

# **L'evoluzione digitale, la formazione continua e le nuove competenze**

*Una scheda informativa dell'Inail si sofferma sulle nuove competenze e sulle soft skill nell'era digitale. La fase di profonda trasformazione del lavoro, il ruolo della formazione continua e le nuove competenze richieste.*

Roma, 12 Set ? Come media partner della campagna europea " Lavoro sano e sicuro nell'era digitale", che si avvia alla sua conclusione, abbiamo più volte sottolineato, in questi ultimi anni, come l'evoluzione digitale e tecnologica stia **cambiando il mondo del lavoro** e anche quello connesso alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

A questo proposito una recente scheda informativa, prodotta dal Dipartimento Inail di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, ribadisce che il mondo del lavoro attraversa una **fase di profonda trasformazione**, "influenzata da tre fattori principali tra loro interconnessi:

1. **L'avanzamento delle tecnologie digitali.** Il progresso tecnologico, in particolare con l' intelligenza artificiale (IA) e l'automazione, ha trasformato i processi lavorativi, delegando alle macchine i compiti ripetitivi e a basso valore aggiunto. Ciò richiede alle persone **competenze sempre più orientate alla creatività, al pensiero critico e alla gestione della complessità**, ridefinendo il valore del contributo umano.
2. **La transizione ecologica.** La crescente urgenza ambientale e la spinta verso la sostenibilità favoriscono la nascita di **nuovi settori economici e professionali** legati, ad esempio, all'economia circolare, alle energie rinnovabili e alla gestione responsabile delle risorse.
3. **I cambiamenti demografici legati all'invecchiamento della popolazione.** Questo fenomeno richiama la necessità di adottare **approcci innovativi per mantenere la produttività e favorire il trasferimento di conoscenze** tra generazioni, valorizzando l'esperienza dei lavoratori più anziani e stimolando l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro".

Il factsheet "**Le nuove competenze e le soft skill nell'era digitale**" ? a cura di A. Williams, G. Bracaletti, S. Stabile, C. Colagiaco, F. Grosso e E. Giuli ? indica che queste **tre transizioni** "stanno **ridefinendo la natura delle professioni, le competenze richieste, le modalità di lavoro e le aspettative di vita lavorativa, creando nuove opportunità, ma anche nuove sfide**". E la flessibilità professionale e l'aggiornamento continuo delle competenze sono ormai diventati "elementi indispensabili per rimanere competitivi nel mondo del lavoro, all'interno di un contesto che richiede di integrare innovazione, sostenibilità e inclusione generazionale".

Nel presentare la scheda informativa Inail l'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Transizione digitale, formazione continua e lifelong learning
- Evoluzione digitale, nuove competenze tecniche e soft skills

## Transizione digitale, formazione continua e lifelong learning

La scheda riporta alcune informazioni sui **rischi emergenti** per la salute e sicurezza sul lavoro legati alla **transizione digitale** e all'introduzione, ad esempio, di tecnologie avanzate quali l' intelligenza artificiale, i big data, la robotica collaborativa, l' Internet delle cose, gli algoritmi, le piattaforme di lavoro digitali, insieme alla "crescente diffusione del lavoro a distanza".

Dopo aver illustrato alcuni nuovi rischi, in particolare di natura psicosociale ed organizzativa, si sottolinea il **ruolo strategico**, in questa nuova era digitale, della **formazione continua** e del **lifelong learning**.

Infatti, la rapida evoluzione tecnologica e le nuove modalità di lavoro "richiedono un **aggiornamento costante delle competenze** di tutte le figure del sistema prevenzionale a vari livelli all'interno di un'organizzazione". E se la digitalizzazione ha "rivoluzionato il modo in cui le informazioni vengono trasmesse e condivise", sono ora più accessibili anche i **processi formativi**: "piattaforme online, corsi a distanza, webinar e simulazioni interattive sono strumenti che consentono a tutti i lavoratori di acquisire nuove competenze in tempo reale e con elevata flessibilità".

Le attuali tecnologie digitali permettono, dunque, di "**superare le barriere spazio-temporali della formazione tradizionale**, offrendo percorsi di apprendimento personalizzati che rispondono alle specifiche esigenze individuali e organizzative".

La scheda si sofferma, in particolare, su alcune metodologie innovative:

- il **microlearning**, ad esempio, che "propone moduli formativi brevi e facilmente accessibili da qualsiasi luogo, che permettono di acquisire rapidamente informazioni specifiche e di mantenere aggiornate le proprie conoscenze in ambienti lavorativi dinamici";
- il **mobile learning** che "sfrutta i dispositivi mobili per consentire l'apprendimento in mobilità, rendendo la formazione ancora più flessibile e personalizzata";
- l'utilizzo della **realtà virtuale e aumentata** che permette di "creare ambienti didattici immersivi privi di rischi in cui acquisire abilità cognitive e operative in modo sicuro".

E la possibile integrazione di queste metodologie con approcci formativi tradizionali "rende l'apprendimento più contestualizzato, mirato ed efficace, ottimizzandone l'impatto".

Si sottolinea poi che la formazione alla SSL deve essere orientata "a sviluppare conoscenze e competenze specifiche per l'utilizzo corretto delle tecnologie digitali introdotte nei luoghi di lavoro, sulla base delle evidenze emerse dalla **valutazione dei rischi** effettuata dai datori di lavoro". Ed è essenziale, quindi, che i lavoratori "siano adeguatamente informati e formati sia sui rischi connessi all'utilizzo delle nuove tecnologie - come ad esempio dispositivi indossabili, sensori o sistemi di realtà virtuale - sia sulle pratiche sicure da adottare nell'interazione con esse".

Questo approccio garantisce che "i lavoratori non solo possiedano le conoscenze tecniche necessarie per operare in sicurezza, ma sviluppino anche le **capacità di adattamento** e le **competenze trasversali** richieste dall'evoluzione tecnologica del mondo del lavoro". Ed è poi importante un'adeguata formazione anche per i **datori di lavoro** perché possano "comprendere le implicazioni delle tecnologie e promuovere una cultura della sicurezza resiliente che coinvolga efficacemente tutti i membri dell'organizzazione".

## Evoluzione digitale, nuove competenze tecniche e soft skills

La scheda segnala che se, rispetto agli obiettivi della Bussola digitale europea, l'Italia ha fatto progressi nella digitalizzazione, "è necessario un **impegno maggiore e più mirato** per colmare il divario con gli obiettivi europei in particolare in tema di **acquisizione di competenze digitali di base**". Si ricorda che "nell'ultimo Digital Decade Report della Commissione europea 2024, l'Italia si posiziona infatti agli ultimi posti fra tutti gli Stati membri".

E, come indicato dal World Economic Forum ( WEF - Future of Jobs 2025), "le principali macro-tendenze che stanno guidando la trasformazione del mercato del lavoro influenzeranno l'**evoluzione delle competenze** entro il 2030".

In particolare, saranno in **più rapida crescita** "competenze tecnologiche, anche avanzate, come la gestione della cybersecurity e abilità personali ed interpersonali come il pensiero critico, la resilienza, la flessibilità, la creatività, la collaborazione, l'interesse verso l'apprendimento continuo e competenze funzionali agli obiettivi di sostenibilità ambientale".

Inoltre, continua la scheda, "la crescente complessità del mondo del lavoro, insieme alla necessità di basare i processi decisionali sui dati, renderanno maggiormente importanti anche competenze connesse al **pensiero analitico e sistemico**".

Sarà richiesta una "combinazione equilibrata di competenze tecniche e soft skill", ma le persone in grado di "fare la differenza" saranno "coloro che mostreranno elevata capacità di adattarsi a cambiamenti sempre più dinamici e di reinventarsi con maggiore flessibilità".

In definitiva, conclude la scheda, se le istituzioni sono chiamate ad "implementare politiche del lavoro strategiche e lungimiranti che favoriscano la formazione continua e l'adozione delle nuove tecnologie", le aziende, nell'evoluzione di breve, medio e lungo termine dei nuovi profili occupazionali e delle professioni emergenti, devono "definire **nuovi modelli organizzativi** orientati all'occupabilità sostenibile". E una particolare attenzione "va posta ai percorsi di **reskilling** (processo formativo volto all'apprendimento di nuove abilità) e di **upskilling** (processo formativo volto a migliorare le competenze già acquisite) che necessariamente devono includere competenze trasversali e tecniche, nonché ai percorsi strategici per le figure manageriali".

Si sottolinea che il superamento dei **gap di competenze** e la **riqualificazione** e aggiornamento professionale "rappresentano priorità che devono però essere gestite rispettando i principi dell'equità e dell'inclusione, per evitare il crescere di disegualianze e conflitti sociali".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale della scheda che riporta altri dettagli sul tema e utili immagini esplicative.

Tiziano Menduto

*Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:*

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, "[Le nuove competenze e le soft skill nell'era digitale](#)", a cura di A. Williams, G. Bracaletti, S. Stabile, C. Colagiaco, F. Grosso e E. Giuli, Factsheet edizione 2025 (formato PDF, 337 kB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a "[Era digitale: nuove competenze e soft skill](#)".



Licenza [Creative Commons](#)

---

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