



INAPP
PUBLIC POLICY INNOVATION

news

N. 7

NOVEMBRE 2020

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

LAVORO E LOCKDOWN: DONNE PIÙ SACRIFICATE



FORMARSI PER IL LAVORO

EUROPEAN SKILLS WEEK ERASMUS

FORUM PA 2020 'RESTART ITALIA'

PRIMO PIANO

- 03** **LAVORO E LOCKDOWN: DONNE PIÙ SACRIFICATE**
SCHIACCIATE FRA BILANCIO FAMILIARE E CARE BURDEN

NEWS

- 05** **FORMARSI PER IL LAVORO**
LA FILIERA TECNICO PROFESSIONALE PROMUOVE L'OCCUPAZIONE

- 07** **QUINTA EDIZIONE DELLA SETTIMANA EUROPEA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI**
TANTI GLI APPUNTAMENTI DELL'AGENZIA ERASMUS+ INAPP

- 09** **IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**
L'EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

- 10** **INAPP NELL'OSSERVATORIO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE**

FADDA DELEGATO ITALIANO PER IL PROGRAMMA LEED

L'EVENTO

- 11** **FORUM PA 2020 'RESTART ITALIA'**
IL PUNTO DI INAPP SULLO SMART WORKING

- 13** **DA LEGGERE**

- 15** **SOCIAL**

LAVORO E LOCKDOWN: DONNE PIÙ SACRIFICATE

SCHIACCIATE FRA BILANCIO FAMILIARE E CARE BURDEN

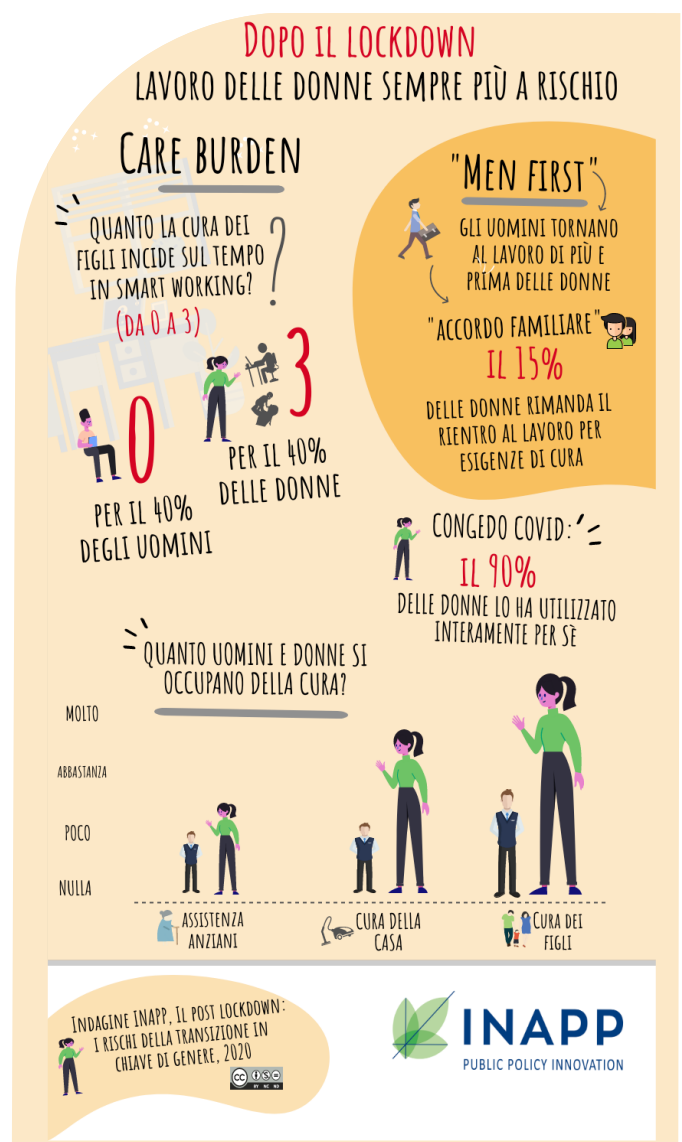
Dopo il *lockdown* il rientro al lavoro non è stato uguale per tutti. Le differenze di genere si sono amplificate e a rimetterci sono state le donne lavoratrici che hanno pagato il prezzo più alto della crisi. Due i principali fattori che lo hanno determinato: la differenza retributiva che ha riportato al lavoro per primo il partner che guadagna di più e il *care burden*, ovvero il carico familiare, quale l'accudimento dei figli e dei genitori non più autosufficienti, che continua ad essere in gran parte di competenza femminile. Nel 15% dei casi questo è derivato da un 'accordo familiare' in base al quale la donna rimanda, postpone e modifica il suo rientro al lavoro sino alla decisione di abbandonarlo. È quanto emerge dallo studio Inapp *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere* a cura di Valentina Cardinali - responsabile del gruppo di ricerca Inapp 'Prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche' - basato su 689 interviste svolte attraverso un questionario, strutturato in 5 sezioni, che ha toccato tutti gli aspetti della transizione: profilo personale; condizione lavorativa; caratteristiche della transizione dal periodo di *lockdown* dalla fase 1 (4 marzo-3 maggio) alla fase 2 (dal 4 maggio in poi). Neanche l'utilizzo del Congedo Covid-19 ha consentito di smussare le differenze: nonostante, infatti, la norma consentisse la divisione col partner dei giorni di congedo, il 90% delle donne lo ha utilizzato interamente per sé e solo l'8% ha diviso i giorni con il partner.

Se si volesse definire con uno slogan la caratteristica del periodo che va dal 4 maggio in poi, in ottica di genere, potrebbe essere 'men first' – si legge nel report - e, spiega Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp: "Il care burden incide fortemente sulle dinamiche della transizione tra la fase 1, quella del lockdown e la fase 2, quella della ripresa delle attività lavorative, soprattutto per le donne, e in modo specifico per una fascia che si potrebbe definire 'sandwich', compressa dalla doppia cura di bambini e genitori non più autosufficienti. Questo 'sacrificio' delle donne, per la tenuta

del sistema familiare e per la salvaguardia del reddito (maschile) più forte, significa meno crescita e meno contributo al Pil e aumento del carico sulle politiche passive". Dietro a questa scelta perdurano motivazioni organizzative, culturali ed economiche: il reddito del partner è più alto e la perdita economica familiare è più bassa se a lasciare il lavoro è la donna.

Per approfondire

[Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere](#), Inapp, Policy brief



“LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO SONO UNA FORMA DI VIOLENZA”

INAPP ha partecipato alla trasmissione [Due di Denari su Radio 24](#) nella Giornata mondiale contro la violenza sulle donne. “Le discriminazioni sul lavoro devono essere considerate delle vere e proprie forme di violenza, non fisica, ma ugualmente lesiva della dignità – ha spiegato Valentina Cardinali responsabile del gruppo di ricerca Inapp ‘Prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche’ – sui luoghi di lavoro nel periodo post-lockdown le donne hanno percepito un trattamento differenziato discriminatorio in percentuali altissime. La sfiducia sulla produttività è stata ad esempio collegata alla donna per la gestione della cura familiare, le resistenze alla concezione di permessi e congedi hanno riguardato soprattutto le donne e il rientro al lavoro ha favorito gli uomini”.

IL DATO: OTTO DONNE SU DIECI DISCRIMINATE SUL LAVORO

I dati dell'indagine *Dalla Fase 1 alla Fase 3: quale transizione per uomini e donne* sono allarmanti: il 43% delle rispondenti donne con lavoro dipendente ha segnalato di aver subito un qualche forma di trattamento discriminatorio nel periodo preso in esame, contro il 23% degli uomini. Nel lavoro autonomo indipendente la percentuale delle donne in queste situazioni sale addirittura all'80%.

“SERVE UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO”

Il linguaggio che utilizziamo quotidianamente va spesso a rafforzare gli stereotipi di genere. Un esempio è l'uso del cosiddetto ‘maschile standard’ utilizzato genericamente per professioni, specialmente apicali, svolte non solo dagli uomini ma anche da donne (ingegnere, avvocato, ministro, ecc). Inapp sta elaborando un *Vademecum uso non discriminatorio del linguaggio* che servirà a suggerire un corretto uso della lingua italiana a partire semplicemente dalle sue regole grammaticali, che prevedono la declinazione al maschile e al femminile dei sostantivi. Si può e si deve utilizzare ‘ingegnera’, ‘avvocata’, ‘ministra’ se è una donna svolgere questi lavori. “Nel passato c'erano professioni precluse alle donne ma ora è diverso – ha spiegato Monica Esposito dell'Inapp - l'utilizzo del femminile non è una forzatura, i sostantivi possono essere declinati, ed è importante farlo, perché certi stereotipi sono duri a morire sia a livello sociale che culturale e il linguaggio gioca un ruolo fondamentale”.

V.C.

FORMARSI PER IL LAVORO

LA FILIERA TECNICO PROFESSIONALE PROMUOVE L'OCCUPAZIONE

In un Paese come l'Italia che da anni ha messo al centro dell'azione pubblica le politiche giovanili di contrasto alla disoccupazione e all'abbandono scolastico, risulta quanto mai utile contare su indagini che mostrino l'efficacia dei percorsi professionalizzanti e le caratteristiche delle transizioni scuola-lavoro. Lo studio Inapp *Formarsi per il lavoro: gli occupati dei percorsi Ifts e leFP* a cura di Andrea Carlini e Emmanuele Crispolti si propone proprio questo, fornire un quadro esaustivo e puntuale sugli esiti occupazionali e formativi di due segmenti fondamentali della cosiddetta 'filiera lunga tecnico-professionale': i percorsi di Istruzione e formazione professionale (leFP) e di Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts). La rilevazione, condotta nel 2018, ha analizzato la condizione occupazionale di tre specifici target: gli specializzati nei corsi annuali

Ifts, i qualificati e i diplomati di leFP a distanza di tre o quattro anni dal conseguimento del titolo. Parallelamente sono stati approfonditi ulteriori aspetti collegati alla condizione professionale dei soggetti intervistati, ossia i tempi di inserimento nel mondo del lavoro, le modalità di ingresso, le valutazioni soggettive in merito al percorso formativo e al lavoro. Le informazioni raccolte e organizzate secondo due distinte linee di indagine, quella censuaria che ha coinvolto 2.700 giovani tra i 4.100 specializzati Ifts e quella campionaria che ha coinvolto 9.043 qualificati e 2.022 diplomati leFP su un campione rispettivamente di 40.083 e 5.119 soggetti, hanno restituito uno scenario complesso con importanti punti di forza e alcune criticità.

Partendo dalla filiera Ifts, si conferma il buon impatto occupazionale per i giovani che hanno scelto questi percorsi che nel 64% dei casi si dichiara occupato al momento dell'intervista (il 50% già entro il primo anno dalla fine del corso). A ciò si aggiunga che nella maggior parte dei casi si tratta di rapporti di lavoro strutturati e non episodici (38% a tempo indeterminato e 49% a tempo determinato) che presentano, secondo gli intervistati, una forte coerenza con il percorso di formazione svolto. Anche per questi motivi il 42% dei giovani coinvolti nell'indagine afferma che 'probabilmente' si iscriverebbe di nuovo a un corso Ifts, percentuale che sale al 44% se consideriamo coloro che 'sicuramente' rifarebbero la stessa scelta. Sul fronte delle criticità si rileva una disomogeneità dell'offerta dei corsi che fatica a trovare collocazione stabile nelle programmazioni regionali producendo, da una parte la progressiva riduzione dei corsi, e dall'altra la loro concentrazione nelle aree del Nord a discapito del sistema produttivo meridionale.

Rivolgendo lo sguardo sul versante della leFP l'indagine conferma anche per questa filiera risultati decisamente positivi sul fronte occupazionale. A circa 3 anni di distanza dal diploma e 4 dalla qualifica, il tasso



di occupazione dei giovani intervistati è pari rispettivamente al 69% e al 62%, così come alto è il grado di soddisfazione riferito ai corsi, tanto da spingere il 57,6% dei qualificati e il 68% dei diplomati a dichiarare che sicuramente si iscriverebbe di nuovo al percorso. A completare il quadro si inserisce la diffusa percezione tra gli occupati di elevata coerenza tra l'iter formativo e la professione svolta (52% dei qualificati e 60,7% dei diplomati). Da considerare, tra gli aspetti critici collegati agli esiti occupazionali della leFP, la differenza di genere che coinvolge trasversalmente sia i qualificati che i diplomati con un gap nei tassi di occupazione di 10 punti percentuali a favore dei maschi. Lo svantaggio per la componente femminile messo in luce dalla rilevazione non è chiaramente da attribuire alle caratteristiche della filiera formativa, quanto a fattori discriminanti, tradizionalmente presenti nel mercato del lavoro italiano rispetto ai quali si conferma la necessità di intervenire. Riguardo, invece, gli aspetti

di debolezza lo studio ne mette a fuoco principalmente tre: lo scarso investimento finanziario, l'incertezza connessa con il sistema della messa a bando delle risorse per il finanziamento delle iniziative e la disomogeneità territoriale dell'offerta.

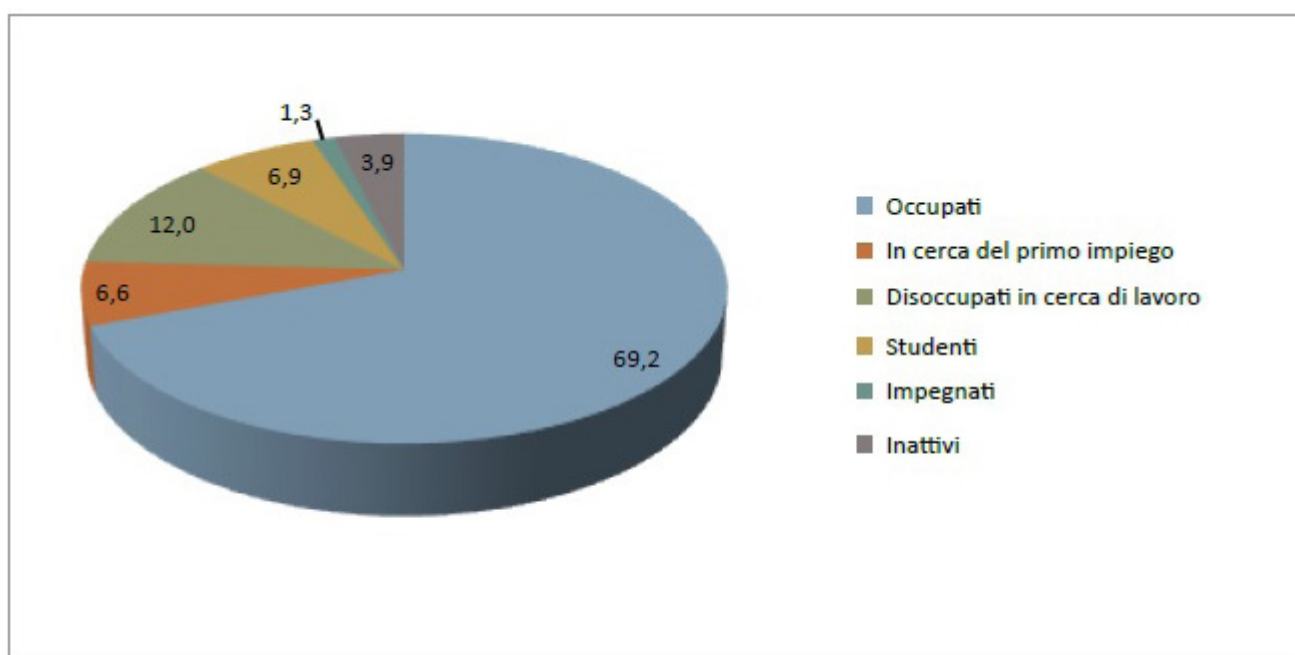
In conclusione, i risultati della ricerca confermano il grande valore delle filiere formative della leFP e Ifts nel promuovere l'occupazione giovanile. Nello stesso tempo indicano la necessità di rafforzare il collegamento tra i diversi segmenti della formazione tecnico-professionale rendendola così uno dei pilastri del sistema produttivo italiano.

M.M.

Per approfondire

[Formarsi per il lavoro: gli occupati dei percorsi Ifts e leFP, Inapp Report](#)

Condizione occupazionale dei diplomati leFP (val%)

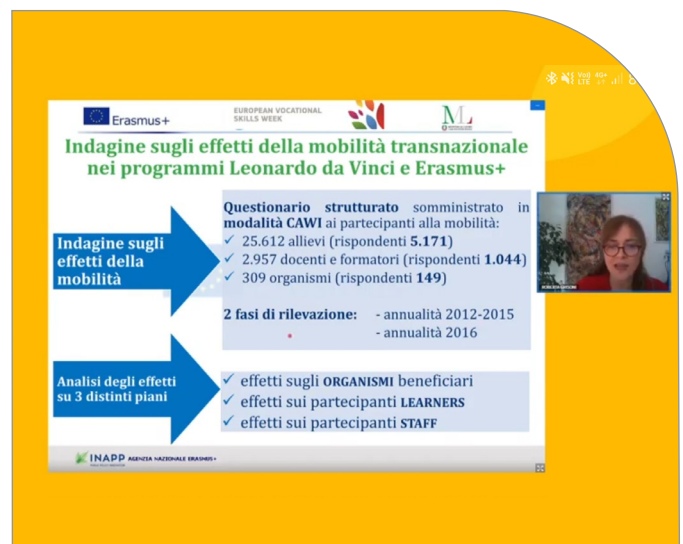
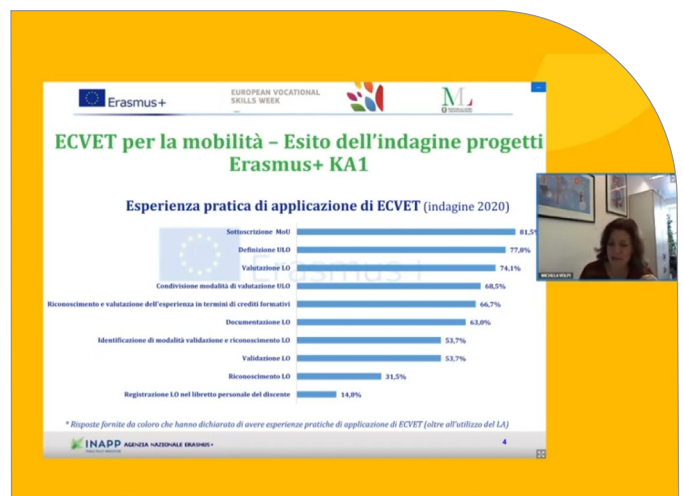


QUINTA EDIZIONE DELLA SETTIMANA EUROPEA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

TANTI GLI APPUNTAMENTI DELL'AGENZIA ERASMUS+ INAPP

Un ricco calendario di appuntamenti online, organizzati dall'Agenzia Erasmus+ Inapp, ha caratterizzato la quinta edizione della *European vocational skills week*, la Settimana europea delle competenze professionali, iniziativa promossa dalla Commissione europea per far conoscere le numerose opportunità offerte a giovani e adulti dai percorsi di istruzione e formazione professionale. La settimana ha preso il via il 9 novembre con una Conferenza di apertura che ha visto la partecipazione della ministra del Lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo, e del presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda.

Nel corso dell'evento focus sulle indagini, i risultati e le buone pratiche del programma europeo, sottolineati oltre che da Ismene Tramontano, direttrice dell'Agenzia Erasmus+ Inapp, dai rappresentanti della Commissione europea e del ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dal direttore generale dell'Inapp, Santo Darko Grillo. L'evento è stata anche cerimonia ufficiale di premiazione e occasione di intervento dei vincitori del Label Europeo delle Lingue 2020.



Molti webinar si sono avvicendati nei giorni successivi, seguiti online da una ricca platea di utenti. In particolare, nella mattinata del 10 novembre, si è tenuto un Infoday dedicato all'Azione Chiave 1, che ha fornito orientamenti sulla mobilità individuale a fini di apprendimento (*learning mobility of individuals*) nel settore Vet per il periodo 2021-2027. Il giorno seguente un secondo Infoday sull'Azione Chiave 2, finalizzato a presentare le novità sulla cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche nella futura programmazione. Nella stessa giornata si è tenuto un seminario tematico che ha sottolineato l'importanza dell'utilizzo delle tecnologie digitali nel campo dell'istruzione e della formazione professionale.

Il 12 novembre si è svolto un secondo incontro tematico intitolato *La mobilità transnazionale e le imprese: risultati di un'indagine*, in cui sono stati illustrati gli esiti di due indagini realizzate dall'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp, raccolti nel volume [La mobilità transnazionale e le imprese: l'esperienza di Leonardo da Vinci e Erasmus+](#).

Infine, il 13 novembre, la *European vocational skills week* si è chiusa con l'ultimo incontro digitale, il seminario tematico *Riconoscimento degli apprendimenti: le sperimentazioni Erasmus+ e i sistemi regionali per la validazione e la certificazione delle competenze*, in cui Ismene Tramontano ha ringraziato per l'interesse dimostrato nelle iniziative promosse dall'Agenzia, ricordando che "l'esperienza Erasmus+ realmente è in grado di impattare sulle competenze di giovani e adulti, competenze essenziali in un mercato di lavoro in costante evoluzione. I dati dimostrano, infatti, che un giovane su tre riesce a trovare lavoro a seguito di un percorso di mobilità Erasmus+".

A.Ti.

Per approfondire

[Video evento di apertura della "European Vocational Skills Week" organizzato dall'Agenzia Erasmus+ Inapp](#)

[Video webinar tematico "Riconoscimento degli apprendimenti: le sperimentazioni Erasmus+ e i sistemi regionali per la validazione e la certificazione delle competenze"](#)

EUROPEAN VOCATIONAL SKILLS WEEK 2020

Agenzia Nazionale Erasmus+ - Istruzione e Formazione Professionale

Tele conferenza di apertura della
"Settimana europea delle competenze professionali"

L'impatto del Programma Erasmus+ sulla VET:
le indagini, i risultati e le buone pratiche

09/11/2020



IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

Lo studio *Il diritto al lavoro delle persone con disabilità ed evoluzioni giurisprudenziali*, curato da Lilli Carollo, ha proposto un'accurata lettura della normativa relativa all'inserimento al lavoro delle persone con disabilità nel settore privato alla luce delle interpretazioni dei giudici chiamati a esprimersi in termini di merito, di legittimità (Tribunali e Cassazione) e di legittimità costituzionale (Corte Costituzionale).

L'analisi svolta ha fatto emergere un sistema che seppur complesso è allo stesso tempo d'avanguardia. Si è partiti dalla definizione di disabilità dettata dalla corte di Giustizia Europea, ossia l'insieme di 'limitazioni che risultano da lesioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacolano la partecipazione della persona alla vita professionale'. Lo studio si è poi soffermato sulla giurisprudenza costituzionale che ha sottolineato il dovere di solidarietà sociale in capo alle imprese e la funzione sociale che il sistema economico è chiamato a svolgere per tale fascia della popolazione.

Altro focus del lavoro è stato il sistema 'quota' all'interno del più ampio sistema di 'collocamento mirato', come rivisto dalla Riforma del mercato del lavoro del 2015, che ha previsto, tra le altre, la richiesta nominativa generalizzata e la revisione delle politiche attive del lavoro. Lo studio ha evidenziato però due tasselli mancanti: le linee guida e la banca dati sul collocamento mirato. Importante anche ciò che è emerso dalla dottrina, ossia il bisogno di un costante sostegno economico alle politiche a favore delle persone con disabilità, soprattutto per quanto attiene al rafforzamento delle professionalità degli operatori dei centri per l'impiego e ad un incremento dell'incidenza delle sanzioni in caso di mancata applicazione degli obblighi di legge così come a investimenti concreti in formazione professionale. Tale sostegno economico, si legge nel report, può certamente essere sostenuto attraverso l'uso dei Fondi Strutturali.

V.O.



INAPP NELL'OSSERVATORIO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE

L'Inapp entra a far parte dell'[Osservatorio Nazionale sul lavoro agile](#), l'organismo previsto dal Decreto Rilancio, istituito e presieduto dalla ministra della Funzione Pubblica Fabiana Dadone per fornire spunti e proposte di carattere normativo, organizzativo o tecnologico volte a migliorare lo *smart working* nelle PA.

L'Osservatorio ha il compito di elaborare proposte e di definire indirizzi tecnico-metodologici sullo *smart working*, guidare nell'innovazione amministrativa, organizzativa e tecnologica della PA, la gestione e sviluppo delle risorse umane e delle competenze dei lavoratori e della dirigenza, la misurazione delle performance collettive e individuali, ma anche del benessere organizzativo e della conciliazione vita – lavoro.

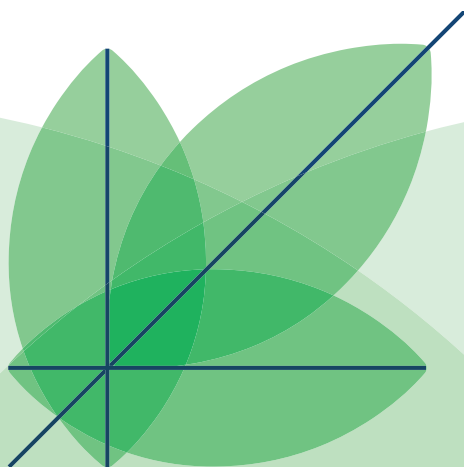
Verificherà, inoltre, che i POLA (Piani Organizzativi del Lavoro Agile) messi a punto dagli enti raggiungano gli obiettivi quantitativi e qualitativi fissati, monitorando gli effetti dello *smart working* sull'organizzazione e i benefici per i servizi ai cittadini.

“Non bisogna sprecare questa occasione – ha concluso il presidente Inapp Fadda – ma fare in modo che ciò che l'emergenza ha in molti casi trasformato in semplice telelavoro diventi l'avvio di un processo di ristrutturazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro anche e soprattutto nella Pubblica Amministrazione”.

FADDA DELEGATO ITALIANO PER IL PROGRAMMA LEED



Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha nominato il presidente Inapp Sebastiano Fadda quale delegato italiano nel Comitato direttivo del [programma LEED](#), il programma Ocse di azione cooperativa per lo sviluppo economico e l'occupazione locale istituito nel 1982 con l'obiettivo principale di contribuire alla creazione di posti di lavoro di qualità attraverso una più efficace attuazione di politiche e pratiche innovative e più forti capacità e strategie integrate a livello locale.



FORUM PA 2020 'RESTART ITALIA'

IL PUNTO DI INAPP SULLO SMART WORKING

Tre manifestazioni in contemporanea e in sinergia per il *Forum PA 2020 Restart Italia: Forum PA for a Smart Nation, Forum PA Sanità e Forum PA Sud* che si è svolto completamente on line dal 2 al 6 novembre.

All'interno di *Forum PA for a Smart Nation*, dedicato all'innovazione della PA, Inapp ha curato il webinar *Smart working: da soluzione emergenziale a nuovo paradigma di lavoro? Rischi e opportunità per il dopo Covid* evidenziando impatti ed evoluzioni del lavoro agile. Sergio Scicchitano nell'intervento *Il futuro dello smart working e i possibili effetti indesiderabili sulla disuguaglianza dei redditi* ha presentato i primi risultati di uno studio sull'impatto del lavoro agile nella distribuzione del reddito. "Abbiamo cercato di capire – ha detto - cosa succederebbe nel caso in cui lo smart working dovesse divenire ordinario e non più straordinario e quindi quale sarebbe l'impatto sui redditi e su alcune tipologie di lavoratori". Per consentire l'esercizio controfattuale sono state utilizzate le banche dati Inapp: Indagine campionaria sulle professioni e Plus. "Ne è emerso che - ha continuato - un individuo che ha un'alta capacità a lavorare da casa rispetto ad un individuo che ne ha una bassa, ha un premio contrattuale medio del 10% che arriva fino al 17 % per i redditi più alti". Dallo studio risulta inoltre che i benefici tendono

ad essere maggiori negli uomini rispetto alle donne, aumentando quindi il *tender gender gap*.

E proprio su questo è intervenuta Valentina Cardinali con la relazione su *Smart working in ottica di genere: sfida o trappola?* "L'attuale smart working è diverso da quello del lockdown – ha sottolineato - è un pieno sistema misto in presenza e da remoto ed ha in parte mitigato gli effetti distorsivi della prima fase che ha avuto un fortissimo impatto di genere. Da adesso in poi, scivolando nella normalità, si rischia però di normalizzare alcuni fattori che vanno invece corretti: durante la prima fase, infatti, la presenza di figli o dei carichi familiari è stata assolutamente dirimente, per le donne il triplo che per gli uomini". "Lo smart working – ha proseguito - offre una grandissima opportunità di aprire il dibattito su un nuovo concetto di produttività che migliori il livello di qualità globale del lavoro, ancorato al risultato e alla competenza. Nel momento in cui il fattore tempo in presenza assume un ruolo diverso, emerge la grande capacità del lavoro agile di esprimersi in un'ottica di genere".

Spostando l'attenzione su *Le Piattaforme digitali e il futuro del Lavoro. Prime evidenze sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, Massimo de Minicis ha fornito una descrizione di questa tipologia di lavoratori: "Si

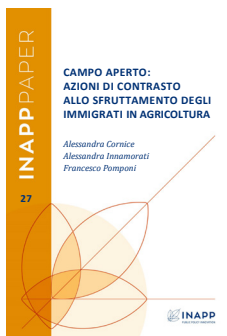




tratta di circa 200 mila individui dei quali il 54% sono uomini, di età adulta con titolo di studio medio-alto. Per quasi il 50% questo reddito è essenziale e non potrebbe rinunciarci. La maggioranza di essi non ha una situazione lavorativa stabile, ma realizza l'attività tramite accordi informali. Quando la relazione tra lavoratore e piattaforma raggiunge una dimensione formale si tratta per lo più di collaborazioni occasionali. Ciò ha imposto la necessità di disciplinare un settore in forte espansione”.

La regolazione del lavoro digitale in Italia: lo stato dell'arte nel confronto comparato, è stato il tema affrontato da Manuel Marrocco: “Lo sviluppo di questo fenomeno rende ancora più incerto il sistema binario sul quale è costruito il mercato del lavoro: lavoro subordinato contrapposto a lavoro autonomo. La legislazione italiana che ha disciplinato i soli *riders*, è importante per tre aspetti: forma scritta del contratto, che potrebbe garantire una maggiore visibilità di questi lavoratori; assicurazione obbligatoria per gli infortuni e la sicurezza sul luogo del lavoro; possibilità di un accordo collettivo”. Di certo gli strumenti giuridici tradizionali si rivelano inefficienti per regolare il lavoro digitale. “Stiamo lavorando ad un app di tipo pubblico per il tracciamento e la riconduzione ad unità di queste carriere spezzate con l'obiettivo di costruire nuove forme di protezione ad esempio di tipo previdenziale” ha concluso.

F.L.

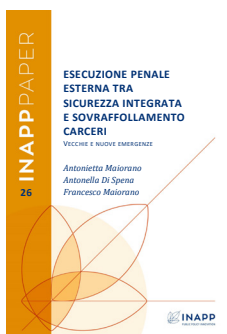


Campo aperto: azioni di contrasto allo sfruttamento degli immigrati in agricoltura

CORNICE ALESSANDRA, INNAMORATI ALESSANDRA, POMPONI FRANCESCO

Roma, Inapp Paper, n.27

Quello dell'occupazione straniera nel settore primario si presenta come un tema complesso, correlato ai grandi processi di globalizzazione, ma anche ricco di implicazioni di ordine etico, per la diffusa e talvolta grave componente di irregolarità che sfocia in situazioni di vero e proprio sfruttamento. I due modelli maggiormente diffusi sono: il primo, presente soprattutto al Sud, che vede il lavoro agricolo svolgersi in condizioni lavorative fortemente irregolari; il secondo, rinvenibile in alcune realtà del Centro-Nord, rileva la condizione nella quale il lavoro degli stranieri ha caratteristiche temporanee, di tipo stagionale, ma è svolto in condizioni di sostanziale regolarità. Il presente contributo si articola in tre parti: nella prima vi è un richiamo alle dinamiche del mercato del lavoro agricolo e delle inique regole che storicamente lo hanno sempre presidiato; nella seconda vengono descritte e analizzate le politiche di contrasto al caporalato e al lavoro sommerso in agricoltura, attraverso una rassegna dei principali strumenti normativi, legislativi e programmatici; nella terza viene proposta una breve rassegna di alcune esperienze riconducibili alla cosiddetta agricoltura sociale, ambito nel quale vanno riconoscendosi un numero crescente di aziende agricole che sperimentano forme di integrazione sociale degli immigrati e modelli di organizzazione del lavoro in agricoltura alternativi a quello legato alla Grande distribuzione alimentare e alle stringenti logiche di mercati ormai globalizzati.



Esecuzione penale esterna tra sicurezza integrata e sovraffollamento carceri: vecchie e nuove emergenze

MAIORANO ANTONIETTA, DI SPENA ANTONIETTA, MAIORANO FRANCESCO

Roma, Inapp Paper, n. 26

In questo saggio si propone una riflessione sull'esecuzione penale esterna quale una delle possibili strade per contrastare il sovraffollamento degli istituti penitenziari e, parallelamente, per favorire l'inclusione socio-lavorativa dei detenuti, ponendo particolare attenzione sugli attori della sicurezza integrata. L'intento del contributo è quello di raccogliere informazioni preliminari necessarie alla formulazione di una più puntuale indagine sull'inserimento socio-lavorativo dei soggetti in esecuzione penale.



L'obiettivo innovazione nella contrattazione di secondo livello

MAROCCO MANUEL, RESCE MASSIMO

Roma, Inapp Report, n. 14

Il report presenta i risultati di uno studio condotto per approfondire le caratteristiche delle aziende che hanno fatto richiesta di accesso al beneficio fiscale della detassazione del salario variabile riformato dalla legge di Stabilità per il 2016. Obiettivo generale dell'indagine è stato quello di verificare l'esito della policy, nella doppia direzione del radicamento ulteriore della contrattazione decentrata e della reale utilità dei premi sul salario accessorio nello stimolare incrementi di performance e contestualmente di verificare l'importanza dell'innovazione nella competitività aziendale.

L'Unione europea tra politica monetaria e definizione di una 'European social Union'

RIZZO ALFREDO
Roma, Inapp, novembre 2020

Governing structural changes and sustainability through (new) institutions and organizations

LAZARIC NATHALIE, TRIDICO PASQUALE, FASSA SEBASTIANO
Journal of Evolutionary Economics, 30 Ottobre 2020

L'impatto della formazione continua in azienda. Rapporto R.O.L.A. 2019'

BERNAVA MAURIZIO, FERRI VALENTINA
Roma, Fondimpresa-Inapp, 2020

Risultati della rilevazione Cawi 2019 sulla formazione finanziata da Fondimpresa nel 2018

BERNAVA MAURIZIO, FERRI VALENTINA, FERRI SERGIO, IENCELLI NAUSICA, NOBILI DOMENICO, TESAURO GIULIANA
Roma, Inapp-Fondimpresa, 2020

Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19

BONACINI LUCA, GALLO GIOVANNI, SCICCHITANO SERGIO
Intervento a " 61ª RSA web conference", 20-23 ottobre 2020

Youth Employment PartnerSHIP. Counterfactual impact evaluation of hiring incentives and EPL reduction on youth employment in Italy

INAPP, COLLEGIO CARLO ALBERTO
Intervento a "5th Partners Meeting. Webinar", 20 novembre 2020



CONSIGLI PER LA LETTURA

Parità ed empowerment di genere: strumenti giuridici, programmi e politiche internazionali, regionali e nazionali

CRISTIANA CARLETTI, MARIELLA PAGLIUCA, ROMA, ROMATRE-PRESS, 2020
(SCIENZE SOCIALI. STUDI PER LE SCIENZE POLITICHE)

Il volume intende proporre una disamina del complesso apparato sistemico internazionale, inclusi gli organismi intergovernativi a vocazione regionale, e dell'avvio del processo di codificazione dei principi e delle fattispecie giuridiche per la protezione dei diritti delle donne e delle ragazze; particolare attenzione è riservata alle dinamiche negoziali che hanno visto gli Stati membri delle principali Organizzazioni internazionali - inclusa l'Italia - fornire il proprio contributo sulla scorta delle esperienze nazionali, per la definizione degli standard e la compilazione di politiche e strategie tesi al rafforzamento dei diritti e delle libertà di cui le donne e le ragazze oggi sono titolari, sulla scorta dell'approccio di gender mainstreaming e in funzione del potenziamento dell'empowerment di genere.

G.D.I.
[contatta la biblioteca](#)

Inapp
18 Nov · 🌐

Ascolta "Due di denari" ai microfoni di Radio24, per Inapp sono ospiti odierni del programma, Andrea Ricci e Irene Brunetti 📌

#Parliamodilavoro con Inapp

<https://bit.ly/2UzslDX>



Inapp
10 novembre · 🌐

#10novembre

Al via la nuova campagna di comunicazione digital creata da INAPP

Inizia la nuova campagna digital (<https://bit.ly/3neZ5ur>) per far conoscere gli **#obiettivi**, le **#opportunità**, i **#risultati** dei programmi e dei progetti della politica di coesione europea, in questo caso il Fondo Sociale Europeo con il PON SPAQ, il Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione", di cui INAPP è Organismo Intermedio.

Come si muove il mercato del lavoro?

Dove conduce a formazione professionale?

Copriilo con INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE
SISTEMA INTERMEDIO DEL PON

Quanto vale un tirocinio oltre i confini?

Vai su www.inapp.org

Inapp @inapp_org · 25 nov

Quali prospettive per la Formazione Continua?

Alle ore 15,30 webinar organizzato con @Fondimpresa per delineare gli attuali scenari e le prospettive per il futuro.

E' possibile seguire l'evento in streaming: bit.ly/2Jbw3gy

#FormazioneContinua

Nuovi scenari, nuove prospettive per la formazione continua

Presentazione dei Rapporti di Monitoraggio Valutativo 2019

Webinar 25 Novembre ore 15:30
diretta su: [f](#) [in](#) [yt](#)

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.7 - 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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)
CONDIVIDI ALLO STESSO MODO 4.0. ITALIA LICENSE

