



INAPP

PUBLIC POLICY INNOVATION

news

N. 4

GIUGNO 2020

LA NEWSLETTER DELL'INAPP,
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE

LA SANITÀ PUBBLICA ALLA PROVA DEL COVID-19

RIPARTONO GLI STAGE IN EUROPA

IL LAVORO CHE CAMBIA

OVER 50 E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

PRIMO PIANO

03

LA SANITÀ PUBBLICA ALLA PROVA DEL COVID-19

INAPP ANALIZZA OPINIONI E RISORSE DEL SISTEMA NAZIONALE

NEWS

05

RIPARTONO GLI STAGE IN EUROPA

SU STAGE4EU LE NUOVE OPPORTUNITÀ

06

IL LAVORO CHE CAMBIA

LO SMART WORKING PRIMA E DOPO LA QUARANTENA

08

RICADUTE OCCUPAZIONALI DELL'EPIDEMIA DA COVID-19

AUDIZIONE DEL PRESIDENTE FADDA AL SENATO

09

OVER 50 E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

STRATEGIE PER L'OCCUPABILITÀ

10

INAPP PARTECIPA AL FORUM PA 2020

APPUNTAMENTO IN STREAMING

L'INTERVISTA

11

RESPONSABILITÀ SOCIALE, WELFARE E BILATERALITÀ

INTERVISTA A PAOLA NICOLETTI

13

DA LEGGERE

14

SOCIAL

LA SANITÀ PUBBLICA ALLA PROVA DEL COVID-19

INAPP ANALIZZA OPINIONI E RISORSE DEL SISTEMA NAZIONALE

La recente crisi epidemica ha puntato i riflettori sul servizio sanitario nazionale (Ssn) riaccendendo un dibattito da tempo assopito in merito ai punti di forza e di debolezza della sanità italiana. L'Inapp, partendo da questo nodo critico, ha condotto uno studio pubblicato in due riprese, prima attraverso il policy brief *Il sistema sanitario di fronte all'emergenza: risorse, opinioni e livelli essenziali* e successivamente tramite il working paper *Sanità di base e di emergenza Risorse, opinioni degli italiani e livelli essenziali*, allo scopo di restituire la percezione degli italiani sulla sanità prima del Covid-19 e confrontarne i risultati con le misure messe in campo dal Governo a seguito della pandemia.

La ricerca parte dalla ricostruzione del Ssn così come si presentava negli ultimi anni precedenti l'emergenza epidemica. Il quadro che emerge è quello di un sistema apprezzato nel confronto internazionale ma che a seguito della progressiva contrazione dei finanziamenti, già iniziata nel 2011, ha ridotto i livelli di efficienza dei servizi e la capacità di accesso da parte dei cittadini. In particolare, si evidenzia un calo delle assunzioni tale da far registrare nel 2017 un numero complessivo di dipendenti (658.700 unità) inferiore a quello del 1997

(675.800 unità), con un aumento dei contratti atipici del 78% e di quelli temporanei del 23% tra il 2011 e il 2017. Di contro, la rilevazione registra un aumento della spesa diretta delle famiglie accompagnata dall'approfondirsi del divario tra Nord e Sud provocato dall'affermazione di diversi modelli regionali della sanità. In questo quadro, utilizzando i dati dell'indagine Inapp-Plus 2018 su un campione di soggetti tra i 18 e i 74 anni, sono stati ricavati i giudizi espressi dalla popolazione relativamente alla sanità di base e d'emergenza. In generale, la valutazione formulata dagli italiani rispetto al Ssn è positiva: 6 cittadini su 10 affermano di essere soddisfatti sia della sanità di base che di quella di emergenza. Se, però, si analizzano i dati territoriali emerge ancora una volta il sensibile divario fra Nord e Sud che vede in Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna oltre 8 cittadini su 10 dichiararsi soddisfatti del servizio sanitario, dato che in Calabria e Molise si riduce a 3 su 10. Nel Mezzogiorno, in particolare, si assiste ad un altro fenomeno preoccupante legato alla rinuncia alle cure sanitarie causato dalla mancanza di risorse economiche associata alle lunghe liste di attesa e la carenza di mezzi di trasporto. In questo contesto si



è andata ad inserire l'emergenza epidemica provocata dal Covid-19 che ha spinto il Governo, prima con il decreto Cura Italia e più compiutamente con il decreto Rilancio, a disporre misure specifiche per il settore sanitario. Soprattutto con quest'ultimo provvedimento si è portato il fabbisogno sanitario standard, per il 2020, sino a 119.556 milioni, con un'incidenza sul Pil del 7,2% (il 3,6% in più rispetto al 2019) a favore di una molteplicità di misure che possono essere sintetizzate in tre macro-tipologie di intervento: emergenziale, strutturale e sperimentale. Tra gli interventi strutturali, risultano di particolare rilevanza il potenziamento dell'assistenza ospedaliera e dell'assistenza territoriale, cui sono associati importanti investimenti in risorse umane (con lo stanziamento di 480 milioni di euro per il reclutamento di personale infermieristico e 734

milioni di euro per il rafforzamento dell'Assistenza Domiciliare Integrata). La necessità di intervenire in una prospettiva più ampia, ha dichiarato il Presidente dell'Inapp Fadda, "deve abbracciare anche problemi finora sottovalutati, come il miglioramento della *governance*, la ridefinizione del rapporto pubblico-privato, l'effettiva possibilità di accesso in tempi congrui al servizio pubblico e il rafforzamento stabile del personale medico e infermieristico".

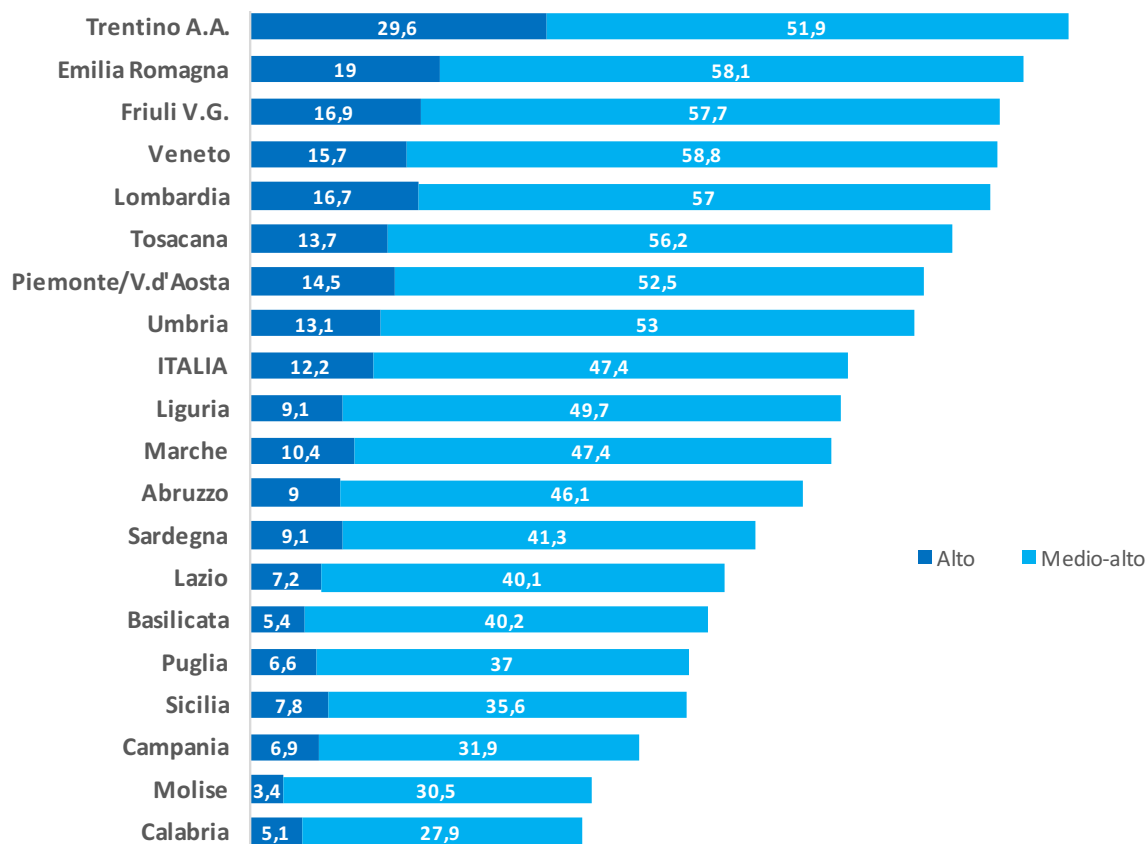
M.M.

Per approfondire

[Il sistema sanitario di fronte all'emergenza: risorse, opinioni e livelli essenziali](#), Inapp, Policy brief

[Sanità di base e di emergenza Risorse, opinioni degli italiani e livelli essenziali](#), Inapp, Working Paper

Giudizi sulla qualità dei servizi della sanità di base



Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus, 2018

RIPARTONO GLI STAGE IN EUROPA

SU STAGE4EU LE NUOVE OPPORTUNITÀ

Ripartono dopo il *lockdown* gli stage in Europa. E i migliori annunci tornano ad essere pubblicati in Stage4eu, l'applicazione progettata dall'Inapp che si rivolge sia ai giovani che intendono fare un'esperienza di tirocinio in Europa, sia agli operatori del *placement*, dell'orientamento e della formazione e che permette di consultare, in tempo reale, le più interessanti opportunità nelle maggiori organizzazioni internazionali e aziende multinazionali.

La pubblicazione degli annunci era stata sospesa a causa dei problemi legati agli spostamenti per via della pandemia, ma adesso che le frontiere tra i paesi dell'Unione Europea si sono riaperte, pur con tutti i protocolli di sicurezza, Stage4eu ha ripreso a pubblicare annunci di tirocinio a partire dai bandi pubblicati per il Parlamento europeo che scadono a fine mese. Il bilancio di gradimento dell'app è sicuramente positivo. Nell'ultimo anno, nonostante lo stop forzato, su Stage4eu sono state pubblicate oltre 4.700 offerte di stage, mentre le visite al sito sono state 174 mila.

L'app è stata scaricata complessivamente da 15.500 utenti con una crescita del 110% rispetto all'anno precedente. Spagna, Francia e Germania le mete più visualizzate e prescelte dagli utenti.

“La media degli stage in Europa è di 6 mesi, molto spesso retribuiti e a volte con un sostegno anche per le spese dell'alloggio – spiega il Presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda – è un'esperienza che spesso si rivela determinante per trovare lavoro e serve in ogni caso a incrementare il proprio curriculum. Pensiamo che la ripresa degli aggiornamenti con i nuovi annunci di stage sia un segnale importante, riaccendere i motori significa ricominciare a progettare il futuro di molti studenti e giovani laureati”.

V.C.

Per approfondire

L'applicazione può essere scaricata su [Google Play](#) e su [App Store](#), il sito è www.stage4eu.it.



STAGE4EU

Ripartono i tirocinanti in Europa

4.700
annunci di stage pubblicati nell'ultimo anno

PAESI PIU' CERCATI

- Spagna
- Francia
- Germania

STAGE4EU IN NUMERI

- 15.500** app scaricate
- 174.000** visite al sito nell'ultimo anno
- 6 mesi** durata media stage

IL LAVORO CHE CAMBIA

LO SMART WORKING PRIMA E DOPO LA QUARANTENA



Il Covid-19 ha portato con sé anche una rivoluzione inaspettata nel modo di lavorare. Infatti, a causa del *lockdown* messo in atto dal governo per tutelare la salute pubblica, moltissime persone hanno svolto le mansioni quotidiane dalla propria abitazione, organizzandosi velocemente per garantire la continuità produttiva. In questo contesto si è parlato molto di *smart working*. L'Inapp è intervenuto sull'argomento con delle analisi e dei dati che hanno chiarito l'autentico significato di lavoro agile e contribuito in modo propositivo al dibattito in corso. Qui si riportano delle sintesi utili alla presentazione delle attività di ricerca svolte dall'Istituto sul tema, mentre per gli approfondimenti si rimanda alla lettura dei contenuti presenti nel [sito istituzionale](#). "Quello che si è fatto in Italia non è un vero e proprio *smart working*, ma più semplicemente si è trattato di una trasposizione delle mansioni: le stesse che prima venivano svolte in presenza ora invece vengono fatte nello spazio della propria casa: è stato più un telelavoro che uno *smart working*". Ha detto Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp, in occasione di un'[intervista](#) fatta a Tgcom24.

Smart work significa lavoro 'intelligente', ma per diventare intelligente non è sufficiente che il lavoro ven-

ga svolto da casa anziché in presenza. "È intelligente se diventa il riflesso di un modo nuovo di gestire i processi produttivi, sia di beni che di servizi. Tale modo nuovo richiede una reingegnerizzazione dei processi produttivi, organizzandoli con le nuove tecnologie caratterizzate da una massiccia presenza di robotica, di cibernetica, di *Internet of things*, di macchine che dialogano con macchine, di sistemi informatici altamente automatizzati, di piena disponibilità e di potenti capacità di elaborazione di *big data*" ha aggiunto Fadda. Dunque di processi produttivi nei quali il lavoro delle persone si inserisca organicamente in un regime di connessione totale. È nell'inserimento in simili processi ristrutturati che si deve dare spazio e concretezza a un nuovo ruolo e a una nuova fisionomia del lavoro, appunto, dello *smart work*. Per fare questo bisogna però riorganizzare profondamente i processi produttivi mettendo in atto, allo stesso tempo, una pianificazione accurata di detti processi. Queste sono le caratteristiche più importanti sulle quali si basa l'attuazione di tale nuova modalità di lavoro.

C.C.

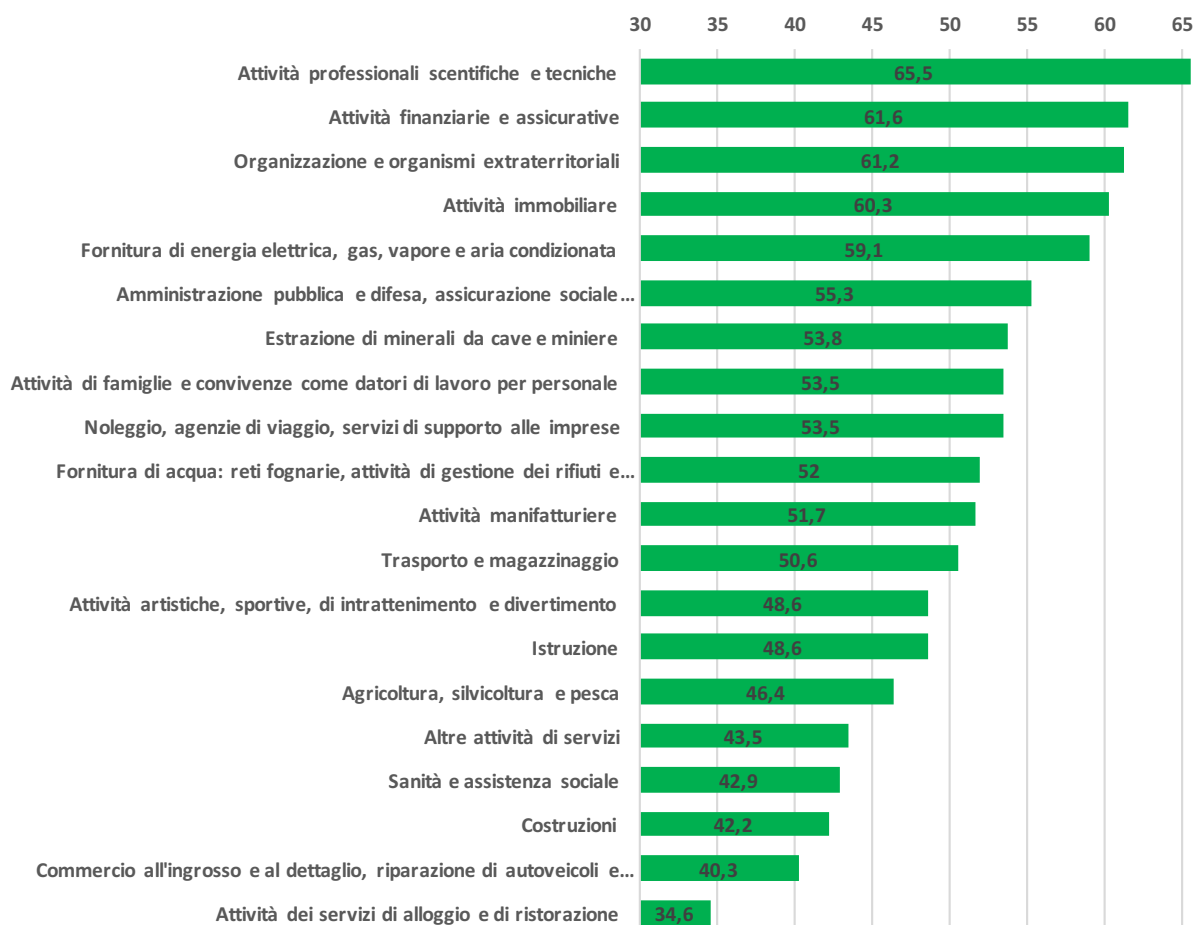
QUALI LAVORI SONO PIÙ 'SMART'

Lo *smart working*, ovvero svolgere il lavoro da remoto, ha assicurato durante la pandemia Covid-19 la possibilità di non interrompere tante attività. Alcuni settori sono tuttavia più facilitati nello svolgere la prestazione lavorativa in modalità virtuale. Un'indagine Inapp basata su un paniere di circa 800 professioni e recentemente pubblicata nel paper [Lavoratori a rischio di contagio da Covid-19 e misure di contenimento dell'epidemia](#) ha fotografato la situazione calcolando la fattibilità di lavoro da remoto attraverso l'elaborazione di un apposito indicatore.

I dati mostrano che i settori caratterizzati da un valore più alto dell'indicatore "propensione al lavoro da remoto" sono quelli legati alle professioni scientifiche e tecniche, finanziarie e assicurative, la pubblica amministrazione e la maggior parte dei servizi professionali. Si tratta di circa 3 milioni di occupati che grazie alla tecnologia hanno potuto continuare a lavorare in sicurezza, prevenendo il rischio contagio.

V.C.

Le attività economiche italiane in base all'indice di facilità a lavorare in smartworking



RICADUTE OCCUPAZIONALI DELL'EPIDEMIA DA COVID-19

AUDIZIONE DEL PRESIDENTE FADDA AL SENATO

“Le misure di sospensione dell’attività economica adottate per prevenire il contagio dell’epidemia hanno provocato effetti diretti di contrazione dell’occupazione e della produzione nei diversi settori. Sarebbe erroneo pensare che, finita l’emergenza e consentita la possibilità di riapertura di tutte le attività, il sistema economico risorga tale e quale rispetto al periodo precedente l’esplosione della crisi”. È quanto ha detto il presidente Inapp, Sebastiano Fadda, in audizione al Senato il 26 maggio sulle ricadute occupazionali dell’epidemia Covid 2019.

“La perdita, in molti casi totale di fatturato - ha aggiunto - ha creato una crisi di liquidità in ordine al pagamento dei costi fissi e dei fornitori (oltre, naturalmente, alla perdita di reddito per i titolari delle attività). Gli ostacoli alla riapertura possono essere più severi quando dipendono da difficoltà di mercato. Quali misure adottare per fronteggiare questa varietà di difficoltà che ostacolano il riavvio delle attività produttive? Certamente l’erogazione di un sostegno generalizzato a compensazione della caduta del reddito da lavoro contribuisce al sostegno della domanda aggregata e quindi favorisce in termini generali l’attenuazione delle difficoltà del tipo suddetto. Ma ciò non è sufficiente. Sarebbe necessario intanto calibrare questi trasferimenti monetari in funzione delle specifiche difficoltà di riavvio incontrate dai titolari delle specifiche attività produttive e in secondo luogo predisporre mix di servizi e contributi finanziari per specifiche

attività di marketing, supporto all’esportazione, innovazione di prodotto e di processo, incremento della produttività e della competitività localizzate in quelle filiere caratterizzate da migliori prospettive di successo”.

Fadda ha inoltre affermato che una certa distruzione di posti di lavoro sarà inevitabile e sarà quindi necessario supportare con adeguate misure quelle espansioni della domanda di lavoro e quella creazione di nuovi posti di lavoro che lo stesso processo di cambiamento strutturale è in grado di sviluppare. Ciò avviene attraverso l’aumento della domanda e dell’offerta di beni e servizi già presenti e attraverso la produzione di nuovi. In questo scenario emergono tre grandi esigenze: quella di individuare i nuovi fabbisogni professionali e i nuovi fabbisogni di competenze e di abilità; quella di attrezzare i sistemi formativi, dal punto di vista delle strutture e dal punto di vista dei contenuti, per dare risposta a questi fabbisogni evitando il *mismatch* tra competenze possedute e competenze richieste, e infine quella di favorire l’incontro tra la domanda di lavoro così configurata e le persone in cerca di occupazione.

In merito alla possibilità da parte delle imprese di coprire parte della prestazione lavorativa con ore di formazione il cui costo è sopportato da Fondi prevalentemente pubblici, Fadda sostiene che l’attività formativa debba essere funzionale all’acquisizione di ulteriori competenze così da aumentare la produttività dei lavoratori e la loro spendibilità presso altre unità produttive nel caso in cui l’azienda dovesse procedere a riduzioni di personale. “Per raggiungere questi risultati positivi - ha detto - appare evidente la necessità di fondare l’attività formativa in questione da un lato su rigorose analisi di fabbisogni professionali e d’altro lato su avanzate ed efficaci metodologie formative; cose che non si trovano ‘in natura’, ma vanno costruite con approfonditi studi e rilevazioni empirica. L’Inapp ha nel suo Dna tali capacità”.

F.L.

Per approfondire

[Il testo dell’Audizione](#)



OVER 50 E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

STRATEGIE PER L'OCCUPABILITÀ

È uscito nel mese di giugno il report Inapp *I lavoratori maturi nel processo di digitalizzazione dell'industria italiana*.

Obiettivo dello studio è prevedere la possibile evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro allo scopo di identificare le strategie aziendali e le politiche del lavoro utili a sostenere il prolungamento della vita lavorativa, contenendo l'eventuale rischio di espulsione e di disoccupazione di lunga durata dei lavoratori maturi.

Il report presenta i risultati del progetto di ricerca triennale svolto nell'ambito dell'attività Innovazione tecnologica e invecchiamento della forza lavoro, che ha visto la realizzazione di approfondimenti tematici in territori e contesti produttivi a prevalente vocazione manifatturiera. A questo scopo, sono state organizzate interviste a testimoni privilegiati e focus group con l'obiettivo di evidenziare le trasformazioni in atto nelle organizzazioni lavorative, come conseguenza della digitalizzazione dell'economia e le eventuali connessioni con il contesto geografico e/o socioeconomico di riferimento. Si è proceduto quindi all'analisi della riorganizzazione dei processi produttivi e delle conoscenze, dei fabbisogni professionali e delle competenze emergenti, focalizzando l'attenzione sulle implicazioni per la forza lavoro over 50.

Dallo studio emerge che il tema dell'invecchiamento della forza lavoro assume una rilevanza sempre maggiore anche alla luce di una nuova prospettiva di lettura del fenomeno che supera la classica contrapposizione tra lavoratori più e meno giovani e si focalizza sul patrimonio individuale e/o collettivo di conoscenze disponibili.

Il nodo cruciale per imprenditori e sindacati è lo sviluppo di condizioni di qualità di lavoro e contrattuali che permettano ai lavoratori, di età diverse e con diversi livelli di competenza, di contribuire con le proprie specificità e possibilità alla vita organizzativa dell'azienda. Le iniziative proposte vanno dall'alter-



nanza scuola-lavoro, alla formazione per il reinserimento al lavoro di manager interessati da progetti di riconversione aziendale, fino alle diverse misure di welfare che favoriscano la possibilità di tradurre il lavoro in nuove competenze, spendibili anche in caso di perdita di occupazione. Da valutare anche la revisione dei meccanismi di definizione e riconoscimento dei profili professionali per poter valorizzare tutte quelle competenze acquisite nei diversi ambiti di esperienza lavorativa. Ciò allo scopo di consentire agli anziani di mantenersi aggiornati ma anche di acquisire una spendibilità professionale in contesti diversi da quello di provenienza.

V.O.

Per approfondire

[I lavoratori maturi nel processo di digitalizzazione dell'industria italiana: innovazione tecnologica e strategie per l'occupazione](#), Inapp report

[I lavoratori maturi nel processo di digitalizzazione dell'industria italiana: innovazione tecnologica e strategie per l'occupabilità](#), Executive Summary

INAPP PARTECIPA AL FORUM PA 2020

APPUNTAMENTO IN STREAMING

In programma anche quest'anno Forum Pa, l'evento che pone al centro del dibattito Pubblica amministrazione, innovazione, cittadini e imprese. In questa fase di rilancio post *lockdown*, la Pa italiana non interrompe il percorso d'innovazione ma lo sviluppa facendo rete e scambiandosi esperienze attraverso nuove modalità. Si tratta infatti di una edizione completamente online, con oltre 100 eventi digitali visibili in streaming, dal 6 all'11 luglio, per il contenimento del Covid-19.

Anche stavolta il [Ministero del Lavoro e delle politiche sociali](#) partecipa attivamente, insieme agli Enti e alle Agenzie vigilate, proponendo in particolare una rubrica quotidiana "Lavoro & Welfare", della durata di un'ora, a partire dalle ore 10 del mattino. Tante le tematiche che verranno discusse durante la settimana, riguarderanno direttamente i settori chiave del Paese, in particolare:

- Mercato del lavoro oggi e possibili scenari futuri
- Rapporti di lavoro, vigilanza, inclusione sociale: quali cambiamenti in emergenza Covid-19
- Tutele in ambito lavorativo al tempo della pandemia

- Servizi a cittadini e imprese dall'inizio del *lockdown*
- Enti e tecnologia: la trasformazione digitale degli uffici durante l'emergenza sanitaria.

Nel primo di questi appuntamenti ([lunedì 6 luglio](#), ore 10.00 -11.00) è previsto il contributo dell'Inapp: Irene Brunetti, ricercatrice Progetto "Analisi strategica delle politiche pubbliche", si soffermerà su *Le nuove sfide del mercato del lavoro: contratti non-standard, il lavoro delle piattaforme e possibili modifiche dei sistemi di protezione sociale* e Ismene Tramontano, direttrice Agenzia Erasmus+ Inapp, interverrà su *Erasmus per l'occupabilità dei giovani*.

Si prevede una riedizione 2020 del Forum Pa dal 4 al 6 novembre prossimo, una versione più tradizionale che si svolgerà, come sempre, a Roma.

A.Ti.

Per approfondire

[Programma Forum Pa 2020](#)



FORUM PA 2020

6-11 luglio | On line | #road2forumpa2020

[Segui la diretta](#) [Programma](#) [Relatori](#) [Partner](#) [Stampa](#)

NEWS

La rubrica Lavoro&Welfare a FORUM PA 2020



RESPONSABILITÀ SOCIALE, WELFARE E BILATERALITÀ

INTERVISTA A PAOLA NICOLETTI

Il tema della contrattazione collettiva di secondo livello è da tempo al centro di un intenso dibattito politico che ha portato, tra l'altro, ad una stagione di importanti interventi normativi in materia. L'Inapp, che da anni si occupa di responsabilità sociale d'impresa, ha avviato nell'ambito delle attività finanziate dal Pon Spao del Fondo sociale europeo un progetto triennale che punta, attraverso tre specifiche indagini, a disegnare l'impegno bilaterale delle parti sociali in materia di responsabilità sociale e welfare. Ne parliamo con Paola Nicoletti, la ricercatrice della Struttura sistemi e servizi formativi che cura le indagini.

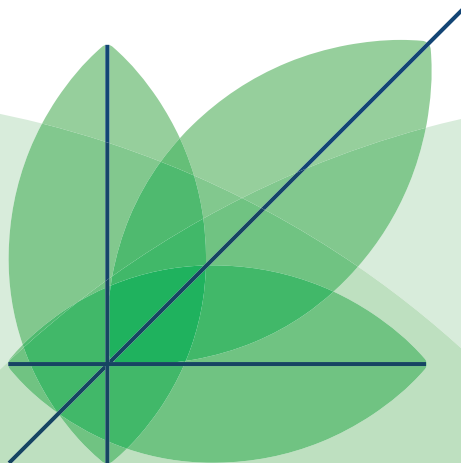
Prima di tutto, come nasce il progetto dell'Inapp?

Questo filone di ricerca, in linea di continuità con le indagini già realizzate dall'Istituto, è volto ad analizzare nel triennio 2018-2020 l'impegno diretto delle parti datoriali e sindacali per il welfare e la responsabilità sociale d'impresa, anche alla luce del rilancio dei corpi intermedi e di un loro ritrovato clima *bipartisan*. Il progetto è partito nel 2018 con una prima ricerca sulle reti bilaterali riguardanti il welfare costituite dalle parti sociali sui territori, quali esperimenti di una nuova e più moderna responsabilità sociale e di un welfare condiviso, che allarga i suoi confini superando l'ambito *corporate* per divenire più ampio, coinvolgendo il livello territoriale, distrettuale, di comunità.



A che punto siamo?

Si è conclusa di recente la seconda indagine, che ha riguardato le tendenze della contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale e territoriale) in materia di welfare e responsabilità sociale d'impresa ed è appena partita la terza indagine, che si focalizza sull'analisi delle attività formative realizzate dai fondi bilaterali interprofessionali per la formazione continua in tema di *corporate social responsibility*.



Riguardo la seconda indagine, sulla contrattazione collettiva di secondo livello, quali risultati sono emersi?

Nella contrattazione nazionale di primo livello si è assistito negli ultimi tre anni ad una ulteriore frammentazione del panorama delle relazioni industriali, con tutte le conseguenti problematiche legate anche al fenomeno del *dumping* contrattuale richiamato anche nel Patto della fabbrica del 2018, mentre nella contrattazione di secondo livello o decentrata si rileva un deciso fermento nella negoziazione del welfare integrativo, con un trend in costante crescita favorito anche dalle normative fiscali che hanno disciplinato la materia dalla legge di stabilità 2016 in poi.

Ci può dare qualche numero?

Secondo gli ultimi dati del ministero del Lavoro sull'andamento dei premi di produttività e la possibilità di una loro conversione in welfare, degli oltre 10mila e 200 contratti aziendali e territoriali attivi a gennaio 2020, circa il 57% prevede misure di welfare aziendale.

Un trend in aumento e molto positivo che, partendo da luglio 2016 - nella prima rilevazione effettuata dal ministero - da una percentuale di contratti di secondo livello che regolamentavano il welfare pari al 17%, è cresciuto a circa il 33% a novembre 2017, attestandosi l'anno successivo sul 46% delle materie negoziate nei contratti collettivi aziendali e territoriali, a conferma di quanto abbiano inciso positivamente le leggi in materia.

Occorre però ricordare che la contrattazione di secondo livello continua a rivestire un ruolo limitato nel sistema delle relazioni industriali in Italia, essendo adottata da circa il 20% delle imprese con almeno 20 addetti del settore privato non finanziario.

A questo proposito, come si declina in concreto la contrattazione per il welfare aziendale?

Innanzitutto le misure sul welfare sono state oggetto di contrattazione aziendale quasi esclusivamente nelle realtà di più grandi dimensioni e la platea di aziende che fanno contrattazione aziendale non è cresciuta molto nonostante gli incentivi, soprattutto nelle aziende più piccole - che

però connotano il nostro tessuto imprenditoriale - pur se si registrano esempi virtuosi riportati nell'indagine.

Inoltre, rispetto ai contenuti della negoziazione, il welfare aziendale sembra essere sempre più orientato alla definizione di misure di sostegno al reddito per l'acquisto di beni o servizi di welfare, pur se non mancano ovviamente esperienze di contrattazione collettiva di secondo livello maggiormente focalizzate su interventi di conciliazione vita lavorativa-vita personale e sui servizi più tradizionali di welfare.

Dunque, che tipo di considerazioni scaturiscono da tutto questo lavoro?

Senza dubbio il recente progressivo incremento della contrattazione del welfare aziendale è un segnale importante da accogliere con positività, a testimonianza di come il dialogo costruttivo tra le parti sociali abbia indirizzato le stesse verso questa nuova strada contrattuale, incentivata come si è detto dal favor normativo.

L'indagine evidenzia però la necessità di un incremento della contrattazione di secondo livello affinché questa possa essere un *hub* di innovazione dei processi di organizzazione del lavoro (si pensi al *work-life balance*), e un elemento di impulso per lo sviluppo dei territori, tenuto conto che è soprattutto nella contrattazione decentrata che nuove forme di retribuzione premiante e misure di welfare possono trovare il loro sviluppo più rispondente alle esigenze di competitività delle imprese e ai bisogni dei lavoratori.

È da poco partita la terza indagine del progetto. Quali aspetti approfondirà?

È un'indagine che mira a rilevare le più recenti attività formative in materia di responsabilità sociale d'impresa realizzate da tutti i Fondi interprofessionali. Ovvero, l'impegno delle parti sociali per offrire maggiori competenze sulla responsabilità sociale sia ai livelli dirigenziali e di *governance* aziendale, sia nelle fasce intermedie per formare e sensibilizzare tutti i dipendenti dell'azienda su questo *asset* strategico, strettamente collegato alla sostenibilità sociale, economica e ambientale d'impresa.

C.B.

Crisi e sostegno reddituale dei lavoratori: due scenari a confronto

DE MINICIS MASSIMO, (2020), IN "ECONOMIAEPOLITICA.IT", 8 GIUGNO

A più di dieci anni dalla tempesta finanziaria del 2008-2009, una nuova drammatica crisi, provocata dalle misure pubbliche di drastico contenimento della pandemia globale da Covid-19, ha investito l'economia mondiale e il nostro Paese. Importanti misure sono state intraprese dal governo italiano nei due scenari temporali, per arrestare la caduta occupazionale e produrre dei regimi sostitutivi di reddito per i lavoratori. Il paper analizza la natura di questa tipologia di interventi, delinea la struttura e la dinamica attuativa. Con lo scopo di evidenziare differenze, similitudini e misurare gli impatti dei modelli di protezione sociale dei lavoratori attivati.

Due Crisi, Due Welfare

DE MINICIS MASSIMO, (2020), IN "LAVOCE.INFO", 22 GIUGNO

Gli anni Duemila hanno già visto due crisi: la prima è quella finanziaria del 2008-2009, la seconda è quella sanitaria di oggi. Per sostenere il reddito dei lavoratori si è però fatto ricorso a misure diverse. Con riflessi nei dati sulla disoccupazione.

L'equazione Floyd: impunità e discriminazione

MARUCCI MARCO, (2020), IN "WELFORUM.IT", 23 GIUGNO

L'equazione cui si fa riferimento nell'articolo è quella che vede la discriminazione razziale legata al suprematismo bianco. Si tratta di un fenomeno complesso che ha radici antiche ma che mai come nelle ultime settimane ha smosso le coscienze di tutti: dopo l'omicidio di George Floyd, l'afroamericano soffocato da un poliziotto il 25 maggio 2020 a Minneapolis, ci sono state proteste di piazza in oltre 200 città americane, riportando l'attenzione mediatica globale sulla questione della discriminazione razziale in Usa ai danni della popolazione di colore e, in generale, delle minoranze etniche.

Lo stato imprenditore. Un nuovo impulso alla CdP e alla finanza sostenibile

MARUCCI MARCO, (2020), IN "MENABÒ DI ETICA ED ECONOMIA", N. 129

Il contributo analizza alcuni strumenti finanziari cui si è fatto ricorso, in ambito europeo, per far fronte alla crisi economica scatenata dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Nello specifico della risposta italiana alla crisi, l'attenzione è posta sul nuovo ruolo della CdP (Cassa depositi e prestiti) in materia di Social Response Bond.

Il cambiamento come opportunità: la formazione ai tempi del Coronavirus

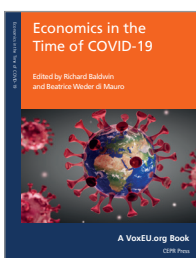
FILOSA GIOVANNA, (2020), IN "RIVISTA TRIMESTRALE DI SCIENZA DELL'AMMINISTRAZIONE. STUDI DI TEORIA E RICERCA SOCIALE", N. 2

Obiettivo del lavoro è indagare l'impatto determinato dall'emergenza Covid-19 in un peculiare contesto lavorativo, quello della Pubblica Amministrazione, che in pochi giorni ha visto una rivoluzione copernicana: dal cosiddetto "tor-nellismo" obbligatorio e ipercontrollato, allo smart working come forma privilegiata e fortemente raccomandata di assetto organizzativo.

First estimates of the effects of Covid-19 on young workers in Italy

QUARANTA ROBERTO, TRENTIN FRANCESCO, VILLOSIO CLAUDIA, (2020), TORINO, COLLEGIO CARLO ALBERTO

This Report - carried out within the Youth employment Partnership - offers a set of first estimates concerning the effects of the Covid-19 related measures on youth employment. The issue has been raised in Europe and, generally, in all countries. But, considering Italy, the reasons are manifold and lay in specific characteristics of most of the work relationships involving young workers.



CONSIGLI PER LA LETTURA

Economics in the time of COVID-19

RICHARD BALDWIN, BEATRICE WEDER DI MAURO, LONDON, CEPR PRESS, 2020

Covid-19 may be as contagious economically as it is medically. This eBook addresses some key questions: How, and how far and fast, will the economic damage spread? How bad will it get? How long will the damage last? What are the mechanisms of economic contagion? And, above all, what can governments do about it?

G.D.I.

[contatta la biblioteca](#)

Inapp
4 giugno · 🌐

Webinar 5-7giugno

Inapp partecipa alla "Third IESR-GLO Joint Conference" organizzata dall'Institute for Economic and Social Research (IESR) della Jinan University e la Global Labor Organization (GLO)

Il webinar vuole fornire agli economisti una piattaforma per scambiare idee sulle questioni economiche urgenti.

Sergio Scicchitano (INAPP) interviene nella sessione di domenica 7 giugno con la presentazione "Italian Workers at Risk During the Covid-19 Epidemic".

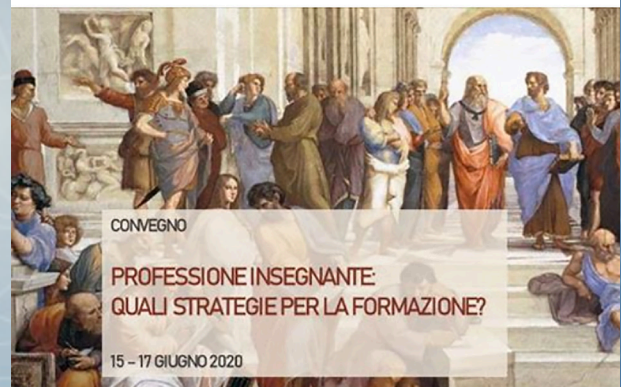
Tutte le info al link seguente: <https://bit.ly/2z6QGpO>



Inapp
16 giugno · 🌐

Inapp partecipa al webinar "Professione insegnante: quali strategie per la formazione?" organizzato da CRUI-GEO che si svolge nei giorni 15 - 17 giugno.

Tutte le info: <https://bit.ly/2UPvoEF>



Inapp
@inapp_org

Il Presidente dell'@inapp_org Sebastiano Fadda a @MediasetTgcom24 "Non è stato vero #smartworking ma telelavoro da casa" guarda il video bit.ly/3dhoJJX



L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp) è un ente pubblico di ricerca che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Il suo ruolo strategico nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro dell'Italia è stabilito dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'Ente nazionale, all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS, che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente

SEBASTIANO FADDA

Direttore generale

SANTO DARKO GRILLO

Dove siamo

Corso d'Italia, 33
00195 Roma
Tel +39 06 854471

www.inapp.org



Anno IV, N.4 - 2020

inappnews@inapp.org

Direttore Responsabile

Claudio Bensi

Redazione

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Costantino Coros

Giuseppina Di Iorio

Francesca Ludovisi (caporedattore)

Francesca R. Marchionne

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli (coordinamento editoriale)

Credits fotografici

Redazione Inapp news

© Unione europea

Realizzazione grafica

Grafica Internazionale

Iscrizione al tribunale di Roma n. 377 del 7.10.2010

QUEST'OPERA È RILASCIATA SOTTO I TERMINI DELLA LICENZA
CREATIVE COMMONS ATTRIBUZIONE - NON COMMERCIALE
CONDIVIDI ALLO STESSO MODO 4.0. ITALIA LICENSE

