



WHITEPAPER **FORMARE AL DIGITALE**

**UNA CHIAVE PER L'OCCUPAZIONE
E LA COMPETITIVITÀ DEL
SISTEMA PAESE**

EXECUTIVE SUMMARY

La formazione al digitale sembra essere il modo più efficace per aiutare i lavoratori a riposizionarsi su un mercato del lavoro con sempre più richieste di skill tecnologiche a ogni livello.

L'edizione 2024 dell' **IMD World Digital Competitiveness Ranking** vede l'Italia al 40° posto su 67 economie mondiali.

In questa ricerca, la competitività è classificata secondo tre criteri fondamentali:

- Knowledge
- Technology
- Future Readiness.

La performance peggiore del nostro Paese avviene sui tre fattori di ranking raggruppati nel concetto di Knowledge: siamo **al 50° posto per la presenza di talenti disponibili, e al 48° per training e formazione.**

Questo whitepaper si propone di comprendere quali conseguenze abbia questa carenza formativa sul mercato del lavoro, e quali strategie sia opportuno mettere in atto per incrementare il livello di alfabetizzazione dei lavoratori italiani, per colmare il divario esistente fra le richieste del mercato e l'effettiva disponibilità di talenti in grado di governare la trasformazione digitale in atto.

**WORLD
DIGITAL
COMPETITIVE
RANKING:
ITALIA
AL 48° POSTO
PER TRAINING
E FORMAZIONE**

**DIMINUISCONO
GLI OCCUPATI
FRA I 35 E I 50 ANNI**

**RAPIDA
OBSOLESCENZA
DELLE COMPETENZE**

IL CONTESTO: DATI E TENDENZE

1 - IL LAVORO IN ITALIA: EMERGENZA RESKILLING

Il più recenti dati ISTAT hanno registrato nel mese di Gennaio 2025 un tasso di occupazione pari al 62,8%, con un aumento di 0,4 punti percentuali.

L'aumento, però, non riguarda le persone di età compresa **fra i 35 e i 50 anni**, tra i quali **diminuisce il numero degli occupati**, mentre aumenta del 2,1% il numero degli inattivi.

Se la perdita del lavoro può avvenire per cause strutturali legate al mercato, dall'outsourcing alla delocalizzazione, **la difficoltà di reinserimento nel mercato** lavorativo nasce sempre più spesso dalla **rapida obsolescenza delle competenze** maturate precedentemente.

LA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO PER CLASSI DI ETÀ

PROSPETTO 4. POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ E CONDIZIONE PROFESSIONALE
Gennaio 2025, dati destagionalizzati

	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali	
		gen25 dic24 (assolute)	gen25 dic24 (percentuali)	nov24-gen25 ago-ott24 (assolute)	nov24-gen25 ago-ott24 (percentuali)	gen25 gen24 (assolute)	gen25 gen24 (percentuali)
15-24 ANNI							
Occupati	1.159	+13	+1,1	-10	-0,8	-22	-1,8
Disoccupati	267	-2	-0,6	+5	+2,0	-64	-19,2
Inattivi	4.411	-16	-0,4	+13	+0,3	+116	+2,7
25-34 ANNI							
Occupati	4.283	+38	+0,9	-11	-0,3	+70	+1,7
Disoccupati	466	+8	+1,9	+28	+6,9	+35	+8,1
Inattivi	1.419	-73	-4,9	-19	-1,2	-91	-6,0
35-49 ANNI							
Occupati	8.787	-39	-0,4	-21	-0,2	-16	-0,2
Disoccupati	500	-4	-0,8	-8	-1,6	-102	-16,9
Inattivi	2.080	+26	+1,3	-26	-1,3	+42	+2,1
50 ANNI E PIU'							
Occupati	9.992	+133	+1,3	+127	+1,3	+481	+5,1
Disoccupati	387	-12	-3,0	-3	-0,8	-64	-14,1
Inattivi	17.692	-91	-0,5	-31	-0,2	-183	-1,0
Inattivi 50-64 anni	4.333	-83	-1,9	-67	-1,5	-226	-5,0

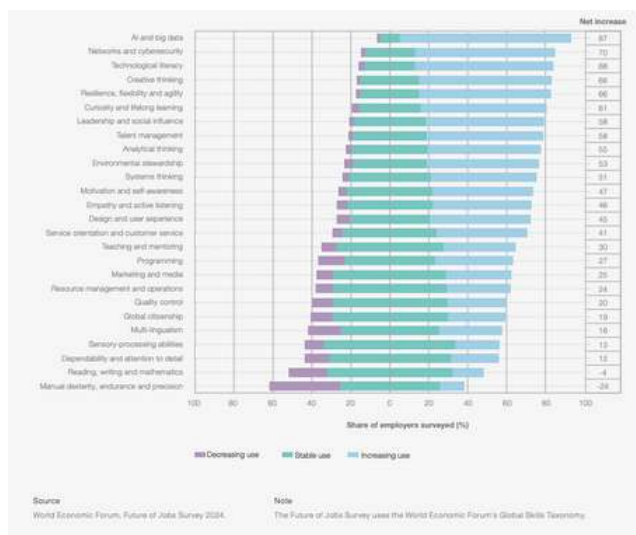
**IL 39% DELLE SKILL
ATTUALI SARANNO
OBSOLETE ENTRO
CINQUE ANNI**

**IL 70% DEI DATORI
DI LAVORO RICERCA
SKILL SPECIFICHE
E AGGIORNATE**

IL CONTESTO: DATI E TENDENZE

2 - DIGITAL TRANSFORMATION: LE SKILL EMERGENTI

L'ultimo report "The Future of Jobs" pubblicato dal World Economic Forum nel gennaio 2025 conferma poi che **il 39% delle skill attuali subirà una trasformazione o diventerà obsoleto entro i prossimi 5 anni.** Fra le skill più richieste nei prossimi cinque anni, spiccano quelle che riguardano la trasformazione digitale: ai primi tre posti troviamo infatti la capacità di utilizzare Artificial Intelligence e Big Data, Network e Cyber Security e al terzo posto l'alfabetizzazione digitale. Secondo il 63% degli imprenditori, la carenza di competenze adeguate rappresenta la sfida principale per la trasformazione delle aziende, soprattutto quando si parla di trasformazione digitale, **e il 70% dei datori di lavoro prevede di assumere figure professionali con skill specifiche e aggiornate.**



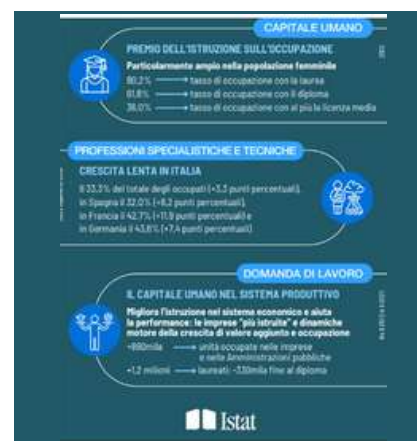
**SCOLARIZZAZIONE
BASSA PER GLI
OCCUPATI
25-64 ANNI**

**PROFESSIONI
SPECIALISTICHE
E TECNICHE:
ITALIA 33,3%
FRANCIA 42,7%
GERMANIA 43,6%**

IL CONTESTO: DATI E TENDENZE

3 - SCOLARIZZAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA

Il rapporto ISTAT sullo stato del Paese evidenzia come sullo sviluppo dell'Italia continua a pesare la **bassa scolarizzazione delle persone 25-64enni**. Il 37 per cento dei lavoratori ha come titolo più alto la licenza media, e presenta forti resistenze a progetti di formazione continua. Solo il 18,7 per cento dei disoccupati e il 24,3 per cento degli occupati a bassa qualifica vede con favore questi progetti, contro il 61,4 per cento degli occupati di livello più alto, e questo nonostante i tassi di occupazione siano sempre più alti per le persone con titoli di studio elevati. Particolarmente lenta, infine, si rivela la crescita delle **professioni specialistiche e tecniche, che in Italia rappresentano il 33,3% del totale degli occupati**, con una crescita di soli 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente, mentre **in Francia e Germania sono rispettivamente il 42,7% (+11,9 punti percentuali) e il 43,6% (+7,4 punti percentuali)**.





**FONDO PER LA
REPUBBLICA
DIGITALE**

**SVILUPPARE
LA TRANSIZIONE
DIGITALE DEL
PAESE**

STRATEGIE E SOLUZIONI

1 - LA CORNICE ISTITUZIONALE

Per accompagnare l'Italia verso la transizione digitale, nel 2021 è nato il **Fondo per la Repubblica Digitale**. Si tratta di una partnership tra pubblico e privato sociale (Governo e Associazione di Fondazioni e di Casse di risparmio – Acri), che si muove nell'ambito degli obiettivi di digitalizzazione previsti dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e dal PNC (Piano Nazionale Complementare). L'obiettivo è sostenere progetti, selezionati attraverso bandi, rivolti alla formazione e all'inclusione digitale, per accrescere le competenze digitali e **sviluppare la transizione digitale del Paese** e migliorare i corrispondenti indicatori del 2030 **Digital Decade Report**. Questa iniziativa si basa su una collaborazione attiva e coordinata di Pubblico e Privato, unendo le esperienze e le capacità sviluppate in ogni settore del nostro Paese per proporre azioni concrete, misurabili ed efficaci per migliorare le competenze digitali di tutti i cittadini.



IDENTIFICARE
LE LACUNE

PERSONALIZZARE
LA FORMAZIONE

STRATEGIE E SOLUZIONI

2 - GLI STEP DI UNA FORMAZIONE EFFICACE

VALUTAZIONE

Prima di iniziare qualsiasi programma di formazione, è essenziale valutare le competenze digitali esistenti dei dipendenti. Questo permette di **identificare le lacune e personalizzare la formazione**.

Per farlo, si può utilizzare come riferimento il **Digital Competence Framework (DigComp)** dell'Unione Europea, che fornisce un quadro di riferimento utile per la valutazione.



FIG.3 Le aree del DigComp (Dimensione 1)



**FACILITARE
IL RECLUTAMENTO
NELL'UNIONE
EUROPEA**

**CORSI ONLINE
WEBINAR
WORKSHOP
MENTORING**

**2025-2030:
UPSKILLING
E AUTOMAZIONE
DI PROCESSI
E COMPITI**

STRATEGIE E SOLUZIONI

2 - GLI STEP DI UNA FORMAZIONE EFFICACE

FORMAZIONE CONTINUA E PERSONALIZZATA

Il mondo digitale è in continua evoluzione, quindi la formazione deve essere continua e adattata alle esigenze individuali e aziendali.

Con **"The Union of Skills"**, è stato delineato un piano per **incrementare le competenze di base, offrire ai lavoratori opportunità di apprendimento continuo e facilitare il reclutamento** in tutta l'Unione Europea (UE).

UTILIZZARE MODALITÀ DIFFERENTI

La formazione al digitale può essere erogata attraverso diverse modalità, come **corsi online, webinar, workshop, mentoring e apprendimento sul posto di lavoro**. L'utilizzo di una combinazione di queste modalità può aumentare l'efficacia della formazione.

FOCUS SULLE COMPETENZE PRATICHE

Il rapporto **"The Future of Jobs"** del World Economic Forum, evidenzia la necessità di sviluppare competenze digitali pratiche, come la capacità di utilizzare software specifici, analizzare dati e comunicare online.

L'aggiornamento delle competenze (upskilling) è la strategia più comune prevista per il periodo 2025-2030, adottata dall'85% dei datori di lavoro.

L'automazione di processi e compiti segue, con il 73% che prevede un'accelerazione, e il 63% che integrerà nuove tecnologie.

**FORMARE PER
AFFRONTARE
LA TRANSIZIONE
DIGITALE**

**UTILIZZARE
L'OTTICA DEL
LIFELONG LEARNING**

**OTTIMIZZARE
LA LOGISTICA
DELLA FORMAZIONE**

CONCLUSIONI

Formare al digitale si rivela essenziale per consentire alle imprese e ai loro dipendenti di **affrontare in modo competitivo** le sfide di un mercato del lavoro sempre più guidato dai temi dettati dalla **transizione digitale**, dall'AI ai Big Data.

La collaborazione fra Aziende e Istituzioni consente di offrire corsi mirati, in grado di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro nell'ottica del **"Lifelong Learning"**, un'attitudine all'apprendimento che riduce il rischio di obsolescenza delle skill.

L'utilizzo di **differenti modalità di somministrazione dei corsi**, alternando lezioni presenza, piattaforme di e-learning, webinar e corsi online consente di ottimizzare la logistica della formazione.

Il progetto **DIGIT-UP** è sostenuto dal **FONDO PER LA REPUBBLICA DIGITALE** e promosso da **FONDAZIONE S.CARLO ONLUS**, **CARITAS AMBROSIANA**, **POLIMI GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT** in collaborazione con **DIGITAL360** e con il sostegno di **THE GOOD IN TOWN**