



FORMAZIONE PROFESSIONALE: IL PUNTO NEL XVIII RAPPORTO DI MONITORAGGIO



**IN VIAGGIO VERSO IL FUTURO:
DALLO SMART WORKING AL LAVORO IBRIDO**

**IL CONTRASTO ALLA POVERTÀ
PASSA PER IL WELFARE TO WORK**

**SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE
UNA PORTA VERSO L'OCCUPAZIONE**



PRIMO PIANO

3

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il punto nel XVIII Rapporto di monitoraggio

NEWS

7

SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

Una porta verso l'occupazione

8

IL CONTRASTO ALLA POVERTÀ PASSA PER IL WELFARE TO WORK

Le esperienze delle Regioni in un'indagine Inapp

9

ECCO IL NUOVO ERASMUS+

Publicati l'invito e la guida al Programma 2021

11

FESTIVAL DEL LAVORO 2021

Per la ripartenza dell'occupazione e del Paese

L'EVENTO

14

IN VIAGGIO VERSO IL FUTURO

Dallo smart working al lavoro ibrido

16

DA LEGGERE

19

SOCIAL

FORMAZIONE PROFESSIONALE

IL PUNTO NEL XVIII RAPPORTO DI MONITORAGGIO

Il 5 maggio l'Inapp ha presentato il *XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione professionale e dei percorsi in Duale nella leFP* nel corso di un webinar alla presenza di rappresentanti istituzionali ed esperti. La giornata ha rappresentato l'occasione per diffondere i contenuti del monitoraggio che, annualmente, l'Istituto redige per conto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali allo scopo di restituire il quadro quali-quantitativo dell'offerta e della partecipazione al sistema di Istruzione e Formazione professionale, compresi i percorsi realizzati in modalità duale. Un patrimonio informativo unico su questi temi, in grado di fornire ai decisori politici gli strumenti conoscitivi utili per agire sul sistema a partire dalla ripartizione delle risorse finanziarie sia per i percorsi leFP 'tradizionali' che per quelli realizzati in modalità duale.

Il presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda, in apertura dei lavori ha sottolineato come spesso "si dica che il Rapporto di monitoraggio è solo una fotografia della realtà, ma sono i dettagli della fotografia che costituiscono il materiale da cui ricavare osservazioni e analisi finalizzate a obiettivi di politica economica". "Dentro il Rapporto - ha ribadito - ci sono moltissimi spunti e chiavi di osservazione". Fadda ha proseguito richiamando l'attenzione sulla "mancata corrispondenza tra le competenze possedute dai lavoratori e quelle richieste dal sistema produttivo". "Un disallineamento - ha aggiunto - rispetto al quale il sistema di leFP è chiamato a dare una risposta". A seguire, Emmanuele Crispolti, curatore del monitoraggio, ha illustrato lo stato dell'arte dei percorsi

leFP nell'anno formativo 2018-19. Nel complesso, si registra un totale di iscritti pari a 288.065 unità, con una diminuzione della partecipazione del 6,8% rispetto all'anno precedente. L'aspetto, però, più evidente è la divaricazione, consolidatasi ormai negli ultimi anni, tra iscrizioni nelle Istituzioni Formative (IF) (+2,4%) e negli Istituti Professionali (IP) (-15,2%).

“

Il sistema di leFP è chiamato a dare una risposta al disallineamento tra le competenze possedute dai lavoratori e quelle richieste dal sistema produttivo

”

Un altro elemento rilevante riguarda la preferenza dell'utenza rispetto alle diverse tipologie d'intervento. In questo caso le evidenze indicano che la maggioranza dei giovani (43%) optano per i percorsi svolti dai Centri in modalità 'tradizionale' (ovvero senza il vincolo del minimo di 400 ore di alternanza) quota cui va sommato il quasi 11% di ragazzi iscritti nei corsi in duale (31.459), per un totale di allievi delle IF pari al 54% del totale degli iscritti. Infine, riguardo al sistema Duale, il monitoraggio rileva una crescita delle iscrizioni

zioni a partire dal 2016-17, anno di avvio di questa opzione formativa, nella quale la componente lavoro è ancora più marcata. Per il 2018-19, il sistema Duale è arrivato a raccogliere il 21,8% del totale degli iscritti ai percorsi svolti nelle Istituzioni formative accreditate (31.459 allievi).

La giornata si è conclusa con una riflessione sui sviluppi futuri della filiera professionale individuando alcune azioni di potenziamento utili, da una parte, a

colmare lo scarto tra domanda e offerta di lavoro e, dall'altra, a ridurre l'elevato tasso di abbandono dei percorsi formativi. Tra questi si è posto in evidenza la necessità di potenziare le competenze chiave dei futuri lavoratori.

M.M.

Per approfondire

[Guarda il webinar e scopri le altre risorse](#)

LE TRE TIPOLOGIE DI PERCORSI IEFP ALL'INTERNO DEGLI ISTITUTI PROFESSIONALI

Sussidiarietà integrativa: si svolge all'interno dei percorsi quinquennali, con la possibilità di acquisire la qualifica IeFP al terzo anno e di proseguire automaticamente nel percorso scolastico verso il quarto e quinto anno;

Sussidiarietà complementare: prevede percorsi triennali e quarto anno con l'adozione degli obiettivi formativi regionali. È possibile acquisire la qualifica al terzo anno e, nelle Regioni che prevedono tale tipologia di offerta, del diploma del quarto anno se si sceglie di proseguire il percorso;

Nuova sussidiarietà: si riferisce a percorsi basati su classi appositamente formate che adottano gli obiettivi formativi regionali. È prevista l'acquisizione della qualifica al terzo anno e, laddove previsto, del diploma al quarto. Si tratta di percorsi caratterizzati da un ampio ricorso a stage, formazione in situazione, metodologie didattiche attive, ancoraggio al lavoro, supporto tramite tutorato, sulla falsariga dei percorsi realizzati presso i Centri accreditati.

Fonte: XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP

VALUTARE LE COMPETENZE CHIAVE NELLA IEFP

L'Inapp dal 2018 ha avviato un'indagine sulla valutazione delle competenze chiave nell'ambito dei percorsi triennali della IeFP che ha visto la conclusione della prima edizione nel 2021. In questa prima fase sono stati coinvolti 47 centri di formazione accreditati, operanti in 13 regioni.

Nel corso del [webinar del 28 maggio](#) è stato presentato il dispositivo di valutazione la cui sperimentazione è avvenuta attraverso la somministrazione di oltre 10 mila prove di verifica a 1.300 allievi, in ingresso e in uscita dal primo e secondo anno della IeFP.

Le quattro competenze chiave indagate sono quelle

indicate dalla Raccomandazione europea:

- competenze personali, sociali e di apprendimento
- competenze civiche
- competenze imprenditoriali
- competenze in materia di consapevolezza ed espressione culturale.

Il dispositivo messo a punto ha previsto l'identificazione di indicatori collegati alle quattro dimensioni individuate (cognitiva, strategica, metodologica, sociale) e una serie di prove atte a valutare la padronanza della competenza nelle sue quattro dimensioni: 'prova di comprensione', 'questionario sulle strategie di apprendimento', 'compito di realtà' e 'questionario sulle competenze di cittadinanza'. Gli esiti dell'indagine saranno pubblicati a breve all'interno di un Rapporto di ricerca.

V.O.



LIVE 92

ANNA D'ARCANGELO -
DARIO EUGENIO MICELI -
EMMANUELE CRISPOLTI -
FABRIZIO GIOMANNINI -
FABRIZIO PROIETTI -
MARTA GRAZIA ACCIARI -
PAOLO CESANA -
RITA FESTI -

Webinar
La valutazione delle competenze chiave nella IeFP
 Il lavoro sul campo e l'esperienza dei formatori
 Rita Festi - Scuola centrale di formazione

Le competenze chiave nel nuovo Repertorio della IeFP
 Introduce e modera
 Emmanuele Crispolti - Ricercatore INAPP

Ne discutono
 Fabrizio Proietti - Ministero dell'Istruzione - DG per gli ordinamenti scolastici e la valutazione del sistema nazionale di istruzione
 Andrea Simoncini - Anpal
 Paolo Cesana - Associazione Forma

UNIONE EUROPEA
 Fondo Sociale Europeo
 Investiamo nel tuo futuro

Opportunità
CSPAO
 "RISORSE UMANE"

ANPAL
 Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

INAPP
 Istituto Nazionale per lo studio delle Politiche di Formazione

**L'IEFP E IL PARADOSSO DEL LAVORO.
OLTRE 73 MILA I POSTI VACANTI, MANCANO
I QUALIFICATI**

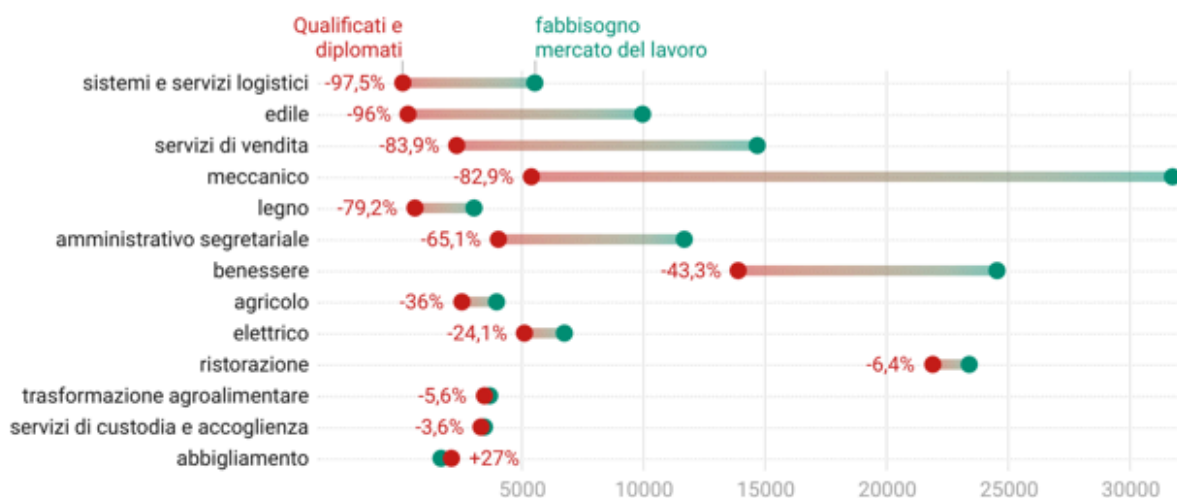
Dal milione di disoccupati in più causati dalla pandemia nell'ultimo anno alla fatica delle aziende nel trovare personale, tanto che rimangono scoperti oltre 73 mila posti per mancanza di tecnici qualificati. È il 'paradosso' del lavoro messo in luce da una recente indagine Inapp che ha messo a confronto gli ultimi dati disponibili sul numero di qualificati e diplomati nei percorsi di

Istruzione e Formazione professionale e le stime sulla domanda di lavoro contenute nel rapporto Excelsior 2021-2025.

Dall'analisi emerge che l'offerta formativa è in grado di soddisfare solo il 52% della domanda potenziale, mentre i fabbisogni espressi delle imprese si concentrano nella logistica, nell'edilizia, nei settori meccanico, dei servizi di vendita e benessere e nel settore edile che vedono coperto meno del 5% del fabbisogno. Seguono i servizi di vendita, meccanico e legno (coperto tra 16 e 21% del fabbisogno).

Il paradosso del lavoro: fabbisogno vs qualificati

Il matching tra domanda e offerta di lavoro



Fonte: INAPP • Creato con Datawrapper



“Per effetto della pandemia molte imprese si sono trasformate, puntando sul digitale e sul commercio elettronico, un cambiamento che però non c'è stato nell'offerta di lavoro, mentre le professionalità più ricercate sono proprio nell'Ict - ha spiegato il presidente dell'I-

napp Sebastiano Fadda: “Come uscirne? Il matching tra domanda e offerta richiede un radicale miglioramento dell'istruzione e della formazione tecnica professionale. Il 'sistema duale' è uno strumento molto utile per ridurre significativamente questo disallineamento”.

SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

UNA PORTA VERSO L'OCCUPAZIONE

Il Servizio civile aumenta le probabilità di trovare occupazione. A due anni dall'esperienza risultano lavorare 6 volontari su 10 con un indice di occupabilità che aumenta del 12%. La misura ha visto un crescente apprezzamento tra i giovani tanto che si contano oltre 500 mila adesioni dal 2002, anno del primo bando, ad oggi.

Questi dati sono stati messi in evidenza dal webinar [Il Servizio civile universale: un'opportunità per i giovani](#) organizzato il 12 maggio dall'Inapp in collaborazione con il Forum nazionale del Terzo settore e Arci Servizio civile.

Avviamenti al Servizio civile nazionale e stime dei tassi di copertura/coinvolgimento rispetto alla popolazione di riferimento



Fonte: Inapp

Nel dettaglio l'aumento di occupabilità risulta trasversale rispetto ai livelli di partenza dei volontari. Chi proveniva da livelli 'bassi' o 'molto bassi' di fascia sociale risulta avere la stessa percentuale di crescita in termini di occupabilità, con valori maggiori fra le donne e aumenta con l'avanzare dell'età fra chi proviene da famiglie con background alto e medio-alto. A livello geografico si conferma invece la spaccatura fra Nord e Sud del Paese: il livello di occupabilità risulta più alto fra i volontari del Centro e del Nord rispetto a quelli del Sud e delle Isole. Tuttavia il Servizio civile è un'esperienza che si conferma altamente formativa e positiva per la quasi totalità dei partecipanti, tanto che il 97% di chi ha partecipato dichiara che sarebbe disposto a ripetere l'esperienza e il 90% pensa di aver accresciuto le proprie competenze relazionali e di aver capito meglio delle cose di sé durante il Servizio ([qui un'infografica con la fotografia dei dati](#)).

“Gli effetti della pandemia ci dicono che sono stati soprattutto i giovani ad essere maggiormente colpiti dalla crisi. Il tasso di disoccupazione di chi ha meno di 30 anni è quasi tre volte maggiore rispetto a quello dei lavoratori più anziani – ha commentato il Presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza va nella giusta direzione, con una 'visione' non sui giovani come problema, ma sui problemi dei giovani per i quali il Servizio civile può rappresentare una vera scossa per entrare nel mondo del lavoro.” Il Piano colloca infatti il Servizio civile fra le misure di politica attiva del lavoro strategiche per l'occupazione giovanile tanto da investire 650 milioni di euro per il prossimo triennio.

Per approfondire

[Gli effetti del Servizio civile sull'occupabilità dei giovani](#),

Federica De Luca, Sergio Ferri, Inapp Working Paper

IL CONTRASTO ALLA POVERTÀ PASSA PER IL WELFARE TO WORK

LE ESPERIENZE DELLE REGIONI IN UN'INDAGINE INAPP

Il Reddito di Inclusione è stata la prima misura di contrasto alla povertà a livello nazionale di cui il nostro Paese si sia di fatto mai dotato. Rappresenta, dunque, una sorta di spartiacque che rimane intatto in alcune sue parti nel Reddito di Cittadinanza che ne ha preso il posto, anch'esso, per altro, al centro di un'ulteriore riflessione di riforma. Inapp ha recentemente pubblicato un'indagine che focalizza l'attenzione sul punto di vista delle Regioni e su come queste abbiano applicato il reddito di inclusione. Ne emergono luci e ombre e possibili spunti per un miglioramento futuro. La crisi sanitaria e sociale attuale impone, infatti, di capire come strutturare in maniera più efficace le misure di sostegno nei confronti delle persone e delle famiglie più fragili e vulnerabili, in evidente crescita. "Il Reddito di Inclusione - si legge nell'indagine - è una misura che ha introdotto diverse novità, tra cui il coinvolgimento attivo degli Ambiti sociali territoriali e la costituzione di nuove reti interistituzionali tra Inps, Centri per l'impiego, Regioni, Comuni e altri attori, per cui è stato importante analizzarne il processo di implementazione anche nel passaggio al Reddito di cittadinanza". Tra i punti critici emerge il permanere di una debole connessione tra mondo del sociale e mondo del lavoro, così come la differenziazione territoriale tra regioni ricche di iniziative e sperimentazioni, con servizi vari e articolati, e altre che non riescono a raggiungere tutti. È necessario, conclude l'indagine "ripensare le politiche per l'inclusione creando servizi accessibili ed erogati localmente in forma permanente che siano sempre più centrati sulle esigenze degli utenti, allentando i vincoli che rendono limitato l'impatto sociale della misura. Per far ciò è importante conti-

nuare a investire nella dotazione di risorse umane e nella formazione degli operatori, coinvolgendo il tessuto imprenditoriale locale. In tal modo il contrasto alla povertà diventerà veramente uno strumento di *welfare to work* per le politiche di reimpiego".

Per approfondire

[L'esperienza delle Regioni nell'applicazione del reddito d'inclusione](#), Matteo D'Emilione, Antonietta Maiorano, Marco Marucci, Alessia Rosiello, Inapp Report.

V.C.



La misura è stata efficace nel ridurre l'intensità della povertà ma ha **intercettato solo in parte, poco oltre il 50% dei casi, le situazioni di povertà assoluta**

ECCO IL NUOVO ERASMUS+

PUBBLICATI L'INVITO E LA GUIDA AL PROGRAMMA 2021

La Commissione europea ha lanciato il nuovo Erasmus+ per gli anni 2021-2027. Tra le principali novità, il budget quasi raddoppiato: si passa infatti dai 14,7 miliardi di euro del periodo precedente agli attuali 26,2 miliardi, ai quali si aggiungeranno circa 2,2 miliardi dagli strumenti esterni dell'Ue. Il 70% di questi finanzieranno progetti di mobilità per l'apprendimento, mentre il 30% sarà destinato ai progetti di cooperazione transnazionale. Un forte investimento, che punta a coinvolgere 10 milioni di persone in sette anni.

“Erasmus+ si inserisce in un contesto socio-economico – sottolinea il presidente Inapp Sebastiano Fadda - che vede, da una parte, quasi 6 milioni di

giovani europei disoccupati. Allo stesso tempo si registrano oltre 2 milioni di posti di lavoro vacanti e un terzo dei datori di lavoro segnala difficoltà ad assumere personale con le qualifiche richieste. Erasmus+ è pensato proprio per dare risposte concrete a queste problematiche, contrastando il fenomeno dello *skill mismatch*”. “L'impegno finanziario quasi raddoppiato rispetto alla precedente programmazione – aggiunge Ismene Tramontano, direttrice dell'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp – conferma il grande valore attribuito al Programma dagli Stati membri e dalla Commissione europea, anche in una fase, come quella attuale, di difficoltà connessa alla pandemia ed alla definizione dei relativi strumenti



finanziari di recupero. Erasmus+ si conferma, quindi, strumento chiave della strategia di realizzazione dell'Area europea dell'Istruzione e degli indirizzi di policy per l'apprendimento permanente nonché leva strategica di supporto all'Unione nella ridefinizione del proprio modello economico, in una logica di maggiore sostenibilità che abbia al centro le transizioni verde e digitale. Erasmus+ 2021 – 2027 punta, infatti, ad essere ancora più inclusivo e a sostenere le transizioni, investendo in progetti di sensibilizzazione alle tematiche ambientali e in progetti per lo sviluppo di competenze digitali di elevata qualità.”

Dal 2014 al 2020, l'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp, responsabile in Italia dell'ambito Istruzione e Formazione Professionale del Programma, ha ricevuto in totale 4.281 progetti, 2.636 di Mobilità individuale ai fini di apprendimento (di cui 731 finanziati) e 1.645 di Partenariati Strategici (di cui 246 finanziati). Significativo è stato l'investimento della Commissio-

ne europea e degli Stati membri dell'Ue che hanno messo a disposizione dell'Italia, nel periodo 2014-2020, una dotazione finanziaria di circa 300 milioni di euro per l'ambito istruzione e formazione professionale. Investimenti che sono serviti soprattutto a supportare fino ad oggi iniziative professionalizzanti all'estero per circa 44 mila giovani inseriti in percorsi formativi, insegnanti, formatori e, più in generale, professionisti della formazione e che hanno fatto registrare un successo del Programma tutto italiano.

La Guida al Programma e l'Invito a presentare proposte per il 2021, aperto a tutti gli organismi pubblici o privati attivi nei settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport sono disponibili sul sito del programma [Erasmus+](#).

Per approfondire

[Leggi il comunicato stampa](#)

F.L.

“

*Inclusivo, green e digitale.
È l'Erasmus+ 2021-2027*

”

**SETTORE PER SETTORE
TUTTE LE NOVITÀ
DEL BANDO 2021**

#ERASMUS2021



BANDO 2021

IL FUTURO
INIZIA CON ERASMUS+

FESTIVAL DEL LAVORO 2021

PER LA RIPARTENZA DELL'OCCUPAZIONE E DEL PAESE



Il 28 e 29 aprile si è tenuta la dodicesima edizione del [Festival del Lavoro](#). L'appuntamento si è svolto intorno al tema *Competenze e strategie per la ripartenza*. L'Inapp ha concentrato il proprio contributo in due linee di ricerca. La prima collegata all'identificazione dei fabbisogni di nuove competenze e certificazione delle stesse, rese ancor più strategiche con l'avvento dello *smart working* e dell'uso di piattaforme e nuove tecnologie. L'altra, connessa alle politiche del lavoro intese come insieme di misure capaci di accogliere sinergicamente interventi di politiche attive e passive. Nel webinar del 28 aprile *Atlante lavoro: progettare, valutare e riconoscere le competenze*, si è voluto mostrare, attraverso le testimonianze degli attori coinvolti, la complessità che c'è dietro il sistema nazionale di certificazione delle competenze, così come ha sottolineato Riccardo Mazzarella, responsabile del gruppo di ricerca Inapp Atlante Lavoro e moderatore dell'evento. Il dibattito ha posto l'accento sul processo iniziato nel 2013, ed ancora in atto, che ha come elemento innovativo il riconoscimento delle competenze non convenzionali. Hanno partecipato ai lavori: Annalisa Magone, Ceo di Torino Nord Ovest, Marco Ruffino, consulente ed esperto di sistemi e processi dell'apprendimento e Alessandra Tomai, dirigente Area programmazione dell'offerta formativa della Regione Lazio. Il secondo appuntamento, *Politiche attive del lavoro e centri per l'impiego*, è stato aperto dal presidente Fadda che ha proposto una nuova definizione delle politiche attive del lavoro, capace di integrarsi con le politiche di sviluppo. In questa visione, ha aggiunto Fadda, è necessario da una parte rivedere le funzioni dei centri per l'impiego e dall'altra considerare la dimensione locale e regionale degli interventi con un programma di azioni for-

temente diversificate pur dentro un coordinamento e una visione organica. A seguire, Emiliano Mandrone (ricercatore Inapp) che, attraverso i dati dell'indagine [Plus](#), ha illustrato la dimensione quantitativa del fenomeno, descrivendo il campione di individui che si rivolge ai servizi per l'impiego. Ne è emerso un quadro che porta a ritenere auspicabili politiche di sostegno alla ricerca e selezione trasparente e meritocratica dei posti di lavoro, percorso che è possibile attuare solo attraverso l'efficienza dei servizi. Manuel Marocco (responsabile del gruppo di ricerca Inapp *Regolazione del lavoro, relazioni industriali e innovazione tecnologica*), ha sintetizzato gli snodi critici collegati alla revisione delle politiche attive del lavoro. Si va dal superamento della dicotomia tra politiche del lavoro attive e passive e del *workfare*, allo stop a nuove riforme fino al passaggio dalla sussidiarietà verticale a quella digitale, passando attraverso la regolazione dell'intermediazione digitale. Infine, Valentina Cardinali (responsabile della struttura Inapp *Mercato del lavoro*) ha proposto un affondo su uno dei target più complessi: le donne. In questo caso, ha evidenziato Cardinali, le politiche attive si sono rivelate spesso un'arma spuntata poiché non in grado di rispondere a problemi specifici, come ad esempio l'inattività causata dallo sbilanciamento tra costo e opportunità della partecipazione al lavoro o dalla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro. Per questo, ha concluso Fadda, nei prossimi anni dovremmo lavorare principalmente su due aspetti: da una parte l'espansione della domanda di lavoro e dall'altra l'aumento dell'offerta, ossia l'aumento dei tassi di partecipazione al lavoro a scapito dell'inattività.

M.M.

INDAGINI IN CORSO



DI NUOVO IN CLASSE. IL CORPO DOCENTE DOPO LA DIDATTICA A DISTANZA

Prosegue l'esplorazione di Inapp sui cambiamenti nel corpo docente da una modalità di lavoro tradizionale a una modalità di lavoro misto, sia online sia in presenza. La ricerca [Di nuovo in classe. Il corpo docente dopo la didattica a distanza](#) intende approfondire l'impatto del nuovo assetto lavorativo sui carichi di lavoro e sulle pratiche lavorative degli insegnanti e delle insegnanti e sulla risposta, in termini tecnologici e professionali, del sistema dell'istruzione alle sollecitazioni della nuova realtà anche in relazione all'anno scolastico precedente.

In questa nuova fase, che segue quella avviata lo scorso anno con l'indagine *Scuole chiuse. Classi aperte*, l'attenzione si concentra sulle scuole superiori di secondo grado, in quanto maggiormente sottoposte alle nuove modalità organizzative espresse dalla didattica digitale integrata (o Didattica a Distanza) e più a lungo nel tempo.



PIAAC, L'INDAGINE SULLE COMPETENZE DEGLI ADULTI

Ideata dall'Ocse e finalizzata alla valutazione delle competenze della popolazione adulta, Piac (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) ha avviato la [fase di campo dell'indagine Pilota](#).

L'indagine si propone di mettere a disposizione banche dati aggiornate, comparabili a livello internazio-

nale, in grado di fornire informazioni sulle dinamiche delle competenze, sullo stock di capitale umano dei diversi Paesi, sul legame esistente tra competenze, istruzione e lavoro e sul ruolo svolto dalle competenze nel miglioramento delle prospettive occupazionali e di vita della popolazione adulta.

L'indagine si svolge ogni dieci anni ed il primo ciclo è stato realizzato tra il 2011 e il 2012.

Il gruppo di lavoro italiano dedicato alla realizzazione di Piac si avvale di diverse professionalità che afferiscono a Inapp, Anpal e Istat.



PLUS, LA RILEVAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

È partita la rilevazione [Plus](#) (*Participation, Labour, Unemployment, Survey*). L'indagine, nata nel 2005 e condotta da Inapp ha lo scopo di far luce su ambiti specifici del mercato del lavoro quali l'ingresso nel mercato dei giovani, il prolungamento della vita attiva della popolazione nelle classi di età anziane, la partecipazione della componente femminile, le modalità di ricerca di un lavoro. Allo stesso tempo punta a conoscere le caratteristiche del lavoro delle persone occupate, ma anche i cambiamenti nella condizione occupazionale e nei bisogni a seguito dell'emergenza sanitaria. Lo studio, che viene condotto su un campione di 45 mila individui dai 18 ai 74 anni, è presente nel Piano statistico nazionale dal 2006 (codice IAP – 00004) e assume pertanto carattere di interesse pubblico.

La rilevazione si concluderà a fine luglio con il raggiungimento di 45 mila interviste.



INVESTIMENTI INTANGIBILI DELLE IMPRESE

Ha preso il via la seconda edizione della [Rilevazione sugli Investimenti Intangibili delle imprese \(Intangible Assets Survey - IAS\)](#), un'indagine statistica finalizzata a verificare dimensioni e caratteristiche dell'impegno delle imprese in attività mirate ad incrementare il patrimonio intangibile e a migliorarne le capacità competitive. Realizzata da Inapp in collaborazione con Istat, rientra tra una serie di attività raccomandate dall'Ocse e prevede la realizzazione di una rilevazione su un campione statisticamente rappresentativo di imprese operanti su tutto il territorio nazionale, attraverso la somministrazione di circa 12 mila interviste Cati-Cawi.

L'indagine fornisce una misura degli investimenti intangibili delle imprese italiane rilevando contemporaneamente, per ogni impresa intervistata, i diversi fattori che contribuiscono allo sviluppo del capitale immateriale (innovazione tecnologica, innovazione organizzativa, ricerca e sviluppo, formazione, brand, ecc.) e la loro durata.

I dati raccolti dall'indagine statistica saranno utilizzati per un duplice scopo: in primo luogo per la produzione di indicatori originali sulle attività intangibili delle imprese e i loro processi di gestione della conoscenza, inoltre, data l'originalità dell'approccio utilizzato nell'indagine, è stato previsto di utilizzare i relativi risultati come base dati per uno studio specifico sui profili innovativi delle imprese.

NUOVA IMMAGINE COORDINATA PER L'ISTITUTO



Nel mese di aprile l'Inapp ha adottato una nuova identità visiva. Il restyling, a partire dal nuovo logo, è stato effettuato su tutti i prodotti editoriali e come vedete anche nel format della newsletter Inappnews. Il rinnovamento coinvolgerà gradualmente ogni aspetto della comunicazione istituzionale, sito compreso, ed ha l'obiettivo di aggiornare la comunicazione visiva dell'Ente per aumentarne l'impatto. Il nuovo logo è il risultato grafico della fusione tra storia (logo Isfol) e innovazione (logo Inapp), ideato per chiarire e sottolineare il ruolo dell'Ente. I cinque cubi del pittogramma rappresentano i principali temi oggetto

di studio dell'Inapp e i cui relativi colori, ispirati all'Agenda 2030 dello Sviluppo sostenibile, esaltano la vocazione internazionale dell'Istituto. Per rappresentare la fusione tra storia e innovazione si è inoltre creata una mediazione tecnica tra i due font originari di Isfol e di Inapp, mantenendo il colore precedente dell'acronimo.

IN VIAGGIO VERSO IL FUTURO

DALLO SMART WORKING AL LAVORO IBRIDO

Lo *smart working*, sperimentato da milioni di lavoratori durante il primo *lockdown*, continua a coinvolgere ancora oggi, come misura anti-Covid, oltre 5 milioni di persone nel nostro Paese. Una nuova modalità organizzativa nel mondo del lavoro che rimarrà permanentemente soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni dove tuttora il 54% dei dipendenti lavora da remoto. È uno dei dati emersi nel webinar promosso da Inapp, lo scorso 20 aprile [Smart working: nuove tecnologie e riorganizzazione del lavoro. Esperienze a confronto.](#)

Alla tavola rotonda, coordinata da Rosita Zucaro, ricercatrice della struttura 'Mercato del lavoro' Inapp, sono state invitate a confronto grandi imprese - come Poste Italiane, Enel, Tim, Leonardo, Groupama - che già prima della pandemia avevano sperimentato la riorganizzazione del lavoro con l'ausilio delle nuove tecnologie e che hanno illustrato l'evoluzione di un percorso già avviato da tempo. In apertura il presidente Inapp Sebastiano Fadda, che rappresenta anche l'Istituto nell'Osservatorio sul lavoro agile nella PA del dipartimento

della Funzione Pubblica, ha evidenziato che il seminario rappresenta la seconda tappa organizzata da Inapp su questo tema, dopo un primo webinar destinato a far emergere le posizioni delle parti sociali sull'argomento.

“Lo *smart working* non è una soluzione temporanea adottata in questa fase di emergenza sanitaria, ma rappresenta il paradigma che caratterizzerà le vite degli italiani e l'organizzazione delle imprese nel prossimo futuro” ha dichiarato Fadda, aggiungendo che “si tratta di una tendenza evolutiva irreversibile. È l'evoluzione verso il lavoro ibrido, efficiente combinazione di lavoro in presenza e da remoto, capace di garantire non solo i vantaggi del primo (in termini di relazioni interpersonali, senso di appartenenza, potenziale creativo del lavoro di gruppo) ma anche quelli del secondo (per esempio maggiore efficienza e autonomia o risparmio di tempo per gli spostamenti)”. Per fare questo però, ha aggiunto, “le imprese dovranno investire per dotare i dipendenti degli strumenti e della formazione necessari a con-



**SMART WORKING:
NUOVE TECNOLOGIE E RIORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO.
ESPERIENZE A CONFRONTO**

WEBINAR
20 APRILE 2021

 www.inapp.org

solidare la pratica dello smart working e dovranno metterli in grado di avere un equilibrio soddisfacente tra lavoro e vita privata, con una particolare attenzione ai lavoratori più fragili: le donne e i più giovani". In pratica occorrono nuove competenze e più formazione, poiché i maggiori investimenti in nuove tecnologie non bastano se non sono affiancati da un profondo *reskilling* dei lavoratori: una sfida valida sia nel settore pubblico che in quello privato. Il presidente ha rimarcato che "il nostro Paese ha la forza lavoro tra le più anziane nel mondo, dopo Giappone e Germania. L'età media è di 44 anni e aumenta di circa 6 mesi ogni anno. Per questo è prioritario, in un'ottica di un vero *smart work* basato su un uso intenso delle nuove tecnologie, attuare politiche di riqualificazione dei lavoratori. Le aziende lo sanno: adesso serve elaborare una nuova *mindset*, un approccio culturale al lavoro e ai modelli organizzativi che sia basato sugli obiettivi e non più solo sulla presenza fisica, su mansioni individuali standardizzate e sul rispetto di un rigido orario di lavoro".

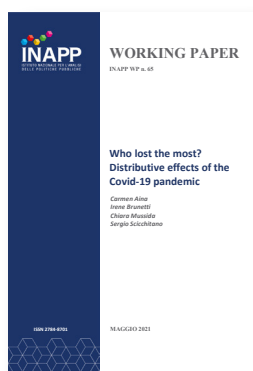
Alla tavola rotonda si sono quindi avvicendate una serie di testimonianze di esperienze aziendali, dopo

l'intervento introduttivo di Mario Casoni, *Digital Transformation Director* PTC, in materia di tecnologie innovative per il lavoro, nello specifico quelle relative all'utilizzo della realtà aumentata. In particolare sono intervenuti, presentando proprie *case history*, Donato Ficorilli, responsabile gestione del personale di Banco Posta e centro studi Hr, Nicoletta Rocca, *head of people and organization global digital solutions* di Enel, Giovanna Bellezza responsabile relazioni industriali di Tim, Cristina Cofacci, *head of industrial relations and labour law* di Leonardo e Francesco Mastrandrea, direttore sistemi e servizi di Groupama. In conclusione il direttore generale Santo Darko Grillo ha ringraziato i partecipanti e ha confermato che saranno create ulteriori occasioni di confronto su un tema di così grande interesse.

L'evento si è svolto su piattaforma online per gli utenti registrati e per la prima volta in live streaming social nel canale [Facebook](#) dell'Inapp. Per chi non è riuscito a seguire il webinar in diretta è possibile rivedere la [registrazione](#) anche nella sezione video del sito Inapp o nel [canale YouTube](#) istituzionale.

A.Ti.





Who lost the most? Distributive effects of the Covid-19 pandemic.

AINA CARMEN, BRUNETTI IRENE, MUSSIDA CHIARA, SCICCHITANO SERGIO
Roma, Inapp, WP n. 65

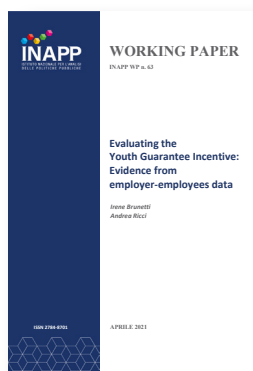
Il documento analizza le conseguenze della prima ondata della pandemia da Covid-19 sulla distribuzione dei salari in Italia. In particolare, si evidenziano quali categorie di lavoratori e settori economici hanno sofferto maggiormente tale situazione e, in che misura, sia il livello effettivo di smart working che la propensione a lavorare da casa, abbiano influenzato la distribuzione dei salari. Si utilizza un dataset innovativo ottenuto dall'unione di due indagini campionarie: la Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro svolta dall'Istat e l'Indagine Campionaria sulle Professioni condotta dall'Inapp.



Sometimes you cannot make it on your own. How household background influences chances of success in Italy.

BONACINI LUCA, GALLO GIOVANNI, SCICCHITANO SERGIO
Roma, Inapp, WP n. 64

Si esplorano i canali tramite i quali il background familiare determina le opportunità educative e sociali di un individuo in Italia. L'analisi si basa su un ricco set di dati che contiene informazioni sia sugli individui che sui loro genitori, nonché informazioni sulle capacità non cognitive degli individui. Questo lavoro rappresenta anche il primo tentativo di valutare se e in quale misura i tratti della personalità influenzano le opportunità educative e lavorative in Italia e come interagiscono con il contesto familiare. I risultati evidenziano che il livello di istruzione dei genitori è più rilevante del livello delle abilità professionali degli stessi nel determinare le opportunità educative e sociali degli individui.



Evaluating the Youth Guarantee Incentive: evidence from employer-employees data.

BRUNETTI IRENE, SCICCHITANO SERGIO
Roma, Inapp, WP, n. 63

Il paper analizza l'impatto che l'incentivo fiscale alle assunzioni – previsto per gli iscritti al programma Garanzia Giovani – esercita sulle decisioni di impresa in materia di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro. A tal fine, si utilizza un dataset di tipo employer-employees che integra le informazioni derivanti dalla Rilevazione Imprese e Lavoro Inapp con quelle riguardanti le storie contrattuali degli individui registrati nel Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie. L'applicazione di una strategia econometrica di tipo controfattuale permette quindi di dimostrare come l'utilizzo degli incentivi finanziati all'interno dal programma Garanzia Giovani genera, nel breve periodo, un aumento di circa un punto percentuale della quota di assunti sotto i 30 anni, mentre non esercita alcun effetto significativo sulla proporzione di giovani che si separano dalle imprese in cui erano occupati.



Competenze creative e sistemi di raccomandazione. Report tecnico.
RICCABONI MASSIMO, FRANCESCHETTI MASSIMILIANO, LANDI SARA
 Roma, Inapp, 2021

Il report presenta un percorso di ricerca sviluppato da Inapp e Scuola IMT Alti Studi di Lucca e teso ad analizzare l'importanza delle competenze creative nell'ambito del mercato del lavoro del nostro Paese, anche con l'obiettivo di fornire indicazioni e suggerimenti preziosi agli operatori delle filiere formative per definire eventuali percorsi di aggiornamento. Il contributo, al fine di misurare l'importanza della creatività come particolare categoria di soft skills, utilizza in via sperimentale una metodologia di analisi basata su tecniche di intelligenza artificiale e condivide una prima serie di riflessioni derivanti dall'applicazione di questo modello ai dati raccolti nell'ambito di indagini campionarie condotte presso imprese e lavoratori.



L'impatto della laurea magistrale sui redditi da lavoro
FERRI VALENTINA, TESAURO GIULIANA

Intervento a "I seminari del giovedì", Roma, Inapp, 20 maggio 2021



Le nuove, anche se non troppo, sfide per il mercato del lavoro italiano
BRUNETTI IRENE

Intervento a "Firms and workers at the crossroad: automation and market power", 7 maggio 2021



Routine biased technological change and wage inequality: the role of workers
BIAGETTI MARCO, SCICCHITANO SERGIO, VANNUTELLI SILVIA

Intervento a "I seminari del giovedì", 6 maggio 2021



Stop worrying and love the robot: An activity-based approach to assess the impact of robotization on employment dynamics

CASELLI MAURO, FRACASSO ANDREA, SCICCHITANO SERGIO, TRAVERSO SILVIO, TUNDIS ENRICO
 INAPP, Università di Trento, ISPAT, 2021



Estendere la protezione sociale nella pandemia: l'approccio integrato dell'esperienza spagnola
DE MINICIS MASSIMO

in "Economia e politica", 26 aprile 2021



The regulation of platform work in Italy

DE MINICIS MASSIMO, INTERVENTO A "PIATTAFORME DIGITALI IN ITALIA: CONTRATTI E TUTTELE GIURIDICHE"

Universitario-Brasilia, La Sapienza-Roma, 14 aprile 2021



Così la Spagna risolve il rebus dei rider
DE MINICIS MASSIMO

in "lavoce.info", 29 marzo 2021



Educational poverty and participatory communities: local map of childcare and local development
LUISI DANIELA

Intervento a "REPS 2021, VIII Congreso Red española de política social", 15 marzo 2021

- 
Incentivi, imprese e lavoratori: la necessità di una prospettiva
BRUNETTI IRENE, RICCI ANDREA
in "Menabò di etica e economia", 28 febbraio 2021
- 
Biblioteca Inapp su... Intelligenza emotiva
FURFARO PAOLA (A CURA DI),
Roma, Inapp, 2021
- 
Occupazione giovanile: la valutazione dell'impatto delle politiche in Spagna, Ungheria, Italia e Polonia, Otto raccomandazioni per i decisori politici
Youth employment partnership, 2021
- 
Raccomandazioni per l'adozione di politiche in materie di invecchiamento attivo
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA
INAPP, INRCA, 2021

Dalla biblioteca INAPP: CONSIGLI PER LA LETTURA



Adapt, Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica: contributo sulla nuova questione sociale, Modena, ADAPT University Press, 2020 (Adapt labour studies. E-Book series; 89).

Publicazione in cinque volumi in esito alla ricerca ADAPT "Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19".

VOLUME 1 Covid-19 e rapporto di lavoro.

VOLUME 2 Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni.

VOLUME 3 Covid-19 e sostegno al reddito.

VOLUME 4 Scuola, università e formazione a distanza.

VOLUME 5 Le sfide per le relazioni industriali.

G.D.I.

CONTATTA LA BIBLIOTECA



Inapp
19 Mag · 🌐

📌 Il #20maggio alle 11.00 appuntamento con il secondo incontro del ciclo "I seminari del giovedì" organizzati da #INAPP.

Focus su 🗣️ "L'impatto della #laurea magistrale sui redditi da #lavoro".

Valentina Ferri presenterà lo studio realizzato insieme a Giuliana Tesaro che dimostra come il conseguimento della laurea magistrale abbia un effetto positivo e statisticamente significativo sui redditi da lavoro ✅

Segui l'INAPPwebinar ➡️ <https://bit.ly/3eWMF9k>

save the date
20 MAGGIO 2021

L'IMPATTO DELLA LAUREA MAGISTRALE SUI REDDITI DA LAVORO

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)
11.515 follower
15 · 🌐

#progettocompetitivi #inapp

Occupazione giovanile? Il progetto #YEpartnerSHIP ha individuato 8 raccomandazioni scaturite da quattro studi di valutazione condotti in Spagna, Ungheria, Italia e Polonia e sono disponibili qui <https://bit.ly/3au94b> #23aprile

Iceland Liechtenstein Norway grants

Youth employment partnerSHIP

Occupazione giovanile: la valutazione dell'impatto delle politiche in Spagna, Ungheria, Italia e Polonia

Otto raccomandazioni per i decisori politici

Paese	Politica valutata	Principali risultati
SPAGNA	Contratto di tirocinio	La politica è inefficace nel promuovere la stabilità del lavoro per i giovani ed è anzi controproducente nel suo attuale disegno.
UNGHERIA	Integrazione salariale per contratti di prova	La politica ha un effetto positivo sull'occupazione giovanile maggiore rispetto ai "lavori di pubblica utilità", ma non raggiunge i giovani più vulnerabili.
ITALIA	Valutazione congiunta di: 1) Sgravi contributivi per i nuovi contratti a tempo indeterminato e per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. 2) Introduzione del contratto a tutele crescenti	Le due politiche incidono positivamente sulla quota di nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato. L'effetto è superiore alla media per i giovani in generale, ma inferiore alla media per le giovani donne in particolare.
POLONIA	Valutazione congiunta di: 1) Integrazioni salariali 2) Interventi di politica attiva del lavoro	Le politiche attive del lavoro hanno effetti sull'occupazione positivi ma contenuti, che scompaiono rapidamente, fatta eccezione per i "lavori di pubblica utilità", che hanno al contrario forti effetti negativi sull'occupazione, soprattutto per i giovani più svantaggiati.

Inapp @inapp_org · 29 apr

Ci sono più #disoccupati, quasi un milione, ma anche più posti di #lavoro vacanti ➡️ è uno dei paradossi post #pandemia evidenziati da #INAPP in un policy brief che verrà pubblicato a breve.

Per approfondire: bit.ly/32UZ9HU

IL PARADOSSO DEL LAVORO

Ci sono più **disoccupati** ma anche più **posti vacanti** anche per la mancata corrispondenza tra i requisiti richiesti dalle aziende e le **qualifiche offerte dai lavoratori**

73mila POSTI DI LAVORO NON RICOPERTI PER MANCANZA DI LAVORATORI QUALIFICATI

Per approfondire inapp.org



INAPP NEWS

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

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

Anno V, N. 4/5 - 2021

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



Corso d'Italia, 33 | 00198 Roma | tel. +39.06854471 | fax +39.0685447334
C.F. 80111170587 | protocolloinapp@pec.it

www.inapp.org

