

Lifelong learning e invecchiamento attivo in Italia. Punti di forza e criticità

Michele Bertani

Abstract:

The chapter examines lifelong learning as a key factor in personal development and social cohesion, focusing on the strengths and challenges of educational processes. It highlights lifelong learning's importance for active ageing by promoting inclusion, soft skills development, and psycho-physical well-being. Recent data on lifelong learning participation across Europe are presented, showing that Italy lags behind other countries. The chapter also explores the motivations driving adults to engage in learning, such as personal growth, improved job opportunities, and social interaction. In its conclusion, the text suggests strategies to enhance the effectiveness of lifelong learning processes, including stronger coordination among public and private stakeholders and greater recognition of non-formal learning.

Keywords: Active Ageing; Italy; Lifelong Learning

1. Introduzione

Il *lifelong learning*, o apprendimento permanente, è diventato un elemento imprescindibile nelle società contemporanee. In un mondo in rapida evoluzione, segnato da trasformazioni tecnologiche, cambiamenti demografici, sfide ambientali e crisi globali, l'abilità di acquisire, adattare e trasferire conoscenze e competenze durante l'intero arco della vita si rivela essenziale (Hanemann 2015; Formenti e West 2018; Benavot, Hoppers e Lockhart 2022; Togni e Boffo 2024). L'UNESCO¹ ha evidenziato come il *lifelong learning* non costituisca solamente un valore di natura pubblica e privata, bensì anche un nuovo diritto umano, fondamentale per affrontare le sfide del futuro. Uno degli ambiti in cui il *lifelong learning* assume particolare rilevanza è quello dell'invecchiamento attivo. L'aumento dell'aspettativa di vita e il progressivo invecchiamento della popolazione a livello globale impongono un ripensamento delle strategie formative per favorire la piena partecipazione degli anziani alla vita sociale ed economica. Il pre-

¹ UNESCO Institute for Lifelong Learning. <<https://www.uil.unesco.org/en>> (2025-06-15).

Michele Bertani, Ca' Foscari University of Venice, Italy, michele.bertani@unive.it, 0000-0002-5326-2632

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Michele Bertani, *Lifelong learning e invecchiamento attivo in Italia. Punti di forza e criticità*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0744-7.10, in Vanna Boffo, Michele Bertani, Donatella Bramanti, Rabih Chattat, Laura Formenti (edited by), *Accompagnare la longevità. Buone pratiche educative e formative per l'invecchiamento attivo*, pp. 81-90, 2025, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0744-7, DOI 10.36253/979-12-215-0744-7

sente contribuito si propone di analizzare i processi formativi inerenti al *lifelong learning*, mettendone in luce i principali punti di forza e le criticità, con l'obiettivo di fornire una panoramica il più possibile esaustiva e stimolare riflessioni volte ad arricchire il dibattito tra studiosi e decisori politici.

Il *lifelong learning* si configura come un processo dinamico e adattabile (Hannemann 2015; Volles 2016), incentrato sull'individuo, volto a favorire e conseguire la piena realizzazione in ambito personale, professionale, civico e sociale. Tale processo si fonda sul presupposto che, per poter rimanere saldamente ancorati alla realtà che ci circonda e coglierne le trasformazioni, diventi imprescindibile il possesso di tre risorse fondamentali: 1) Capacità di apprendimento; 2) Conoscenze; 3) Competenze. L'obiettivo primario del *lifelong learning* risiede nella formazione di individui che siano indipendenti, autonomi e pienamente consapevoli della realtà che li circonda, capaci di interpretarne i mutamenti e di agire in modo proattivo. In questo contesto, la scuola nel senso più ampio del termine assume un ruolo cruciale nell'“insegnare a imparare”, fornendo agli studenti di qualsiasi età un solido bagaglio di competenze trasversali e specifiche, in grado di accompagnarli in ogni fase della loro esistenza.

Per inquadrare l'Italia nel contesto europeo sul tema del *lifelong learning*, può essere utile citare l'Indagine sulla formazione degli adulti (AES – “Adult Education Survey”²) che viene svolta periodicamente da tutti i Paesi dell'Unione Europea, ritenuta una delle fonti principali di dati sulla partecipazione degli adulti ad attività di istruzione e formazione. In base alla Classificazione internazionale delle attività di apprendimento (CLA) vengono rilevate tutte le attività (percorsi di istruzione, formazione professionale, apprendistato, autoapprendimento) purché siano intenzionali (ossia non accidentali o casuali). Nello specifico si fa riferimento alle attività:

- formali (corsi di istruzione e formazione scolastici, universitari e simili che rilasciano un titolo di studio o una qualifica professionale);
- non formali (attività che non rilasciano un titolo di studio o una qualifica professionale, ma sono comunque svolte in modo organizzato, con un orario, un luogo di svolgimento e un insegnante/tutor);
- informali (attività di apprendimento intenzionali, ma non organizzate né strutturate).

Il confronto con gli altri paesi europei mostra come l'Italia sia in ritardo rispetto alla partecipazione ad attività di formazione da parte degli adulti: tra gli adulti di 25-64 anni, il tasso di partecipazione alle attività di formazione (formali o non formali) è pari a 35,7% (quasi 11 punti percentuali sotto il valore medio europeo) e colloca il nostro Paese al 21° posto nel ranking Ue27. La stessa tendenza si osserva se si scende nel dettaglio delle attività formali (vi partecipa il 4% della popolazione di 25-64 anni, contro il 6,3% in media europea) e non

² Eurostat, “Adult Education Survey”. <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey>> (2025-06-15).

formali (34,1% e 44,0%). Anche il numero di ore dedicate complessivamente alla formazione è più basso in Italia rispetto alla media Ue27 (133 e 144 rispettivamente), per effetto del minor numero di ore mediamente dedicate all'istruzione formale (405 rispetto a 512).

I possibili fattori esplicativi di queste differenze nell'accesso alla formazione tra gli adulti sono da ricercare nelle variabili socio-demografiche quali l'età, il livello di istruzione, il contesto familiare e la condizione lavorativa. In particolare, l'età incide significativamente sulla partecipazione alle attività di apprendimento: sia la formazione formale che quella non formale mostrano una marcata diminuzione con il passare degli anni. La partecipazione a percorsi di istruzione formale, ad esempio, si riduce drasticamente dopo i 35 anni (solo l'1,3% degli over 35 italiani segue corsi formali) e anche la formazione non formale si contrae sensibilmente con l'uscita dal mercato del lavoro. Meno di un terzo degli italiani tra i 35 e i 64 anni partecipa a corsi di formazione non formale, quota che si riduce a meno di un decimo tra i 65-74enni.

Questa tendenza è comune anche negli altri Paesi europei, sebbene con differenze nei livelli di partecipazione e nelle dinamiche di calo.

Per quanto riguarda la formazione formale, il divario tra Italia e UE si riduce con l'età, stabilizzandosi a 2,4 punti fino ai 54 anni e scendendo a 0,8 punti per gli over 55. Al contrario, nella formazione non formale il gap aumenta con l'età, raggiungendo i 10,9 punti tra i 35-54enni, tra i quali solo il 35% partecipa ad attività formative. Inoltre, nel 2022, il 10,2% dei giovani italiani tra i 18 e i 24 anni risultava fuori da ogni percorso formativo, avendo conseguito al massimo un diploma di scuola secondaria di primo grado.

Altrettanto interessante è il dato sui motivi che spingono gli adulti a partecipare a percorsi di *lifelong learning*. Nella tabella 1 sono presentati i valori percentuali delle persone con età 18-74 anni che hanno svolto almeno un corso informale. Sebbene tra le diverse fasce di età emerga con maggiore peso la risposta: «Per ampliare le mie conoscenze/competenze su un argomento di mio personale interesse», ovvero una motivazione legata a un percorso di crescita personale e culturale alcune delle altre opzioni di risposta mettono in luce differenze e similitudini interessanti. È il caso, per esempio, della motivazione legata al desiderio di ampliare la propria rete di conoscenze o per svago: «Per conoscere persone nuove, per divertimento». Per questa risposta la percentuale della fascia più giovane dei rispondenti e quella più anziana sono molto vicine, rispettivamente 12,0% e 11,5%. Decisamente inferiori i valori percentuali per la medesima risposta per la fascia di età 25-34 (6,6%) e ancora più marcato per la fascia di età 35-64 (3,9%).

Tabella 1 – Persone di 18-74 anni che hanno svolto almeno un corso (non formale) per sesso, classe di età, tipo di attività svolta e motivo di partecipazione al corso. Anno 2022, valori percentuali.

MOTIVO DI PARTECIPAZIONE AL CORSO	Classe di età				Totale
	18-24	25-34	35-64	65-74	
Per svolgere meglio il mio lavoro	14,4	32,1	41,1	17,3	34,9
Per migliorare le mie prospettive di carriera	10,0	10,6	4,4	(a)	6,1
Per ampliare le mie conoscenze/competenze su un argomento di mio personale interesse	34,3	22,6	18,6	42,0	22,4
Per conseguire una certificazione (attestato/qualifica)	10,9	4,0	3,0	1,7	4,1
Per conoscere persone nuove, per divertimento	12,0	6,6	3,9	11,5	5,8
Per motivi di salute	4,6	4,3	4,2	13,1	4,6
È stato richiesto dal datore di lavoro o per legge	5,8	13,1	17,9	9,0	15,0
Altro motivo	8,0	6,7	7,1	5,4	7,0

Fonte: Nostra elaborazione su dati ISTAT, Indagine sulla formazione degli adulti (2022).(a) Dato statisticamente non significativo.

2. Punti di forza dei processi formativi per il *lifelong learning*

I processi formativi per il *lifelong learning* in Italia si distinguono per una serie di elementi che li rendono particolarmente efficaci e accessibili. Uno degli aspetti più rilevanti è la varietà dell'offerta formativa su tutto il territorio nazionale, che permette a persone di tutte le età e con diverse esperienze professionali di trovare percorsi adatti alle proprie esigenze. Le università, gli enti di formazione, le scuole serali e gli enti del Terzo Settore offrono soluzioni flessibili, che spaziano dai corsi brevi di aggiornamento professionale, ai percorsi di specializzazione avanzata fino ai programmi dedicati alle persone più anziane fuoriuscite dal lavoro.

Un altro fattore chiave è l'innovazione tecnologica che ha rivoluzionato il mondo della formazione, grazie alla digitalizzazione e all'uso sempre più diffuso di piattaforme di *e-learning*. Questi strumenti consentono di accedere ai contenuti formativi in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, superando barriere logistiche ed economiche e rendendo la formazione continua un'opportunità concreta anche per chi lavora o ha altri impegni personali, ma anche un supporto fondamentale per i docenti (Garzón Artacho et al. 2020). Attenzione particolare sempre nell'ambito delle nuove tecnologie a supporto del *lifelong learning*,

è il ruolo dell'intelligenza artificiale come facilitatore nei processi di apprendimento e socializzazione (Parisi et al. 2019; Eynon e Young 2021; Rawas 2023).

A supportare questo sistema ci sono anche incentivi e finanziamenti pubblici, messi a disposizione sia a livello centrale che locale (regioni, comuni) ma anche dall'Unione Europea. Fondi come il Fondo Sociale Europeo o i programmi di formazione finanziata dalle Regioni permettono alle aziende di investire nell'aggiornamento delle competenze, riducendo i costi e incentivando la partecipazione.

Un altro elemento di forza è la crescente collaborazione tra istituzioni educative e mondo del lavoro. Università, scuole professionali e aziende lavorano insieme per sviluppare percorsi formativi che rispondano alle reali esigenze del mercato, favorendo una maggiore occupabilità e una continua evoluzione delle competenze richieste. Questa sinergia è fondamentale per colmare il divario tra formazione e lavoro e per garantire che chi partecipa a questi percorsi possa acquisire competenze immediatamente spendibili.

La dimensione psico-sociale è altrettanto rilevante e la partecipazione attiva a programmi di *lifelong learning* si traduce in un tangibile miglioramento della qualità della vita degli individui, promuovendo il benessere fisico e mentale, rafforzando l'autostima, incentivando l'impegno sociale e riducendo il rischio di isolamento (Knipprath e De Rick 2015). Va sottolineato come numerosi studi (Díaz-López, López-Liria e Aguilar-Parra 2016; Narushima, Liu e Diestelkamp 2018a; 2018b; Foster e Walker 2021) evidenziano come il *lifelong learning* favorisce l'invecchiamento attivo, consentendo agli anziani di preservare un ruolo attivo all'interno della società, di coltivare i propri interessi, di sviluppare nuove competenze e di contribuire attivamente alla vita della comunità. L'invecchiamento attivo rappresenta una sfida demografica e sociale di crescente rilevanza non solo per l'Italia ma a livello globale. In questo contesto, il *lifelong learning* si configura come uno strumento prezioso per favorire l'inclusione sociale, la partecipazione attiva e il benessere degli anziani. I benefici prodotti dal *lifelong learning* per l'invecchiamento attivo possono essere così riassunti:

- *Mantenimento delle capacità cognitive*: l'apprendimento continuo stimola il cervello, contribuendo a preservare le capacità cognitive e a ritardare il declino mentale.
- *Ampliamento della rete sociale*: la partecipazione a corsi e attività di gruppo favorisce la creazione di nuove amicizie e il mantenimento dei legami sociali, combattendo la solitudine e l'isolamento.
- *Sviluppo di nuove competenze*: l'acquisizione di nuove competenze, sia in ambito tecnologico che in altri settori, consente agli anziani di rimanere al passo con i tempi e di partecipare attivamente alla vita digitale e sociale.
- *Miglioramento della salute fisica e mentale*: l'impegno in attività stimolanti e gratificanti contribuisce al benessere psicologico e può avere effetti positivi anche sulla salute fisica.
- *Coinvolgimento nella comunità*: il *lifelong learning* può incentivare gli anziani a svolgere attività di volontariato e a partecipare attivamente alla vita della comunità, mettendo a disposizione le proprie competenze ed esperienze.

Infine, va sottolineata la crescente consapevolezza dell'importanza della formazione continua. Sempre più persone comprendono che l'apprendimento non si esaurisce con la scuola o l'università, ma deve accompagnare tutto il percorso professionale e personale. Questo cambiamento culturale si riflette anche nella diffusione di certificazioni e riconoscimenti delle competenze, che valorizzano il sapere acquisito e lo rendono più spendibile nel mondo del lavoro.

In sintesi, i processi formativi per il *lifelong learning* in Italia si stanno consolidando grazie a una combinazione di più fattori: un'offerta sempre più ampia e diversificata, l'innovazione tecnologica, i finanziamenti pubblici, la collaborazione con il mondo del lavoro e una crescente cultura della formazione continua. Questi elementi contribuiscono a rendere l'apprendimento permanente non solo una necessità, ma anche un'opportunità concreta per migliorare la propria vita professionale e personale.

3. Criticità dei processi formativi per il *lifelong learning*

Nonostante i numerosi aspetti positivi, i processi formativi per il *lifelong learning* in Italia presentano anche alcune criticità che ne limitano l'efficacia e la diffusione. Uno dei principali ostacoli è rappresentato dall'accessibilità disomogenea delle opportunità formative. Non tutti i cittadini, infatti, hanno le stesse possibilità di partecipare a percorsi di apprendimento continuo: le differenze territoriali tra Nord e Sud, tra aree urbane e rurali, così come le disparità economiche e sociali, influiscono sulla capacità di usufruire delle opportunità disponibili.

Un altro problema significativo riguarda la scarsa consapevolezza dell'importanza del *lifelong learning*, sia tra i lavoratori che tra le imprese. Molte persone non percepiscono l'esigenza di aggiornarsi continuamente, spesso perché manca una cultura diffusa della formazione permanente. Questo porta a un basso livello di partecipazione ai corsi, specialmente tra gli adulti e tra coloro che hanno un'istruzione di base più fragile. Anche le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, non sempre investono nella formazione continua dei dipendenti, considerandola un costo più che un'opportunità per migliorare la competitività.

La frammentazione e la rigidità dei percorsi formativi rappresentano un ulteriore elemento di criticità. In molti casi, i programmi di formazione non sono sufficientemente flessibili e adattabili alle esigenze di chi lavora, rendendo difficile la conciliazione tra impegni professionali e studio. Inoltre, il sistema di certificazione delle competenze acquisite non è sempre chiaro o riconosciuto a livello nazionale e internazionale, riducendo l'efficacia dei percorsi formativi nel migliorare realmente le opportunità di carriera.

Un altro limite significativo è rappresentato dalla carenza di investimenti strutturali. Sebbene esistano fondi pubblici destinati alla formazione, il loro utilizzo è spesso inefficace a causa di burocrazia, tempi lunghi e difficoltà nell'accesso alle risorse. Questo si traduce in una distribuzione non sempre equa delle opportunità e in una qualità formativa che può variare notevolmente tra i diversi enti e istituzioni.

Infine, la rapidità con cui evolvono le competenze richieste dal mercato del lavoro rende spesso i percorsi formativi obsoleti in tempi brevi. Il sistema formativo fatica a stare al passo con le nuove esigenze, soprattutto nei settori legati all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione, con il rischio che i lavoratori non acquisiscano le competenze più richieste e si trovino svantaggiati nel mercato del lavoro.

In sintesi, gli elementi di criticità possono essere così raggruppati:

- *Frammentazione e mancanza di coordinamento*: l'offerta di *lifelong learning* risulta spesso frammentata e disorganizzata, con una carenza di coordinamento tra i diversi attori coinvolti e tra i vari livelli istituzionali. In Italia, ad esempio, le politiche sull'*active ageing* appaiono frammentate e prive di una strategia coerente a livello nazionale, nonostante i numerosi sforzi compiuti a livello regionale.
- *Sottovalutazione dell'apprendimento non formale e informale*: i sistemi di riconoscimento e di validazione delle competenze che vengono acquisite al di fuori dei contesti formali si rivelano ancora insufficienti, limitando in tal modo la piena valorizzazione dell'apprendimento non formale e informale.
- *Disuguaglianze nell'accesso*: nonostante gli sforzi profusi al fine di promuovere l'inclusione, permangono delle disparità nell'accesso alle opportunità di *lifelong learning*, con una partecipazione che risulta inferiore per gli adulti anziani, per i soggetti disoccupati e per coloro che possiedono un basso livello di istruzione.
- *Finanziamento insufficiente*: il finanziamento destinato al *lifelong learning* si dimostra sovente precario e non sufficiente, limitando la disponibilità e la qualità dei programmi che vengono offerti. I rapporti GRALE ("Global Report on Adult Learning and Education") evidenziano come l'ALE ("Adult Learning and Education") sia caratterizzato da un basso livello di finanziamento nella maggior parte dei paesi, a fronte di un crescente riconoscimento del ruolo cruciale dell'apprendimento permanente.
- *Mancanza di consapevolezza e motivazione*: un numero considerevole di individui non risulta pienamente consapevole dei molteplici benefici derivanti dal *lifelong learning*, oppure non si sente sufficientemente motivato a prendere parte a programmi di apprendimento permanente.

Tutte queste criticità evidenziano la necessità di interventi mirati per rendere il *lifelong learning* più accessibile, efficace e in linea con le reali esigenze della società e del mondo del lavoro. Occorre promuovere una maggiore consapevolezza dell'importanza della formazione continua, rendere più flessibili i percorsi, migliorare il riconoscimento delle competenze e investire in modo più strategico sulle infrastrutture formative. Solo così il *lifelong learning* potrà diventare un vero motore di crescita per il paese e per i suoi cittadini.

4. Strategie per il miglioramento dei processi formativi per il *lifelong learning*

Per migliorare i processi formativi legati al *lifelong learning* in Italia, con un'attenzione particolare all'invecchiamento attivo, è fondamentale adottare strategie che favoriscano l'inclusione delle persone anziane nei percorsi di apprendimento continuo (Barbabella et al. 2022). In un contesto in cui l'aspettativa di vita si allunga e l'età pensionabile si innalza, diventa essenziale garantire a chi è in età avanzata opportunità formative adeguate, sia per mantenere competitività nel mondo del lavoro sia per favorire un invecchiamento sano e attivo (Narushima et al. 2018a; 2018b).

Una delle prime sfide da affrontare è il superamento delle barriere culturali che spesso vedono la formazione come un'attività riservata ai giovani. È necessario promuovere una nuova visione dell'apprendimento come processo che accompagna tutta la vita, valorizzando l'esperienza e le competenze delle persone anziane e offrendo loro strumenti adeguati per aggiornarsi o reinventarsi professionalmente. Campagne di sensibilizzazione, incentivi economici e programmi dedicati possono contribuire a rafforzare questa consapevolezza e a stimolare la partecipazione.

Un altro aspetto cruciale è l'accessibilità della formazione. Molti anziani potrebbero essere scoraggiati dall'uso delle nuove tecnologie o dalla difficoltà di seguire percorsi formativi strutturati in modo tradizionale. Per questo motivo, è essenziale sviluppare programmi didattici che tengano conto delle loro esigenze specifiche, utilizzando metodologie inclusive, strumenti digitali semplificati e percorsi personalizzati. L'uso di piattaforme online intuitive, l'introduzione di tutor o facilitatori e la possibilità di partecipare a corsi in modalità blended, combinando momenti in presenza e online, possono rendere la formazione più accessibile e stimolante.

Inoltre, è importante creare opportunità di apprendimento che vadano oltre l'ambito strettamente lavorativo. L'invecchiamento attivo non si limita alla sfera professionale, ma riguarda anche la partecipazione sociale, il benessere psicofisico e il mantenimento di una vita intellettualmente stimolante. In questo senso, i percorsi formativi dovrebbero includere anche attività legate allo sviluppo delle competenze digitali, all'educazione finanziaria, alla cultura, alla salute e alla cittadinanza attiva. Università della Terza Età, corsi intergenerazionali e progetti comunitari possono giocare un ruolo chiave nell'offrire occasioni di apprendimento che rafforzino il senso di appartenenza e il coinvolgimento sociale degli anziani.

Un ulteriore elemento strategico è il rafforzamento della collaborazione tra enti pubblici, imprese e organizzazioni del Terzo Settore. Le aziende possono favorire il *lifelong learning* per i lavoratori *senior* attraverso programmi di aggiornamento e percorsi di *mentoring*, in cui l'esperienza degli anziani diventi una risorsa per la formazione dei più giovani. Allo stesso tempo, le istituzioni possono incentivare iniziative volte a supportare la formazione continua nella popolazione anziana, garantendo accesso gratuito o agevolato a corsi e attività educative.

Un miglioramento dei processi formativi per il *lifelong learning* legato all'invecchiamento attivo passa anche attraverso il riconoscimento e la certificazione

delle competenze acquisite. Strumenti che valorizzino le esperienze pregresse e permettano agli anziani di attestare le proprie conoscenze, magari in vista di un reinserimento lavorativo o di attività di volontariato, possono incentivare ulteriormente la partecipazione e il senso di realizzazione personale.

Un primo elenco non esaustivo di politiche e iniziative per promuovere il *lifelong learning* e l'invecchiamento attivo può essere così sintetizzato:

- *Programmi educativi specifici*: offerta di corsi e *workshop* dedicati agli anziani, con contenuti adatti alle loro esigenze e interessi, spaziando dalla tecnologia all'arte, alla storia e alla salute.
- *Incentivi alla partecipazione*: borse di studio, agevolazioni economiche e trasporti gratuiti per facilitare l'accesso ai programmi di *lifelong learning*.
- *Promozione dell'intergenerazionalità*: creazione di opportunità di apprendimento e scambio tra giovani e anziani, favorendo la trasmissione di conoscenze e competenze e combattendo gli stereotipi.
- *Sostegno alle Università della Terza Età*: potenziamento e finanziamento delle Università della Terza Età, che rappresentano un'importante risorsa per l'apprendimento e la socializzazione degli anziani.
- *Utilizzo delle nuove tecnologie*: promozione dell'uso delle nuove tecnologie da parte degli anziani, offrendo corsi di alfabetizzazione digitale e facilitando l'accesso a internet e ai dispositivi digitali.

Infine, investire adeguate risorse in strategie mirate alla formazione continua degli anziani significa non solo migliorare la loro qualità della vita, ma anche valorizzare il loro contributo alla società, favorendo una comunità più inclusiva, dinamica e interconnessa tra le diverse generazioni.

5. Conclusioni

Il *lifelong learning* rappresenta una sfida di importanza cruciale per il futuro delle società contemporanee, chiamate a confrontarsi con dinamiche demografiche inedite e con trasformazioni socio-economiche di portata epocale. Nonostante i numerosi punti di forza che lo caratterizzano, i processi formativi per il *lifelong learning* presentano ancora diverse criticità, che ne limitano l'efficacia e l'impatto potenziale.

Affrontare tali criticità attraverso strategie mirate, investimenti adeguati e una visione integrata dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita si rivela essenziale per realizzare appieno il potenziale del *lifelong learning* e per costruire società che siano maggiormente inclusive, resilienti e prospere, in cui ogni individuo possa contribuire attivamente al progresso collettivo.

Riferimenti bibliografici

- Barbabella, F., Cela, E., Socci, M., Lucantoni, D., Zannella, M., e A. Principi. 2022. "Active Ageing in Italy: A Systematic Review of National and Regional Policies." *Int. J. Environ. Res. Public Health* 19: 600. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010600>.

- Benavot, A., Hoppers, C.O., e A.S. Lockhart. 2022. "Reimagining Adult Education and LL for All: Historical and Critical Perspectives." *Int Rev Educ* 68: 165-94. <https://doi.org/10.1007/s11159-022-09955-9>.
- Díaz-López, M.P., López-Liria, R., Aguilar-Parra, J.M., e D. Padilla-Góngora. 2016. "Keys to Active Ageing: New Communication Technologies and Lifelong Learning." *SpringerPlus* 5: 768. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-2434-8>.
- Eynon, R., e E. Young. 2021. "Methodology, Legend, and Rhetoric: The Constructions of AI by Academia, Industry, and Policy Groups for Lifelong Learning." *Science, Technology, & Human Values* 46 (1): 166-91. <https://doi.org/10.1177/0162243920906475>.
- Formenti, L., e L. West. 2018. *Transforming Perspectives in Lifelong Learning and Adult Education*. A Dialogue. Cham: Palgrave Macmillan.
- Foster, L., e A. Walker. 2021. "Active Ageing Across the Life Course: Towards a Comprehensive Approach to Prevention." *BioMed Research International*: 6650414. <https://doi.org/10.1155/2021/6650414>.
- Garzón Artacho, E., Martínez, T.S., Ortega Martín, J.L., Marín Marín, J.A., e G. Gómez García. 2020. "Teacher Training in Lifelong Learning—The Importance of Digital Competence in the Encouragement of Teaching Innovation." *Sustainability* 12 (7): 2852. <https://doi.org/10.3390/su12072852>.
- Hanemann, U. 2015. "Lifelong Literacy: Some Trends and Issues in Conceptualising and Operationalising Literacy from a Lifelong Learning Perspective." *Int Rev Educ* 61: 295-326. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9490-0>.
- Knipprath, H., e K. De Rick. 2015. "How Social and Human Capital Predict Participation in Lifelong Learning: A Longitudinal Data Analysis." *Adult Education Quarterly* 65 (1): 50-66. <https://doi.org/10.1177/0741713614561855>.
- Narushima, M., Liu, J., e N. Diestelkamp. 2018a. "I Learn, Therefore I Am: A Phenomenological Analysis of Meanings of Lifelong Learning for Vulnerable Older Adults." *Gerontologist* 58 (4): 696-705. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx044>.
- Narushima, M., Liu, J., e N. Diestelkamp. 2018b. "Lifelong Learning in Active Ageing Discourse: Its Conserving Effect on Wellbeing, Health and Vulnerability." *Ageing and Society* 38 (4): 651-75. <https://doi.org/10.1017/s0144686x16001136>.
- Parisi, G.I., Kemker, R., Part, J.L., Kanan, C., e S. Wermter. 2019. "Continual Lifelong Learning with Neural Networks: A Review." *Neural Networks* 113: 54-71. <https://doi.org/10.1016/j.neunet.2019.01.012>.
- Rawas, S. 2023. "ChatGPT: Empowering Lifelong Learning in the Digital Age of Higher Education." *Educ Inf Technol* 29: 6895-908. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-12114-8>.
- Togni, F., e V. Boffo. 2024. "Promoting Active Longevity: The Challenge of Continuing Education for Well-being, Beyond and Above the Emergency." *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete* 24 (2): 149-60. <https://doi.org/10.36253/form-16036>.
- Volles, N. 2016. "Lifelong Learning in the EU: Changing Conceptualisations, Actors, and Policies." *Studies in Higher Education* 41 (2): 343-63. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.927852>.