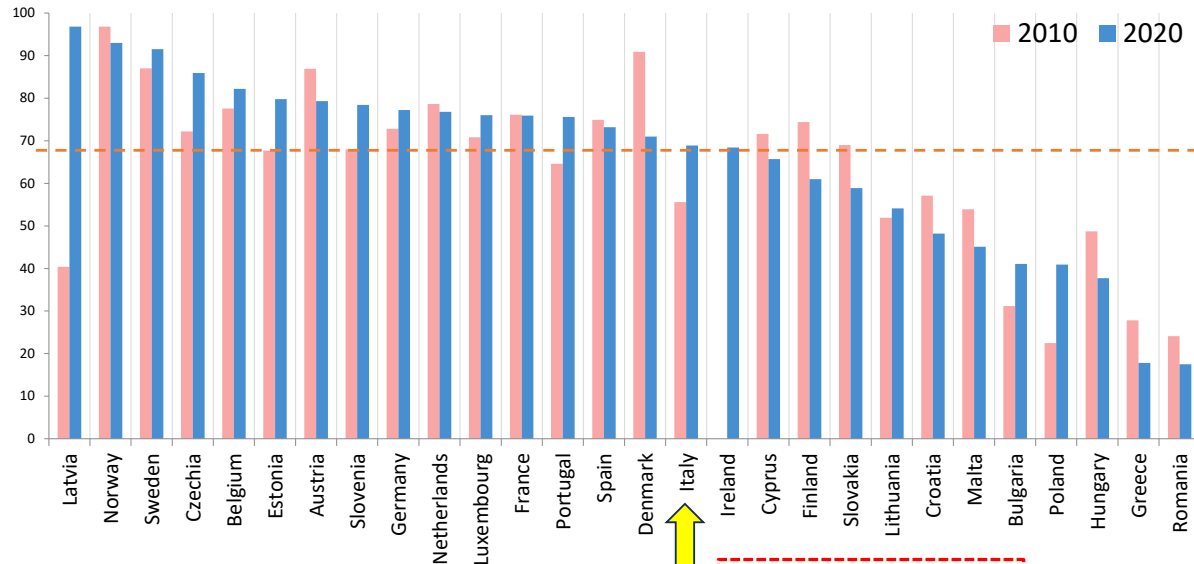


Fonte: Avvisi pubblicati da Fondi Interprofessionali, Regioni e PP.AA.

# La formazione continua nelle imprese in Europa

L'Italia al 15° posto in Europa per la percentuale di imprese con 10 addetti e oltre che forniscono formazione ai propri dipendenti, con un valore del 68,9% in un range che va dal 17,5% della Romania al 96,8% della Lettonia.

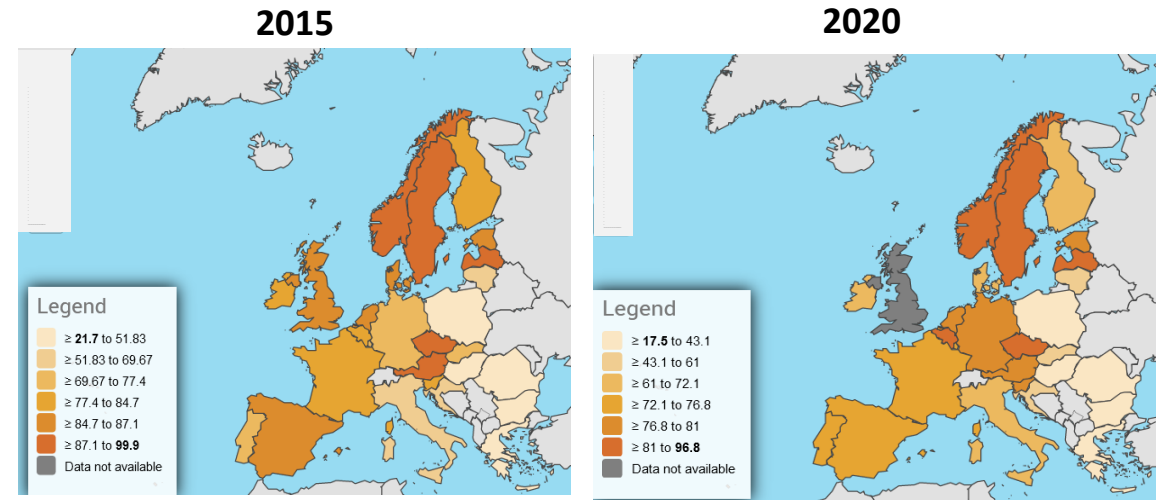
Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Europa (%)



Fonte: Eurostat, CVTS

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

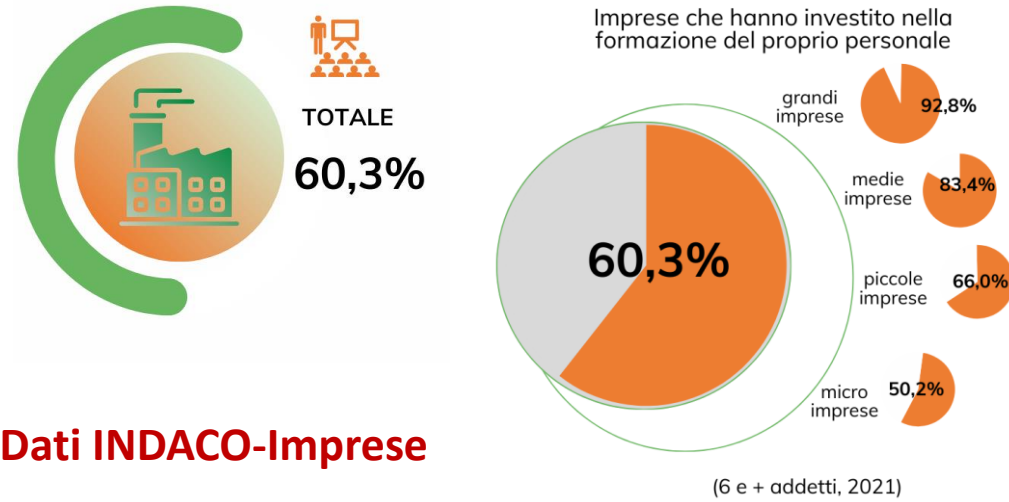
Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Europa (%)



Fonte: Eurostat, CVTS 5-6

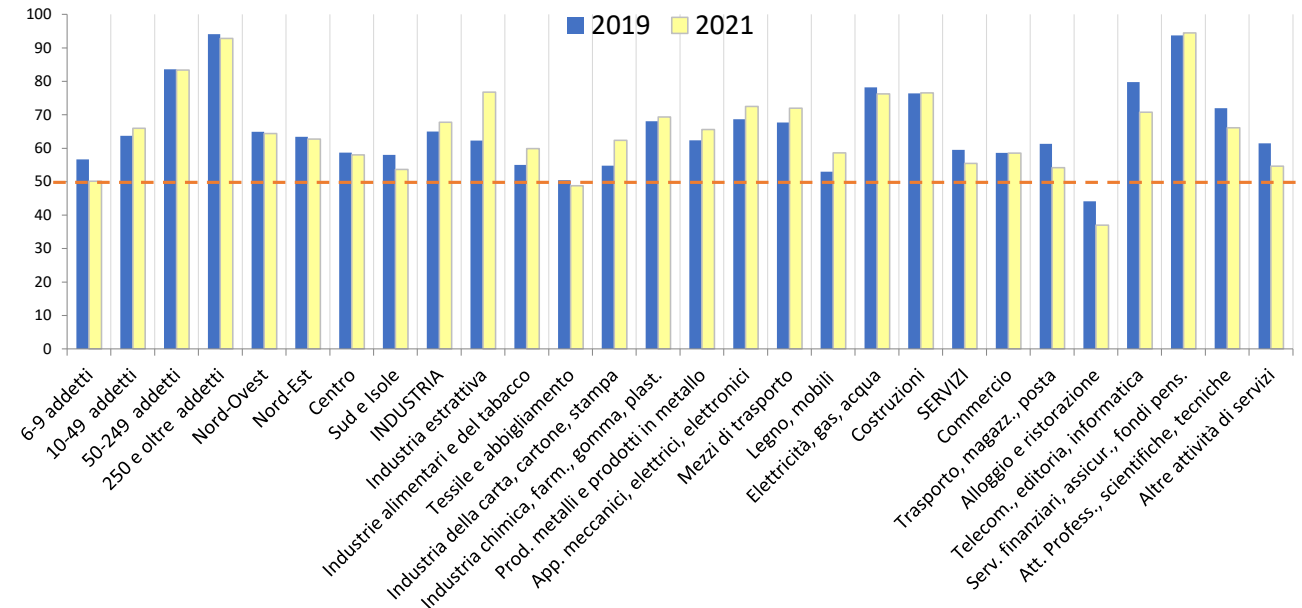
# La formazione continua nelle imprese in Italia

- Imprese con 6 addetti e oltre che forniscono formazione: 60,3%
- Differente propensione formativa imputabile a divari Nord/Sud, dimensionali e settoriali
- Gap dovuto a modelli organizzativi e di business poco innovativi e alla mancanza di una cultura dello sviluppo delle competenze cresce nei territori in cui la dotazione infrastrutturale tecnologica e cognitiva è carente



## Dati INDACO-Imprese

**Imprese che hanno offerto formazione ai propri addetti in Italia, per classe dimensionale, ripartizione territoriale e settore di attività economica, 2019-2021 (%)**

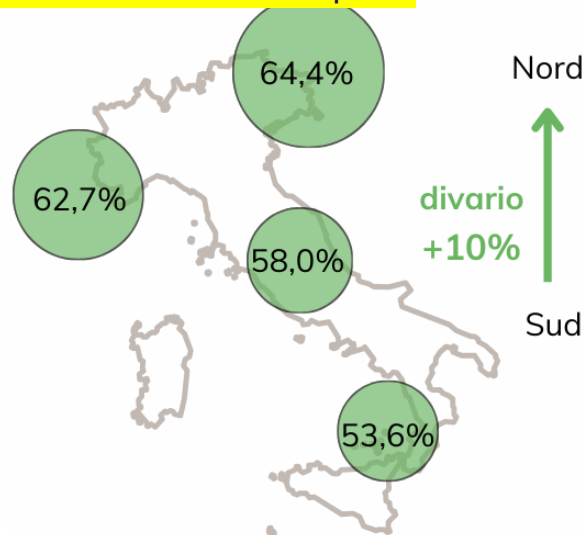


Fonte: Inapp, INDACO-Imprese

# La formazione continua nelle imprese in Italia

Imprese che hanno **investito** nel 2021 nell'aggiornamento e nello sviluppo delle conoscenze del proprio personale

Divario Nord-Sud: 10 punti



% Addetti che hanno partecipato a corsi di formazione aziendali

**43,4%**



La combinazione di questi fattori incide in particolare nel Sud, per carenza di corsi e scarsa capacità delle PMI di far fronte alle sfide della digitalizzazione e dell'innovazione.

**Dati INDACO-Imprese**

**80,3%**

Aziende hanno formato propri lavoratori per adeguarne le competenze



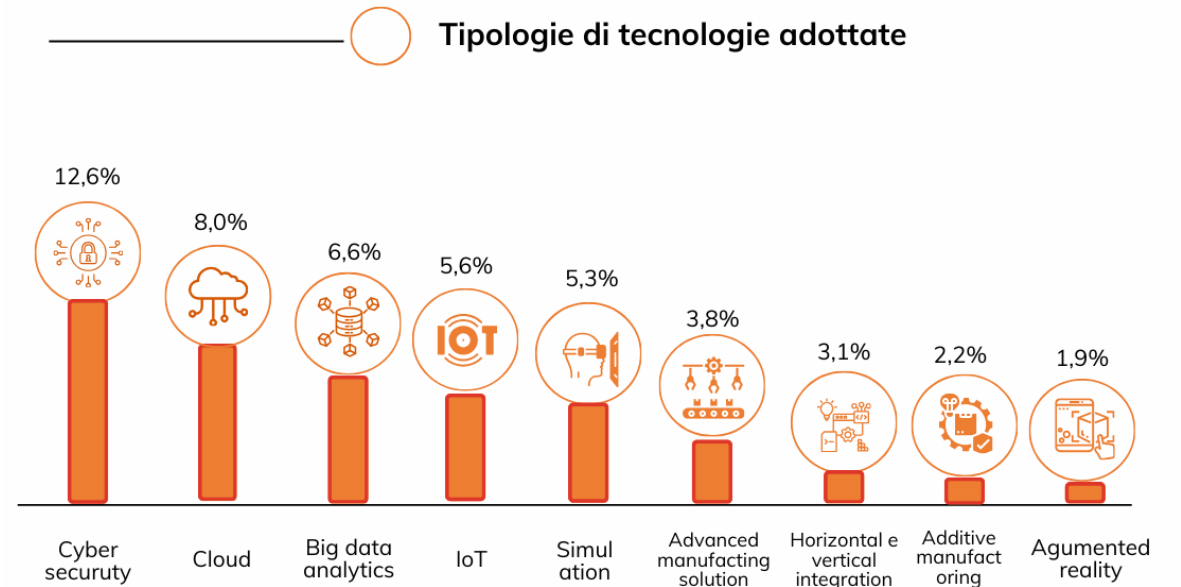
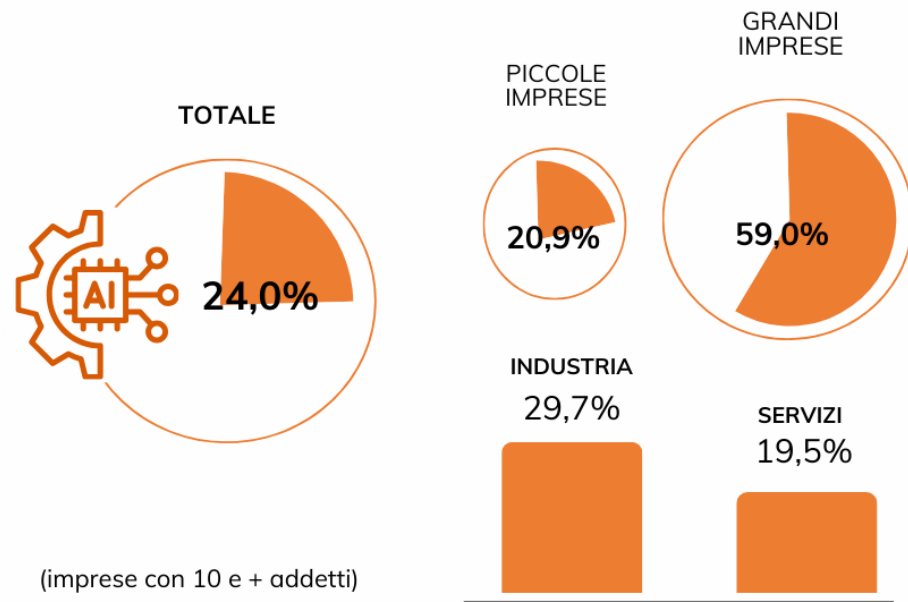
**17,7%**

Aziende che hanno assunto nuovo personale con le competenze necessarie

# La formazione 4.0

## Dati INDACO-Imprese

Imprese che hanno adottato nel 2021 **tecnologie abilitanti 4.0** per la digitalizzazione e l'automazione



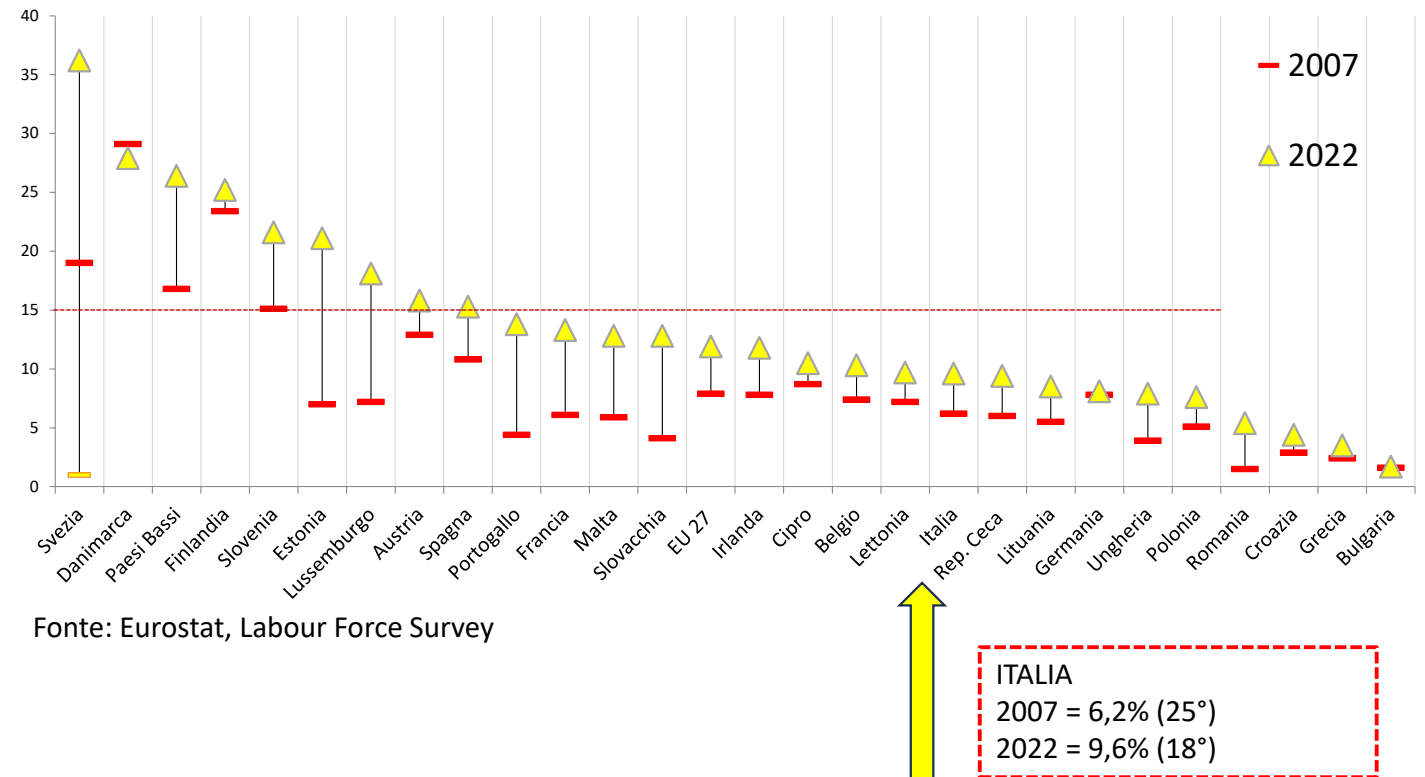


# L'Apprendimento degli adulti in Europa

## Bassi livelli di competenza, gender, age e qualification gap

- La popolazione 25-64 anni che nel 2022 ha partecipato ad attività di istruzione e formazione (4 settimane precedenti l'intervista) è pari al **9,6%** (UE 11,9%, -2,3%), in crescita ma ancora lontano dai target europei
- Nel ranking l'Italia è al **18°** posto
- Una fra le principali sfide che il nuovo quadro delle politiche formative deve affrontare è la necessità di innalzare i livelli di partecipazione formativa degli adulti

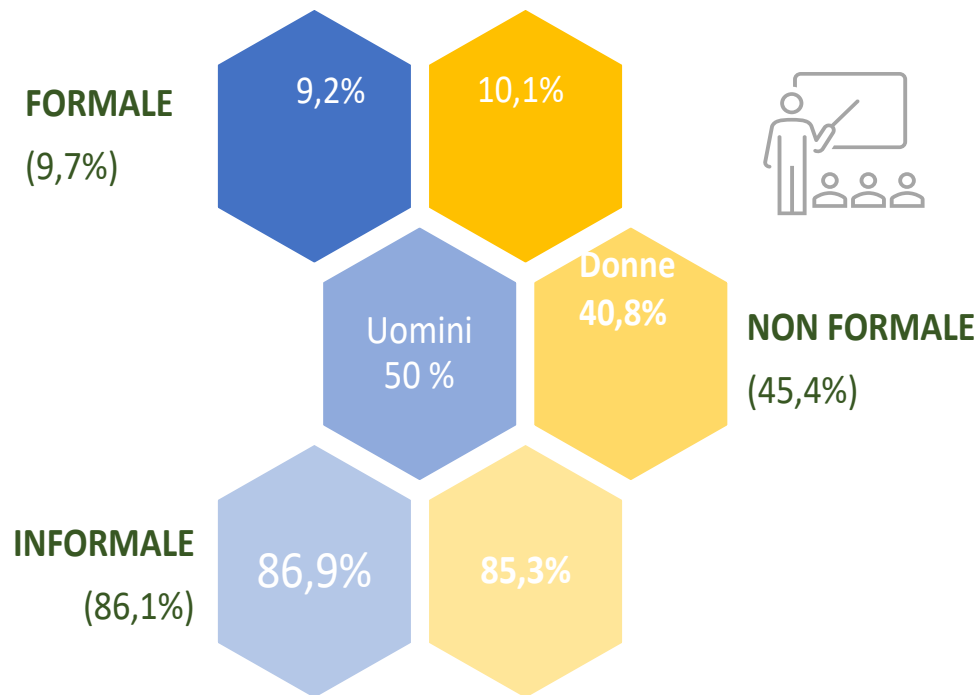
Adulti 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle ultime quattro settimane, in Europa (%)



# L'Apprendimento degli adulti in Italia

## Dati INDACO-Adulti

Adulti 18-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione negli ultimi 12 mesi, in Italia, per tipo di apprendimento e genere, 2022 (%)



la partecipazione ad attività formative è direttamente proporzionale all'aumentare del titolo di studio, e al livello di qualifica professionale:

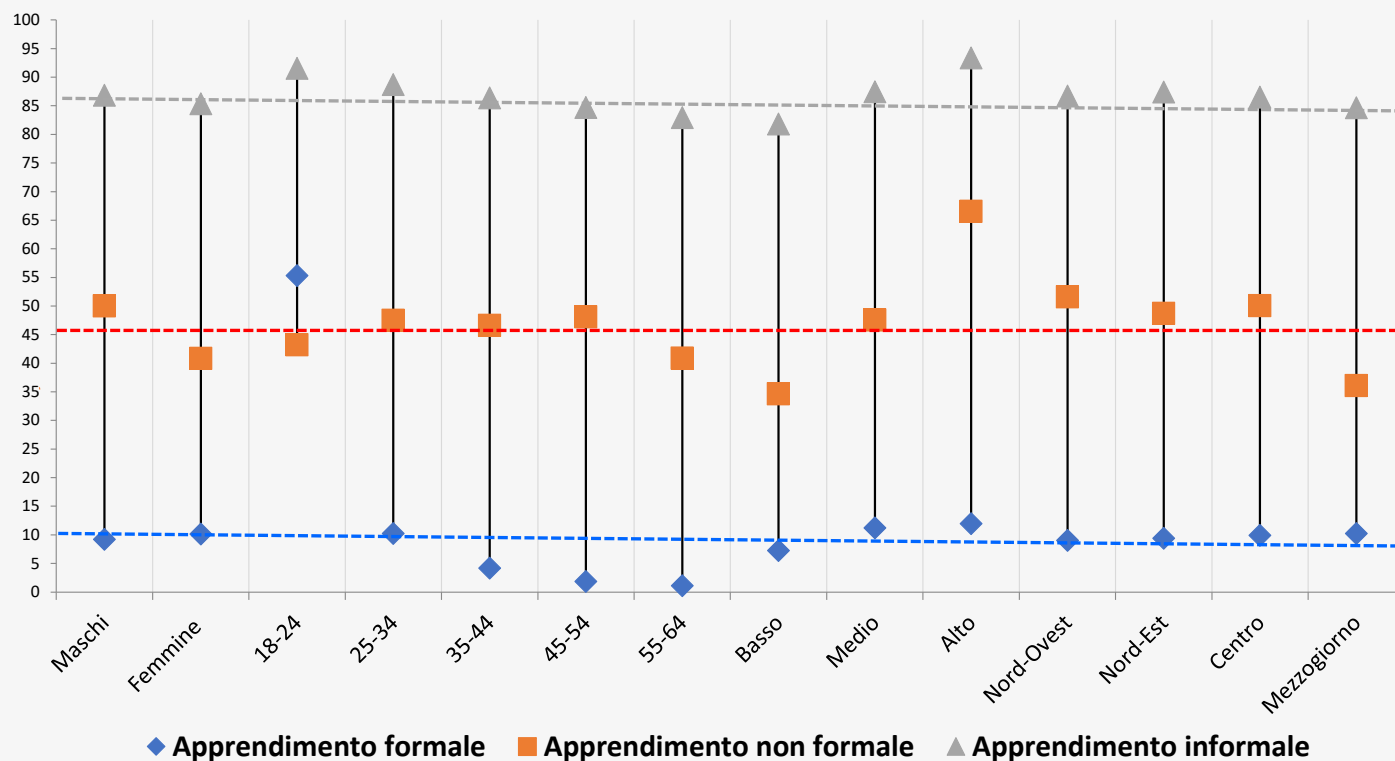
- Adulti **bassa scolarità**, meno impegnati in tutti i tipi di percorso
- **Alta scolarità** superiore al 66% apprendimento non-formale, il 93,4% informale
- Supera 70% nei percorsi formativi **non-formali** per **lavoratori altamente qualificati**

Cresce l'**apprendimento informale**, favorito dalla diffusione di occasioni di formazione meno strutturata o dallo **smart working**

Fonte: Inapp, INDACO-Adulti

# Questioni chiave

Adulti 18-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione negli ultimi 12 mesi, in Italia, per tipo di apprendimento, genere, età, scolarità e area geografica, 2022 (%)



Fonte: Inapp, INDACO-Adulti

1. Divari territoriali e dimensionali nelle imprese

2. Gender gap, age gap, qualification gap

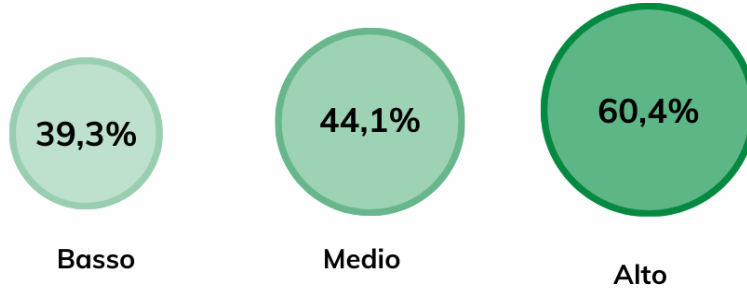
Limiti e criticità strutturali

- Diseguaglianze di accesso dovute al genere (**gender gap**), all'età (**age gap**) e al livello di istruzione e qualificazione (**qualification gap**).

# APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

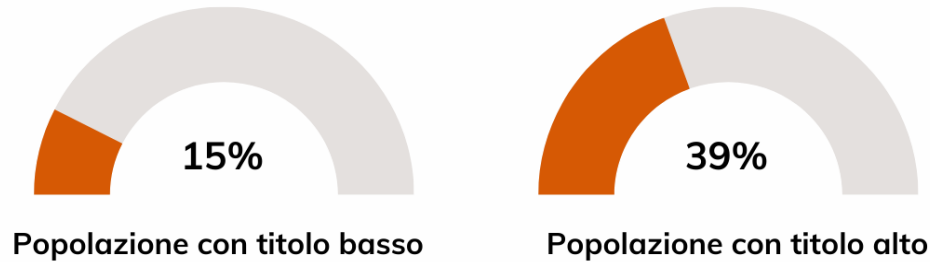


## Partecipazione alla formazione per titolo di studio



Il livello di istruzione influenza fortemente la partecipazione alla formazione continua

## Disponibilità a partecipare ai costi della formazione



A un maggior livello di istruzione corrisponde non solo, mediamente, una superiore disponibilità di risorse, ma anche una maggiore consapevolezza dei benefici connessi alla formazione, più fiducia e motivazione

**Dati INDACO-Adulti**

# Questioni chiave

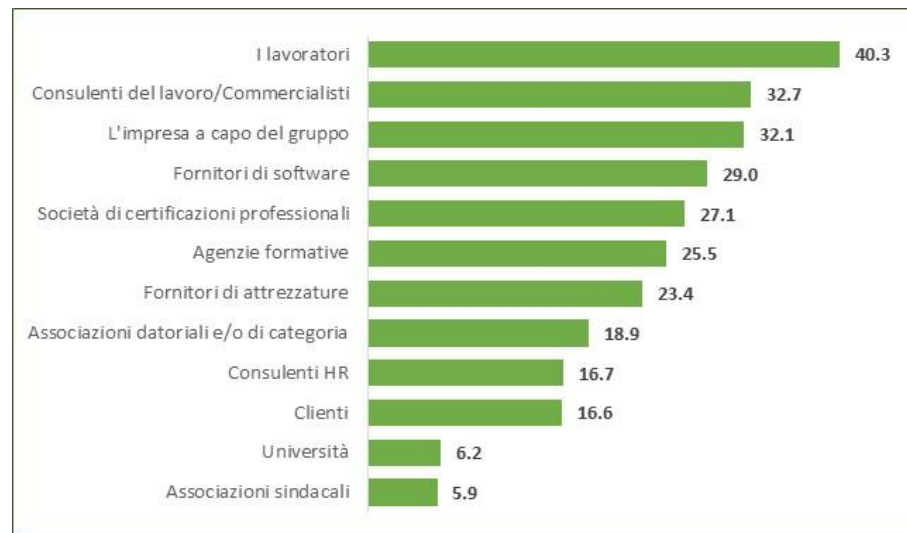
3. Differenziazioni settoriali nell'impiego della FC
4. Limiti del finanziamento pubblico
5. Formazione per la *Twin Transition*
6. Elevata quota incidentale di formazione ex lege
7. Ridotto livello di coerenza tra analisi dei fabbisogni formativi e sviluppo delle competenze
8. Effetti pandemici e modernizzazione della FC



# Ruolo delle università nell'influenzare le decisioni delle imprese nell'individuare i corsi di formazione

- Un ruolo marginale: rilevante per il 6% delle imprese che hanno organizzato corsi esterni
- Non allineamento con le esigenze specifiche del settore o dell'azienda, mancanza di flessibilità nei programmi accademici

Imprese con 6 addetti e oltre che hanno realizzato corsi di formazione: i soggetti rilevanti nell'individuazione dei corsi di formazione (%)



Dati INDACO-Imprese

**Differenze territoriali:** collaborazioni tra università e imprese, poli industriali, risorse accademiche specializzate, politiche regionali

**Differenze dimensionali:** grandi imprese maggiori risorse e accesso a reti più ampie di collaborazioni

**Differenze settoriali:** Settori ad alta tecnologia (informatica, ingegneria, biotecnologia), turismo, sanità, finanza

# Quale ruolo hanno le università nel fornire corsi di formazione alle imprese?

- Un ruolo marginale: **4,2%** delle imprese hanno utilizzato università per corsi esterni

**Imprese con corsi  
forniti da  
Università, per  
classi di addetti,  
ripartizione  
territoriale e settore**

Differenze  
territoriali,  
dimensionali e  
settoriali

Approccio  
innovativo e  
multidisciplinare,  
programmi  
personalizzati,  
collaborazioni nel  
R&S

	Totale delle imprese che hanno svolto corsi esterni	Imprese che <u>hanno adottato una o più tecnologie abilitanti 4.0 per la digitalizzazione e l'automazione</u>	Imprese che <u>hanno adottato tecnologie digitali</u>	Imprese che <u>hanno adottato azioni/misure per ridurre il loro impatto ambientale</u>
Classi di addetti	%	%	%	%
6-9	3,6			
10-49	3,5	2,8	1,2	1,2
50-249	7,5	8,4	4,9	4,9
250 e oltre	17,1	21,6	18	18,3
Ripartizione geografica				
Nord-Ovest	5,5	6,8	1,4	1,4
Nord-Est	3,3	8,3	3,0	3,0
Centro	3,7	2,0	1,8	1,8
Sud e Isole	3,6	0,8	2,8	2,8
Settore				
Industria	3,6	5,4	2,2	2,2
Servizi	4,8	4,1	2,2	2,2
<b>Totale</b>	<b>4,2</b>	<b>4,9</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>

# La voce di chi fa formazione: l'Università di fronte all'apprendimento degli adulti

15 Università in due focus group + Indagine Delphi

1. Strutturazione dell'offerta esistente in tema di formazione continua e permanente
2. Linee-strategiche che guidano la strutturazione dell'offerta
3. Assetto organizzativo della formazione delle università
4. Questioni di maggiore attualità rispetto all'offerta di formazione continua
5. Una possibile Agenda per l'apprendimento degli adulti



# La voce di chi fa formazione: l'Università di fronte all'apprendimento degli adulti

**15 Università** in due **focus group** + Indagine **Delphi**

## **1. Strutturazione dell'offerta esistente in tema di formazione continua e permanente**

- Formazione post-laurea e professionale: corsi, master e specializzazioni
- Formazione docenti
- Collaborazioni con le aziende e la pubblica amministrazione
- categorie vulnerabili

### **SFIDA:**

- Certificazione delle competenze



# La voce di chi fa formazione: l'Università di fronte all'apprendimento degli adulti

## 2. Linee-strategiche che guidano la strutturazione dell'offerta

- Relazioni con il territorio (Reti territoriali per l'apprendimento permanente, ...)
- Migliorare il coordinamento interno all'università delle diverse filiere di offerta formativa

## 3. Assetto organizzativo della formazione delle università

- Dall'assetto stabile e riconosciuto alla delega al singolo docenti da parte del Rettore, all'ufficio dedicato, al **centro di competenza**
- Interesse crescente nell'istituire veri e propri **centri dedicati all'apprendimento permanente**

# La voce di chi fa formazione: l'Università di fronte all'apprendimento degli adulti

## 4. Questioni di maggiore attualità rispetto all'offerta di formazione continua

- Impatto della pandemia sulla formazione a distanza
- Certificazione delle competenze e micro-credenziali
- Differenziazione dell'offerta formativa

## 5. Certificazione delle competenze e micro-credenziali

- Miglioramento del raccordo tra soggetti territoriali
- Rafforzamento della relazione con le imprese
- Maggiore attenzione alle popolazioni svantaggiate

# . Il contributo delle università per la riduzione del mismatch tra l'offerta e la domanda di competenze

- Importanza della terza missione
- Miglioramento delle relazioni tra università, territori e sistema produttivo
- Ruolo delle università nei servizi per il lavoro
- Esperienze simili alle Corporate University
- Formazione dei formatori

# Ricerche in corso

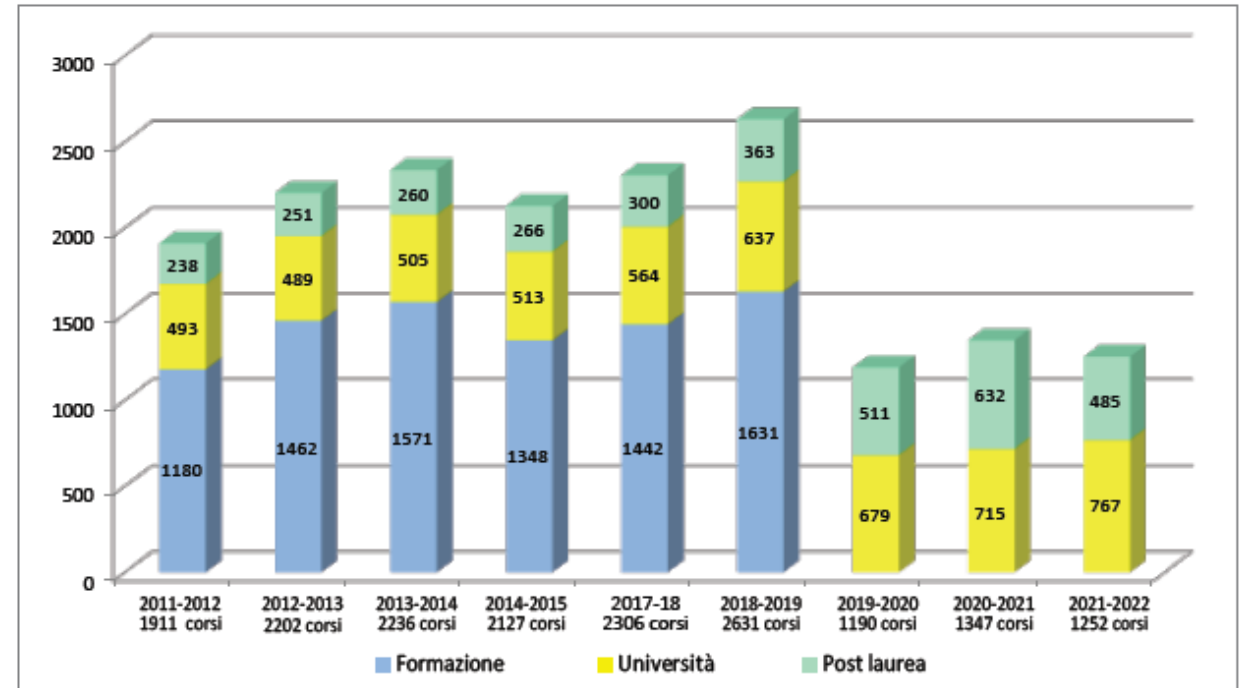
INAPP, Gruppo di ricerca  
«Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti»

- **La formazione per la transizione ecologica**

1.252 percorsi, di cui 767 riferibili ai segmenti formativi universitari (corsi di laurea di nuovo ordinamento e magistrale) che rappresentano il 14% dell'offerta nazionale.

I percorsi post-laurea rivolti alla sostenibilità (master universitari di I e II livello, corsi di professionalizzazione post-laurea, master privati) sono 485, il 5% dell'offerta nazionale.

Figura 3.19 Offerta formativa ambientale per sub-universo (formazione, università, post-laurea) e per anno. Aa. ff. 2011-2022



Fonte: Inapp, 2022

Crescita costante del segmento formativo universitario ambientale e consolidamento dei percorsi post-laurea, dove acquista sempre più rilevanza la parte di offerta relativa ai master di II livello, confermandone, al contempo, il ruolo di importante canale di professionalizzazione e acquisizione di conoscenze e competenze in grado di garantire buone chance occupazionali ai giovani in ingresso nel mercato del lavoro.

# In uscita...

- **La formazione per la transizione digitale**

INAPP, Gruppo di ricerca  
«**Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti**»



## **INNOVAZIONE NELLE IMPRESE, COMPETENZE E FORMAZIONE CONTINUA**

IL RUOLO DEI **COMPETENCE CENTER** E DEI  
DIGITAL INNOVATION HUB NELLA TRANSIZIONE  
AL MODELLO 4.0



## **PROCESSI DI TRANSIZIONE DIGITALE NELLE PMI**

EVOLUZIONE DEI RUOLI AZIENDALI, NUOVI  
FABBISOGNI FORMATIVI E OFFERTA DI  
FORMAZIONE CONTINUA



## **ECOSISTEMI DELLA FORMAZIONE CONTINUA**

STRATEGIE DI RISPOSTA AI NUOVI SCENARI  
AZIENDALI INDOTTI DALLA TRASFORMAZIONE  
DIGITALE 4.0

# Per approfondire...



- Angotti R., Campanella G., Vergani A. (2023), La formazione continua in Italia, tra questioni irrisolte e nuovi scenari d'intervento, Scuola Democratica. Learning for Democracy, n.1, pp. 5-166
- Pedone A., Angotti R., Barricelli D. (2023), Training and skills development in SMEs. Analysing the role of support policies and NRRP strategies, Sinappsi XIII, n.1, pp.32-49 <<https://shorturl.at/CITZ0>>, <[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3935/INAPP\\_Sinappsi\\_1-2023.pdf](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3935/INAPP_Sinappsi_1-2023.pdf)>
- Angotti R., Dordit L. (2021), Adult competences in Italy between company's responsibility and individual right to training, in Proceedings of the 2nd International Conference of the Journal Scuola Democratica "Reinventing Education", Vol. 1, Citizenship, Work and The Global Age, pp. 931-44.
- Angotti R., Occhiocupo G., Pedone A. (2023), Formazione continua e digitalizzazione nella PA. Spunti di riflessione dai dati dell'Indagine INDACO-PA, Sinappsi, XIII, n.3, pp. 33-48 <[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4207/INAPP\\_Innovazione-tecnologica-nella-PA\\_Sinappsi\\_3-2023.pdf](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4207/INAPP_Innovazione-tecnologica-nella-PA_Sinappsi_3-2023.pdf)>
- Angotti R, Dordit L.(2023), Questioni chiave per le policy della formazione continua in Italia, basate sui risultati dell'Indagine Inapp Indaco-Imprese, Economia&Lavoro n.1 2023, Carocci, Roma <[https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023\\_IT.pdf](https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023_IT.pdf)>
- Angotti R, Di Castro G (2023), Profilo di adulti low skilled: caratteristiche, partecipazione formativa e competenze, Economia&Lavoro, n.1 2023, Carocci, Roma
- Angotti R., Pedone A. (2022), The renewed role of continuing vocational training for inclusion and territorial development in the twin transitions, research paper, XLIII Conferenza scientifica Annuale AISRe, Milano, 5-7 settembre 2022
- Angotti, R., Perani, G., (2021), Surveying intangible investments of firms before and after the pandemic: the INAPP experience with new methodologies and new data sources, EESW21 Conference, EUROSTAT

# Per approfondire...



- Parlamento italiano (MLPS-INAPP-ANPAL) (2024), Relazione sulla Formazione Continua in Italia (Annualità 2022-2023). XXIII Rapporto sulla Formazione Continua (Articolo 66, comma 3, della legge 17 maggio 1999, n. 144), Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Atto Parlamentare XLII, n. 2 - Relazione sulla formazione continua in Italia, riferita alle annualità 2021-2022 Senato della Repubblica - Documento XLII n. 2 - XIX Legislatura <<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4260>>
- Cedefop (2023). Thematic country review on upskilling pathways for low-skilled adults. in Italy: key findings of the first research phase. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. (Collaborazione alla redazione del Report) <<http://data.europa.eu/doi/10.2801/148295>>
- Angotti R., Campanella G., Vergani A. (a cura di) (2023), Special Issue: «La formazione continua in Italia, tra questioni irrisolte e nuovi scenari d'intervento», Scuola Democratica, n. 1/2023, pp. 5-166, Il Mulino editore, Bologna <<https://www.rivisteweb.it/issn/1129-731X/issue/8708>>
- Angotti R. (a cura di) (2023), Special Issue: «La funzione strategica della Formazione continua per lo sviluppo dei sistemi di conoscenze e competenze», Economia & Lavoro, N. 1/2023, pp. 9-118, Carocci editore, Roma <[https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023\\_IT.pdf](https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023_IT.pdf)>
- INAPP (2023), “La formazione continua e l'apprendimento degli adulti”, Rapporto INAPP 2023, Capitolo 3, pp. 178-200, Rubettino, Soveria Mannelli <[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4122/Inapp\\_Rapporto\\_2023\\_capitolo3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4122/Inapp_Rapporto_2023_capitolo3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>
- Angotti, R.; Fonzo, C. (2022). Teachers and trainers in a changing world – Italy: Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET). CEDEFOP ReferNet thematic perspectives series <[https://www.cedefop.europa.eu/files/5586\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5586_en.pdf)>
- Nicoletti P. (2024), La formazione universitaria sulla sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa. I primi dati relativi al Nord Italia, Roma, Inapp, WP, 121



# La funzione strategica della formazione continua per lo sviluppo dei sistemi di conoscenze e competenze nella transizione digitale e green: il ruolo dell'Università

## Grazie per l'attenzione

### Contatti

Università di Milano Bicocca  
Dipartimento di Scienze Umane  
per la Formazione «Riccardo Massa»  
Piazza Ateneo Nuovo 1 - 20126 Milano

[www.ruiap.it](http://www.ruiap.it)

[info@ruiap.it](mailto:info@ruiap.it)

+39 380 6498022

### Roberto Angotti

Responsabile Gruppo di ricerca

«Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti»

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

[r.angotti@inapp.gov.it](mailto:r.angotti@inapp.gov.it)

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

RUIAP