



INAPP NEWS

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

SPECIALE RAPPORTO INAPP 2021 LAVORO, FORMAZIONE E SOCIETÀ IN ITALIA NEL PASSAGGIO ALL'ERA POST COVID-19



PRIMO PIANO SPECIALE RAPPORTO INAPP 2021

3

SCENARI EVOLUTIVI E DINAMICHE IN ATTO NEL LAVORO, FORMAZIONE E SOCIETÀ

La relazione del Presidente Fadda al Parlamento

6

DINAMICHE OCCUPAZIONALI E SALARIALI

La flessibilità si traduce in precarietà

7

FORMAZIONE NELLA PA

In dieci anni quasi dimezzata la spesa

9

LA SHECESSION IN ITALIA

312mila donne hanno perso il lavoro nell'anno della pandemia

11

FORMAZIONE, L'EXPLOIT DELLA IEFP

A 3 anni dal diploma occupati 7 allievi su 10

13

IL RAPPORTO INAPP PER IMMAGINI

Il volume attraverso le infografiche

L'EVENTO

18

SVILUPPO DELLE COMPETENZE NELLA PA

Nasce l'Inapp Academy

19

DA LEGGERE

21

SOCIAL

SCENARI EVOLUTIVI E DINAMICHE IN ATTO NEL LAVORO, FORMAZIONE E SOCIETÀ

LA RELAZIONE DEL PRESIDENTE FADDA AL PARLAMENTO

“Lo scenario che ci troviamo davanti appare dominato da una forte dinamica di cambiamento strutturale. Quel processo di cambiamento che naturalmente accompagna l’evoluzione dei sistemi economici e sociali è stato travolto e accelerato dalla violenta scossa epidemica, che ha colpito duramente tutte le articolazioni del sistema economico e sociale. La composizione della domanda finale muta per l’ascesa di nuovi beni e servizi e il declino di altri. La diffusione pervasiva delle nuove tecnologie altera i coefficienti tecnici di produzione dando luogo così a nuovi processi produttivi e a nuove modalità di utilizzazione della forza lavoro. La combinazione di queste due forze genera profonde trasformazioni che certo non devono essere ostacolate, ma devono essere governate in funzione del raggiungimento di equilibri economicamente e socialmente sostenibili e del miglioramento della qualità della vita”. Così il presidente Inapp, Sebastiano Fadda, ha introdotto il Rapporto Inapp 2021, il 16 luglio a Montecitorio presso la sala della Regina.

Si tratta del primo Rapporto dell’Istituto, che riprende una tradizione trentennale dell’Isfol e prova a tracciare in otto capitoli le trasformazioni in corso nel mercato del lavoro e nei sistemi della formazione professionale a fronte dei macro-trend globali di cambiamento dei sistemi economici, con spunti di riflessione sull’interazione tra tali processi e lo shock pandemico.

“Il mondo del lavoro – ha sottolineato Fadda – ha subito con la pandemia una sorta di ‘stress test’ che, tuttavia, non essendo meramente un ‘test’, ma un ‘terremoto’ reale, non solo ha messo in evidenza criticità e debolezze di carattere strutturale, ma ha anche aperto ferite non ancora cicatrizzate”.



“

Il Rapporto contiene una descrizione degli scenari evolutivi di medio periodo e di quelle dinamiche in atto nel mondo del lavoro, della formazione e della società che richiedono risoluti interventi da parte dei decisori politici per affrontare adeguatamente sia le presenti emergenze congiunturali, sia le criticità strutturali

”

Sebastiano Fadda
Presidente Inapp



La chiusura di molte attività produttive, i licenziamenti, i mancati rinnovi dei contratti a termine e le difficoltà del lavoro autonomo sono solo alcune delle ferite evidenziate nel Rapporto.

Con il blocco dei licenziamenti si è verificato un ‘congelamento’ artificiale dei posti di lavoro, una sorta di disoccupazione temporaneamente ‘nascosta’ alla quale deve essere dato il modo di trasformarsi in nuova occupazione e di essere sostenuta nella transizione. Le misure di sostegno adottate dal governo, insieme al Reddito di cittadinanza, hanno fatto sì che la povertà non dilagasse. Giovani, donne, disabili e persone che necessitano di cure, sono quelli che hanno pagato maggiormente gli effetti della pandemia. Non sono mancate, inoltre, le ripercussioni nel vivere sociale per quanti hanno dovuto sperimentare nuove forme di convivenza e di lavoro in contesti di disagio abitativo e di emarginazione sociale. Anche i processi educativi hanno subito torsioni non sempre prive di conseguenze negative.

“Molte di queste lacerazioni – ha proseguito Fadda – hanno rivelato criticità strutturali già presenti nel sistema ma per lungo tempo ignorate o non adeguatamente affrontate. Con queste criticità devono fare i conti ora le scelte di politica economica e sociale; e la possibilità di realizzare un sistema organico di interventi è ora accresciuta dalla presenza, da non sprecare, delle risorse del Piano nazionale ripresa e resilienza”.

Negli articoli che seguono offriamo al lettore una chiave di lettura del Rapporto Inapp 2021 soffermandoci su alcuni aspetti di particolare rilievo.

Il testo completo della [relazione](#) del presidente Fadda, insieme al [Volume](#) e alla [videoregistrazione](#) dell’evento, sono disponibili sul sito Inapp.

F.L.

Dalla *prefazione* del Ministro Orlando

“

La pandemia ha reso evidente il ruolo dello Stato, della sua capacità di intervenire in chiave anticiclica, cardine e garante della stabilità sistemica e argine a tutela dei più deboli. Questo rinnovato protagonismo ‘pubblico’ passa dalla necessità di definire politiche attive e dalla capacità di indirizzare a livello strategico i processi economici e sociali. In questo contesto il ruolo dell’Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche è davvero centrale rispetto alla nostra capacità di comprendere effetti, impatti e aree di intervento.

Come fotografa il Rapporto, la pandemia ha inciso in modo profondo, accelerando fenomeni già in corso, che oggi sono diventati cogenti. Transizione ecologica e digitale stanno impattando in modo importante sul mondo del lavoro e sulla struttura produttiva del Paese e richiedono la necessità di coordinamento affinché non alimentino diseguaglianze, anzi, possibilmente le riducano aumentando le opportunità. Per rispondere a queste sfide occorre rimettere al centro il lavoro come valore fondante della nostra società, tutelare l’occupazione di qualità, definire nuovi strumenti di welfare e investire sulle persone.

Il Rapporto consente di orientarci in un Paese che sta cambiando e la sua lettura è di indubbia utilità per capire in quale direzione si sta andando. Davanti abbiamo la sfida di costruire un futuro diverso colmando alcuni rilevanti gap che riguardano il mercato del lavoro, la presa in carico delle fragilità, l’attenzione ai più deboli.

”



Andrea Orlando
Ministro del Lavoro e delle politiche sociali

DINAMICHE OCCUPAZIONALI E SALARIALI

LA FLESSIBILITÀ SI TRADUCE IN PRECARIETÀ

I dati presentati in occasione del [Rapporto Inapp 2021](#) tirano le somme sulle dinamiche occupazionali del nostro Paese mettendo in luce un fenomeno molto significativo. Negli ultimi dieci anni, in Italia, sono volati i contratti a termine che aumentano di 800mila unità (+36,3%) mentre l'occupazione, in termini complessivi, si ferma ad un +1,4%. Un trend che non si arresta neppure nel periodo di ripresa post Covid dove sono sempre i contratti a termine, part time e di somministrazione ad essere scelti dalle imprese (nel trimestre marzo-maggio 2021 gli occupati precari sono aumentati di 188mila unità mentre gli stabili sono diminuiti di 70mila unità).

Il quadro che si delinea rivela da un lato uno scarso ottimismo da parte delle imprese verso la stabilità della ripresa ma soprattutto mette in luce le conseguenze dell'eccessivo utilizzo della flessibilità come spiega il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda "questa caratteristica viene mantenuta in nome della flessibilità; ma si tratta di una flessibilità spuria, perché nuoce alla accumulazione del capitale umano on the job, e per questa via ostacola anche la crescita della produttività del lavoro. La flessibilità autentica deve essere conseguita attraverso una accurata politica di adeguamento delle competenze e una seria politica di sostegno al reddito nei periodi di transizione occupazionale". Parallelamente all'affermazione di questa dinamica occupazionale si assiste ad un peggioramento della distribuzione del reddito.

Secondo le analisi contenute nel Rapporto Inapp, tra il 2009 e il 2017 si registra una marcata contrazione delle retribuzioni salariali a fronte della tendenza crescente, seppur contenuta, della produttività del lavoro. Persiste, inoltre, uno squilibrio nella distribuzione

dei salari collegata alle dimensioni dell'impresa e alla sua produttività che si traduce in retribuzioni più alte del 30% per i lavoratori impiegati in aziende medio grandi. Tema questo particolarmente sentito in un Paese come l'Italia dove le imprese di grandi dimensioni sono solo lo 0,1% (circa 3mila e 900 aziende) mentre il 33% ha una dimensione da 1 a 9 addetti. La dinamica tra produttività e retribuzioni è difatti un fenomeno complesso ma secondo Fadda "quando in un mercato concorrenziale si tenta di compensare il basso livello di produttività con lo schiacciamento dei salari si apre un baratro: la competitività guadagnata in tal modo è soltanto illusoria, perché superato il breve periodo si alimenta una spirale negativa, e il basso livello delle retribuzioni diviene esso stesso concausa di scarsi investimenti in innovazione e di scelta delle tecniche di produzione a bassa intensità di capitale. La riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto va ottenuta attraverso la crescita della produttività e, magari, a certe condizioni, la riduzione del cuneo fiscale, piuttosto che attraverso la riduzione del costo del lavoro per unità di lavoro".

M.M.

“
Quando in un mercato concorrenziale si tenta di compensare il basso livello di produttività con lo schiacciamento dei salari si apre un baratro
 ”

FORMAZIONE NELLA PA

IN DIECI ANNI QUASI DIMEZZATA LA SPESA

La spesa in formazione nella Pubblica Amministrazione (Pa) è passata dai 262 milioni di euro del 2008 ai 154 milioni del 2018, per un investimento pari a 48 euro per dipendente. Nel frattempo, l'età media dei dipendenti è cresciuta di oltre sei anni, passando da 44,3 anni del 2003 a 50,7 anni del 2018. Gli over 50 rappresentano ormai circa il 58% del personale in servizio. Per loro, in particolare, serve una formazione mirata e al passo con le nuove sfide della digitalizzazione e sul solco delle linee indicate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Ulteriori criticità emergono dai dati contenuti nel [Rapporto Inapp 2021](#). Dal campione di unità oggetto di indagine emerge che:

- meno di un terzo delle Amministrazioni ha predisposto una rilevazione dei fabbisogni formativi e, di queste, la maggior parte l'ha effettuata in modo parziale;
- meno di un quinto svolge un'attività di progettazione specifica per i corsi di formazione e redige un piano o un programma per la formazione del proprio personale. Questo dato è particolarmente allarmante in quanto dal 2013 le amministrazioni statali e gli enti pubblici non economici sono tenuti ad adottare, entro il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione che rappresenti le esigenze formative del proprio personale;
- poco meno di un terzo delle amministrazioni mette in atto una valutazione finale dei corsi realizzati;
- un quinto delle amministrazioni ha adottato innovazioni tecnologiche 4.0 per la digitalizzazione

dei servizi e delle procedure interne di lavoro;

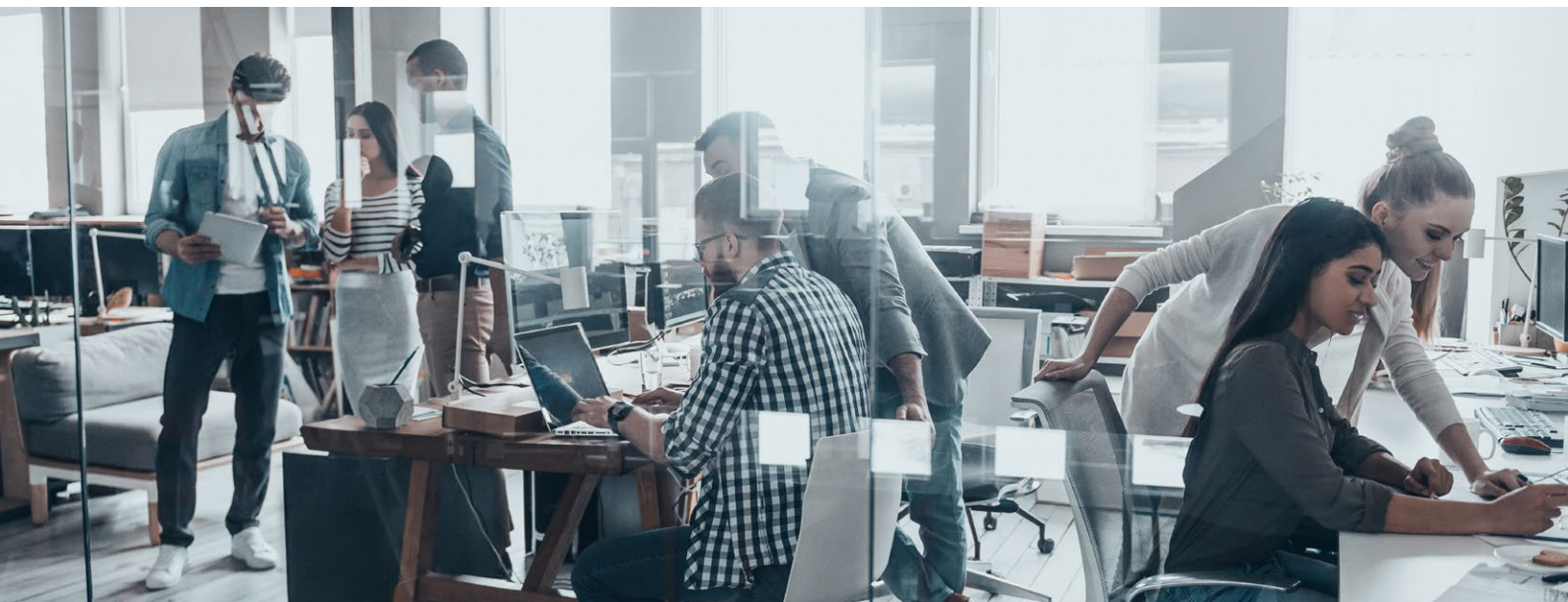
- le competenze più frequenti come oggetto dei corsi di formazione sono quelle amministrative, contabili e l'attitudine al problem solving. Le competenze di tipo manageriale, gestionale, organizzativo, di trattamento dati e di familiarità con le nuove tecnologie digitali appaiono piuttosto trascurate.

Infine, il tasso di partecipazione formativa e il tasso di accesso alla formazione degli over 50 sono più bassi di quelli degli under 50. Un over 50 in media partecipa a corsi di formazione per quattro ore in meno rispetto a un under 50. Per due terzi delle amministrazioni lo strumento più diffuso per l'aggiornamento delle competenze degli over 50 risiede nella relazione lavorativa quotidiana diretta con colleghi e/o responsabili. Questo dato, analizzato congiuntamente

“

Le sfide per la Pa riguardano principalmente la riorganizzazione del lavoro attraverso l'utilizzazione delle nuove tecnologie, la ristrutturazione dei processi in un'ottica di semplificazione e trasparenza, la prestazione di nuovi e più efficienti servizi ai cittadini e alle imprese

”

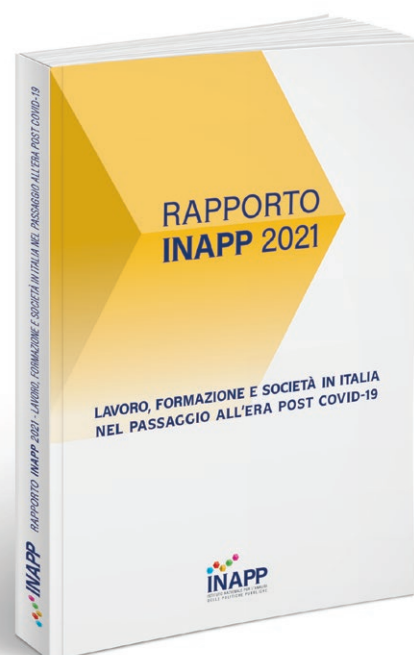


te al fatto che quasi la metà delle amministrazioni lascia alla singola persona la responsabilità del proprio aggiornamento professionale, fa comprendere come spesso non si abbia un piano chiaro per contrastare l'obsolescenza delle competenze dei lavoratori più anziani.

“Sulla scia del Piano nazionale di ripresa e resilienza - ha commentato Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp- le sfide che la Pubblica Amministrazione è chiamata oggi ad affrontare riguardano principalmente la riorganizzazione del lavoro attraverso l'utilizzazione delle nuove tecnologie, la ristrutturazione dei processi in un'ottica di semplificazione e trasparenza, la prestazione di nuovi e più efficienti servizi ai cittadini e alle imprese. Tutto ciò richiede la formazione di capacità manageriali e di competenze tecniche di alto livello. Dal quadro attuale emerge la necessità che la Pa rinnovi metodi di lavoro, processi burocratici, qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, compiendo passi avanti nella direzione della semplificazione e della trasparenza. Ciò implica la necessità di sviluppare nei dipendenti pubblici nuovi saperi ed abilità che non riguardino solo l'aggiornamento sulle normative o il mero utilizzo di strumenti tecnologici e

digitali, ma anche la reingegnerizzazione dei processi e la riorganizzazione del lavoro per garantire nello stesso tempo maggiore produttività e migliore qualità del lavoro. L'iniziativa lanciata dall'Inapp per la creazione di nuovi percorsi di formazione va proprio in questo senso e si pone nel solco della tradizione che l'Istituto ha rispetto a queste tematiche”.

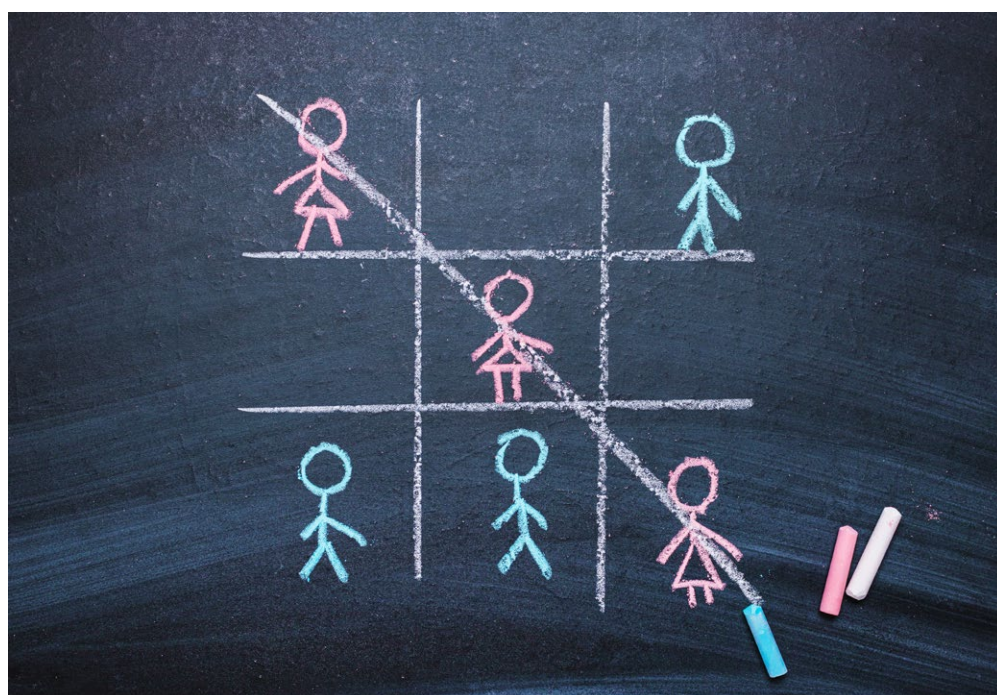
C.B.



LA SHECESSION IN ITALIA

312MILA DONNE HANNO PERSO IL LAVORO NELL'ANNO DELLA PANDEMIA

Negli Stati Uniti l'hanno ribattezzata *shecession*, ossia la recessione che colpisce le donne molto più degli uomini, a confronto con la crisi del 2008 denominata *mancession*, che ha colpito i lavori nei settori a prevalenza maschile. Questa volta sono le donne le principali vittime dello sconvolgimento sociale ed economico causato dagli effetti globali del virus. Un fenomeno di livello mondiale, che ha determinato il calo del 4% della forza lavoro femminile a livello Ocse e un impatto negativo sui salari dell'8,1% per le donne contro il 5,4 % degli uomini.



Il [Rapporto Inapp 2021](#) fotografa, per la prima volta, la *shecession* italiana: a dicembre 2020, le donne occupate sono 9 milioni e 530mila e gli uomini 13 milioni e 330mila. Rispetto all'anno precedente si contano 444mila persone occupate in meno, di cui 312mila donne, corrispondente ad un calo del 3,6%

per le donne e del 2% per gli uomini. Rispetto alla tipologia di lavoro, le donne occupate sono diminuite del 2,6% nel lavoro dipendente (contro l'1,9% degli uomini) e dell'8,3% nel lavoro indipendente (contro il corrispondente-2,5% maschile).

Sono diversi i fattori che hanno incrementato la *shecession* in Italia: la composizione settoriale dell'occupazione, per cui le donne lavorano, più degli uomini, nei settori e nei servizi oggetto a lungo di misure restrittive e di chiusure disposte nel rispetto

del distanziamento sociale e che attualmente faticano a riprendersi; il mancato rinnovo dei contratti a termine, in cui le donne sono da sempre presenti in proporzione maggiore, che ha riguardato il 16,2% delle donne contro il -12,4% degli uomini; la riduzione di nuovi rapporti di lavoro che è stata nel 2020 molto più marcata per le donne (-1.975.042) che per gli uomini (-1.486.079) in quasi tutte le tipologie contrattuali (nel tempo determinato -52% donne e -48%

uomini; nell'apprendistato -51% donne e -47% uomini; nel lavoro stagionale -34% donne e -31% uomini). Fattore incisivo sulla partecipazione femminile complessiva è stato anche il crescente onere di cura su anziani e minori (aggravato dall'emergenza sanitaria e dalla didattica a distanza) che ha rafforzato l'eti-

chetta per le donne over 40 di ‘sandwich generation’.

“Ora serve un nuovo impegno che favorisca una modifica di queste quote e metta seriamente al centro dell’agenda politica la questione dell’innalzamento del tasso di occupazione femminile, da più di 30 anni al di sotto del 48% - ha spiegato Sebastiano Fadda, presidente dell’Inapp - In particolare sono due le direzioni da intraprendere: primo, invertire l’ottica con cui guardare il fenomeno. Non esiste una misura ‘risolutiva’ ma serve una strategia di policy mix che integri domanda ed offerta di lavoro, nel breve e nel lungo periodo, per affrontare la complessità delle determinanti della bassa occupazione femminile. Sinora sono state prevalenti misure di breve periodo, (come trasferimenti monetari, bonus, voucher, assegni, ma anche incentivi fiscali e decontribuzioni), orientate ad affrontare le manifestazioni del fenomeno piuttosto che le sue cause, mentre minore attenzione è stata dedicata a elaborare strategie di lungo periodo capaci di incidere sulle cause strutturali all’origine del fenomeno, cause a volte nascoste sotto un’apparente profilo di neutralità di genere delle dinamiche economiche e sociali. Secondo, non perdere l’occasione

del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr). La clausola di condizionalità, recepita dal Decreto sostegni, che richiede il 30% di giovani under 36 e di donne sul complesso delle nuove assunzioni sui progetti del Pnrr, può rappresentare una chance per uscire dalla *shcession*. L’Istituto monitorerà l’andamento di questa misura, altamente innovativa nel sistema del *public procurement*”.

“

La clausola di condizionalità, recepita dal Decreto sostegni, che richiede il 30% di giovani under 36 e di donne sul complesso delle nuove assunzioni sui progetti del Pnrr, può rappresentare una chance per uscire dalla shcession

”



FORMAZIONE, L'EXPLOIT DELLA IEFP

A 3 ANNI DAL DIPLOMA OCCUPATI 7 ALLIEVI SU 10

A tre anni dal completamento del percorso di Istruzione e formazione professionale (IeFP)- come rileva il [Rapporto Inapp 2021](#)- lavora il 69,2% dei diplomati e il 62,2% dei qualificati, con un tasso di coerenza dell'occupazione rispetto al percorso formativo del 76% tra i diplomati e del 72% tra i qualificati. A due anni di distanza dal conseguimento della specializzazione con l'Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts) la quota di occupati è del 64%. L'80% di coloro che lavorano ha trovato occupazione entro un anno dalla fine del corso. Il tasso di occupazione a un anno dal diploma per gli Istituti tecnici superiori (Its) è dell'83%, con una coerenza tra percorso formativo e occupazione del 92%.

“Appare evidente come tali filiere non si trovino a vivere la criticità tipica di altre componenti del sistema educativo nazionale, il cui tradizionale limite è costituito dalla debolezza del legame fra formazione e lavoro – ha osservato Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp – Al contrario, questo legame costituisce la principale chiave del successo di queste tipologie di percorsi. Il mondo imprenditoriale guarda infatti con grande attenzione a questi percorsi che costituiscono un bacino di reclutamento delle professionalità tecniche di livello iniziale e intermedio”.

Da un punto di vista lavorativo, dunque, la *filiera lunga* della formazione tecnico professionale sembra funzionare. Tale sistema, che costituisce un binario parallelo e distinto da quello dell'istruzione, include: i percorsi triennali e quadriennali della IeFP per il rilascio di qualifiche e diplomi su figure tecnico-operative, i corsi annuali di specializzazione degli Ifts e quelli biennali o triennali di specializzazione degli Its.

Al successo occupazionale del percorso formativo fa eco

una crescente partecipazione. Il sistema IeFP ha visto quasi triplicare la partecipazione degli utenti, tra percorsi realizzati nell'ambito dei centri accreditati e percorsi erogati dagli istituti professionali in regime cosiddetto di 'sussidiarietà'. Si è passati infatti dai 107mila allievi nell'anno formativo 2009-10 (nei soli centri accreditati) per arrivare, con l'avvento dei percorsi IeFP negli istituti professionali, a 348mila nell'a.f. 2014-15, fino a rimbalsare a 288mila iscritti nel 2018-19. Altri numeri per i percorsi Ifts e Its che si collocano, per numero di annualità, livello di specializzazione e diffusione territoriale, a livelli assai più contenuti: 3.976 allievi/e per i corsi Ifts e 4.606 per i corsi Its terminati nel 2018.

“Ma non è tutto oro ciò che luccica – ha sottolineato Fadda- L'efficacia nel rispondere alle richieste del mondo del lavoro è data in gran parte dalla capacità delle amministrazioni e dei progettisti di formazione di rilevare i fabbisogni di competenze dei territori attraverso analisi mirate che permettano la definizione tempestiva dei profili in uscita dalla filiera lunga in sintonia con i rapidi mutamenti del mercato nazionale e locale. Sebbene

“

Il mondo imprenditoriale guarda con grande attenzione a questi percorsi che costituiscono un bacino di reclutamento delle professionalità tecniche di livello iniziale e intermedio

”

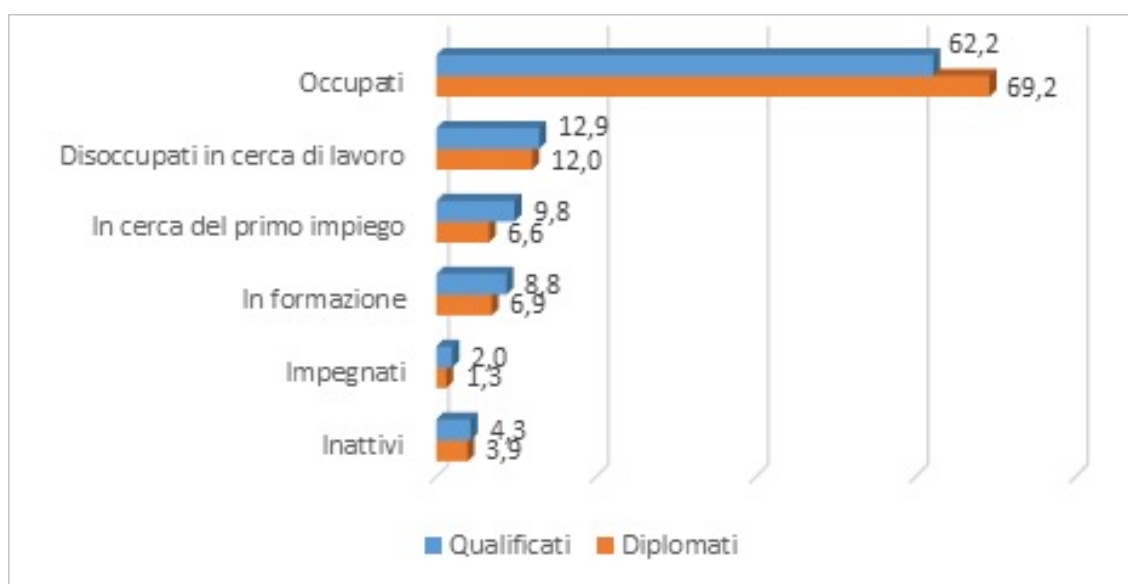
recentemente rivisto, l'aggiornamento del repertorio sconta un pesante ritardo, a causa della complessità nel trovare un minimo comun denominatore che abbia validità nazionale e sia, al contempo, in grado di intercettare i fabbisogni di 21 diverse realtà (Regioni e Province autonome). L'analisi dell'evoluzione dei fabbisogni professionali e formativi, nella quale si cimentano diverse istituzioni che adottano diverse metodologie, ha bisogno di essere perfezionata e resa fruibile da parte degli operatori della formazione e dell'orientamento, oltre che degli stessi soggetti che devono scegliere i propri percorsi formativi". Inoltre, il sistema di leFP, proprio perché in capo alle Regioni, nasce e si sviluppa in maniera non omogenea sul territorio nazionale, secondo le scelte di politica formativa delle diverse amministrazioni. Mentre nel Nord imprenditoriale, dove esiste una forte domanda di operatori e tecnici da parte delle imprese e una presenza consolidata di centri di formazione professionali, le amministrazioni hanno sostenuto robustamente tali percorsi favorendo la crescita della partecipazione,

nelle regioni del Centro e del Sud si è preferito promuovere i percorsi leFP realizzati dagli istituti professionali in regime di sussidiarietà integrativa.

Sia a livello nazionale che a livello regionale appare necessario definire procedure più snelle, e soprattutto continuative e non episodiche, di aggiornamento dei repertori delle filiere formative, per non lasciar correre tempo prezioso tra l'evoluzione della domanda delle figure professionali e il rinnovamento dell'offerta formativa. Il lavoro svolto dai diversi attori coinvolti (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Regioni, Ministero dell'Istruzione) testimonia comunque una crescente consapevolezza della funzione che la formazione professionale può giocare sia nei percorsi individuali di acquisizione di conoscenze e competenze, che nel supportare la competitività del sistema economico, la partecipazione democratica e la coesione sociale.

C.B.

Condizione dei qualificati e dei diplomati della leFP a circa 3 anni dal completamento del percorso – anno 2018 (val. %)

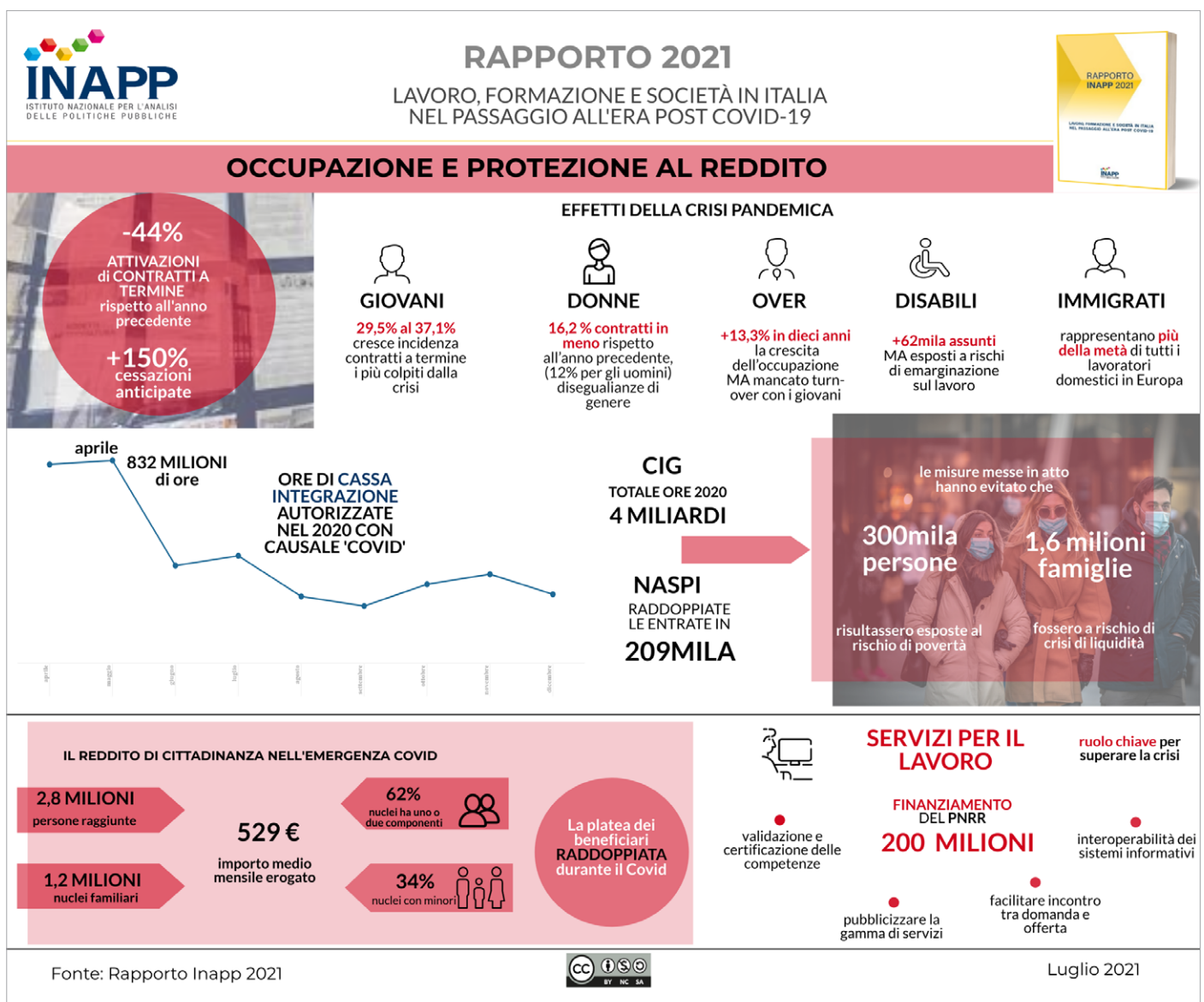


Fonte: Inapp (2021)

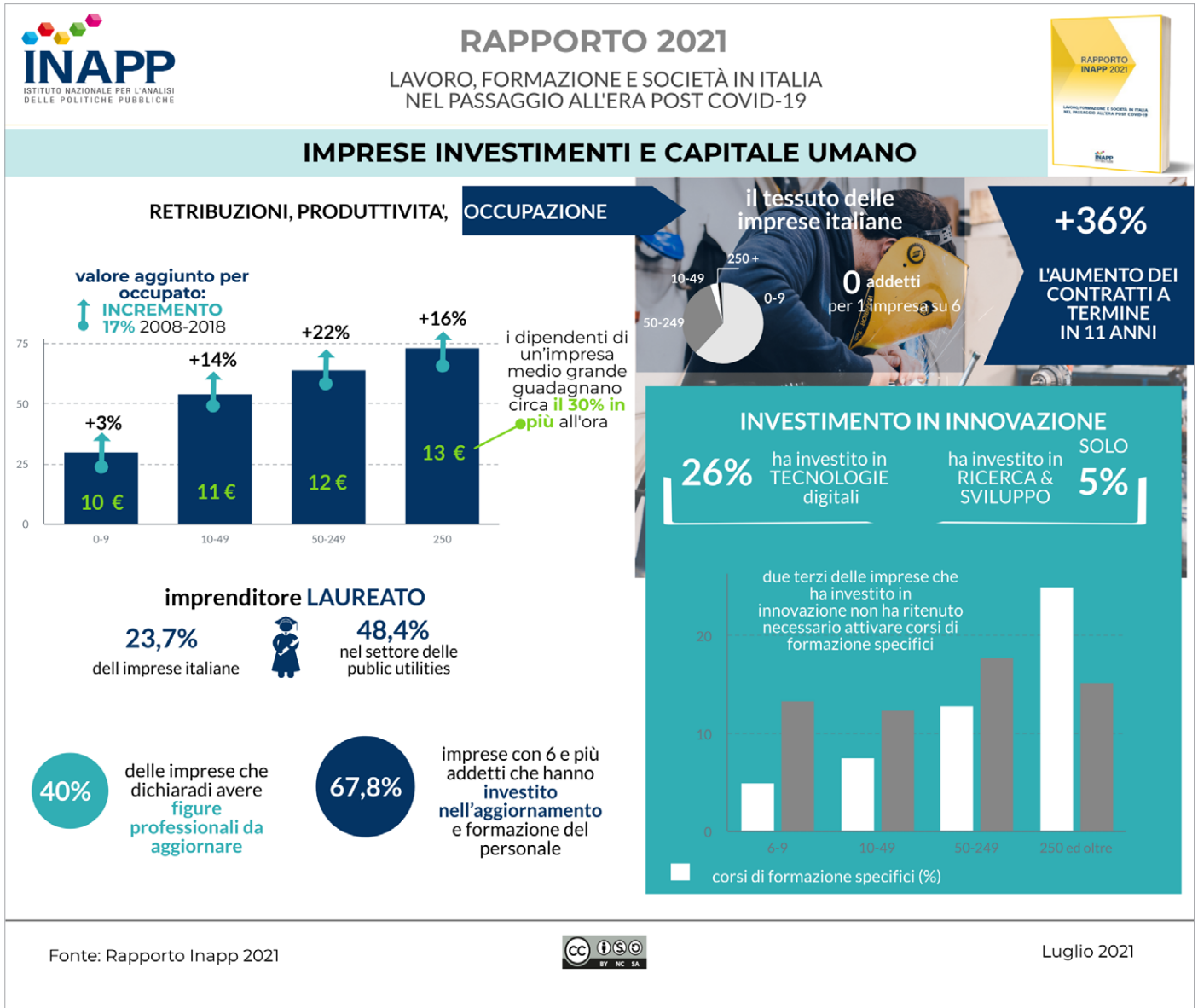
IL RAPPORTO INAPP PER IMMAGINI

IL VOLUME ATTRAVERSO LE INFOGRAFICHE

Il *Rapporto Inapp 2021* letto attraverso cinque infografiche che ne sintetizzano alcuni percorsi tematici su lavoro, formazione, politiche sociali. Numeri, analisi e nuove prospettive nello scenario pandemico e post-pandemico da ripercorrere attraverso la sintesi visuale dei principali dati trattati nel testo.



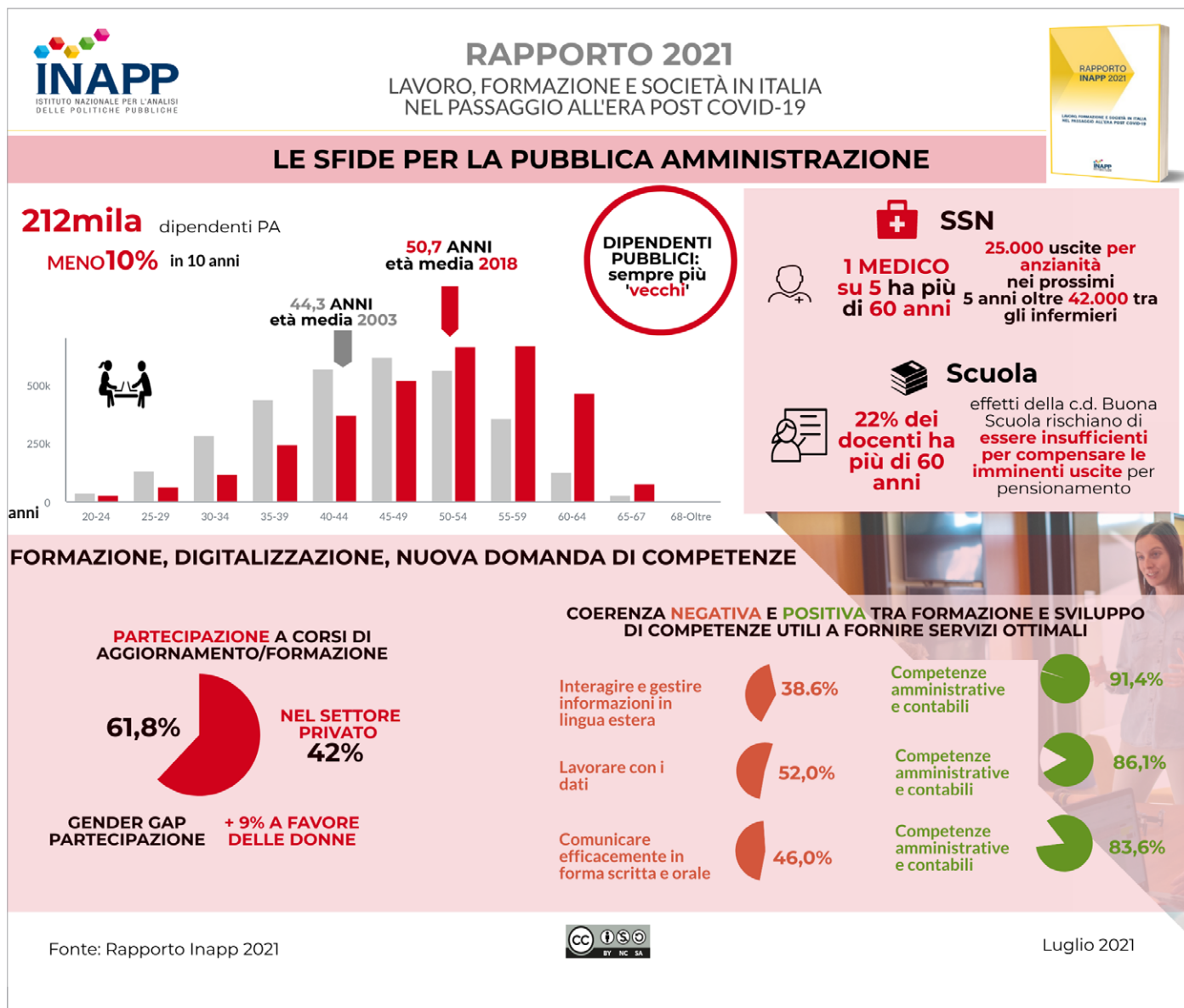
Le misure adottate dal Governo nei mesi della pandemia hanno impedito che 300mila persone e 1,6 milioni di famiglie si trovassero a rischio di crisi di liquidità e fossero esposte al rischio di povertà. Aumenta la quota di persone che hanno richiesto l'accesso a strumenti quali il reddito di emergenza e quello di cittadinanza, mentre i servizi per il lavoro assumono un ruolo sempre più centrale anche grazie al Piano nazionale di ripresa e resilienza, in cui saranno disponibili circa 200 milioni di nuovi finanziamenti.



Fonte: Rapporto Inapp 2021

Luglio 2021

L'ondata pandemica si è abbattuta su un sistema economico e sociale già indebolito dagli effetti delle crisi precedenti. A seguito di ciò il settore privato e quello pubblico si sono trovati a fronteggiare questa situazione eccezionale, che tuttavia è diventata anche sinonimo di nuove opportunità. A cominciare dall'importanza che l'investimento in innovazione rappresenta per affrontare le sfide del prossimo futuro. Il settore privato appare ancora fortemente caratterizzato dalle dimensioni medio-piccole della maggior parte delle imprese che spesso riducono la possibilità di investire significativamente in ricerca & sviluppo e in formazione dei dipendenti. Investimenti che, laddove presenti, si traducono in maggiore competitività e guadagni.



FORMAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, NUOVA DOMANDA DI COMPETENZE

PARTECIPAZIONE A CORSI DI AGGIORNAMENTO/FORMAZIONE

61,8%

NEL SETTORE PRIVATO 42%

GENDER GAP PARTECIPAZIONE + 9% A FAVORE DELLE DONNE

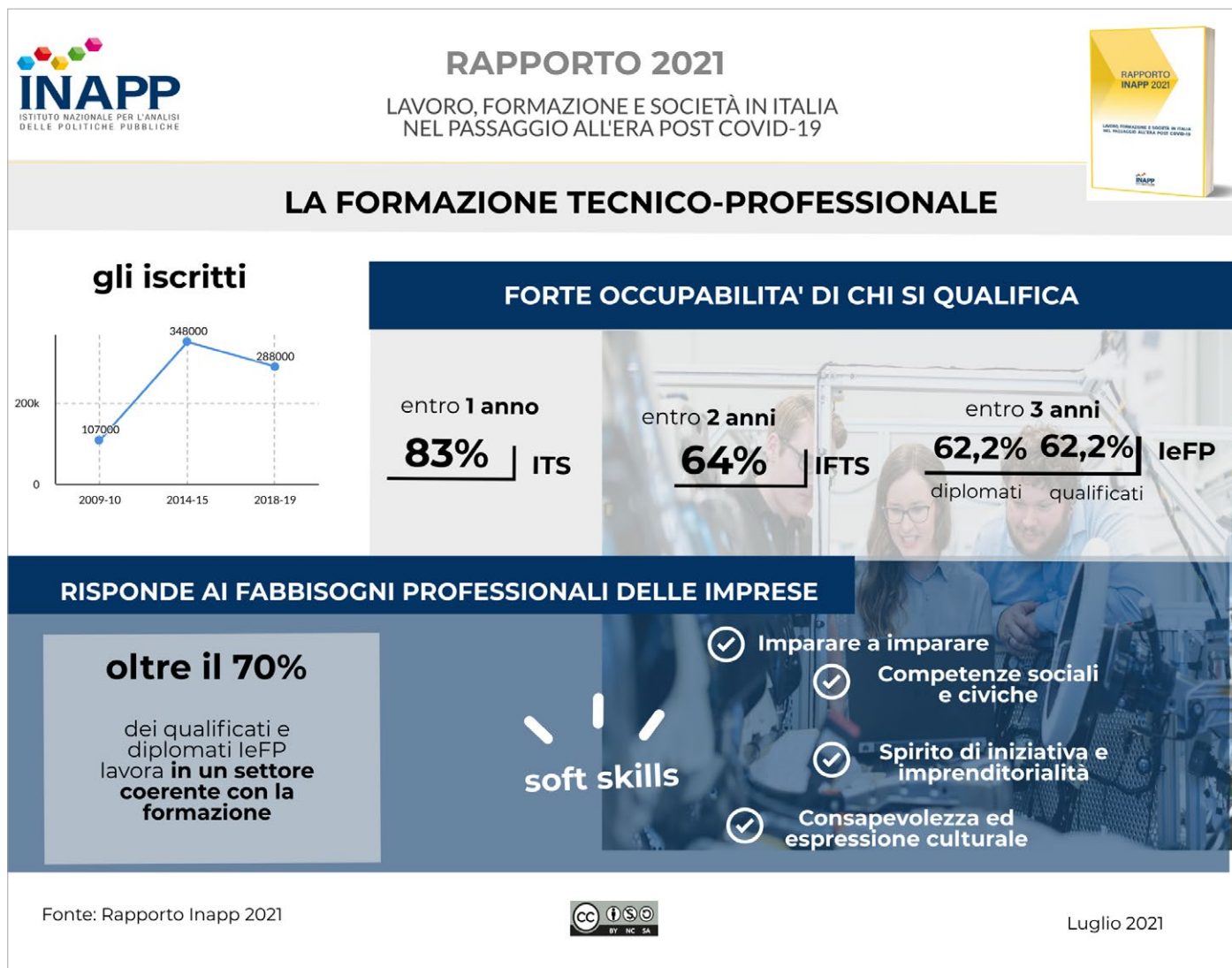
COERENZA NEGATIVA E POSITIVA TRA FORMAZIONE E SVILUPPO DI COMPETENZE UTILI A FORNIRE SERVIZI OTTIMALI

Interagire e gestire informazioni in lingua estera	38,6%	Competenze amministrative e contabili	91,4%
Lavorare con i dati	52,0%	Competenze amministrative e contabili	86,1%
Comunicare efficacemente in forma scritta e orale	46,0%	Competenze amministrative e contabili	83,6%

Fonte: Rapporto Inapp 2021

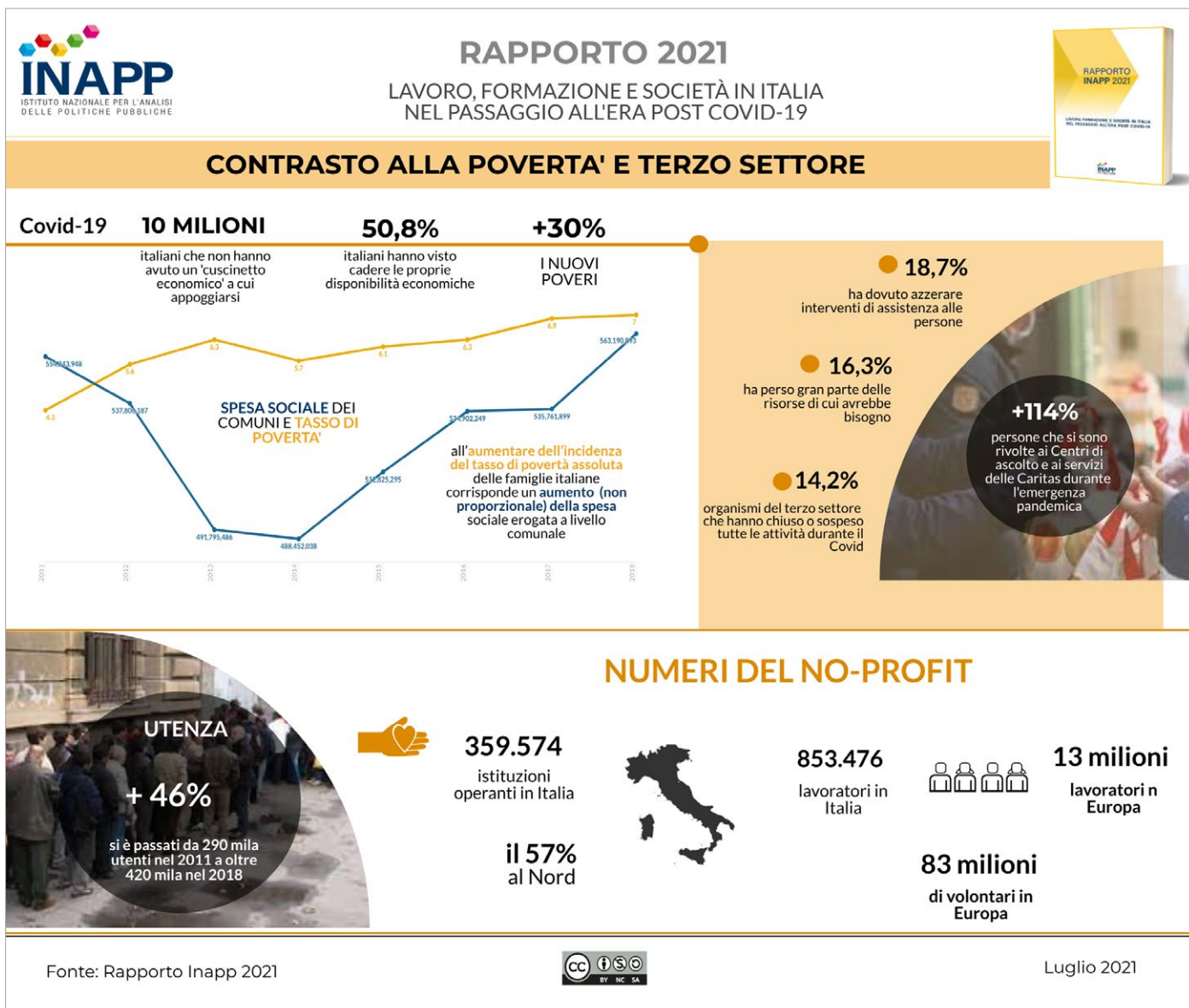
Luglio 2021

La pubblica amministrazione si trova di fronte a nuove grandi sfide accelerate dalla pandemia. Deve tuttavia dimostrare di essere in grado di reagire alle trasformazioni demografiche e tecnologiche con una nuova strategia organizzativa, che sia capace di ridarle slancio e siglare un nuovo patto con i cittadini. Ciò a fronte di un organico che negli ultimi anni si è fortemente ridotto (circa 350mila unità in meno, di cui 212mila nell'ultimo decennio) e la necessità di superare alcuni stereotipi che ne hanno incrinato la reputazione. La sfida è legata al ripensamento dei ruoli e dei profili professionali e ad una revisione delle attuali logiche di reclutamento dei modelli concorsuali e dei sistemi di valutazione delle competenze.



In Italia il capitale umano mostra preoccupanti segnali di debolezza nel confronto con i principali competitor europei e internazionali. Negli ultimi decenni è stata ridefinita la fisionomia della formazione professionale, anche per adeguarla ai macro-trend globali di cambiamento dei sistemi economici e del lavoro.

La filiera mostra dati interessanti: a tre anni dal completamento del corso IeFP, il 62,2% dei qualificati e il 69,2% dei diplomati lavora, con un tasso di coerenza rispetto al percorso formativo del 72% tra i qualificati e del 76% dei diplomati. A due anni di distanza dal conseguimento della specializzazione IFTS, la quota di occupati è del 64%; l'80% di coloro che lavorano ha trovato occupazione entro un anno dalla fine del corso.

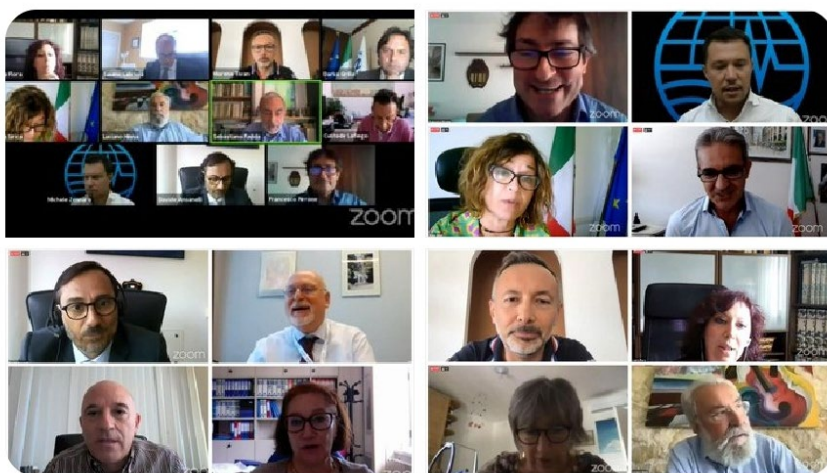


Le istituzioni sociali e l'integrazione fra i loro servizi possono garantire un'azione efficace del welfare a livello nazionale e locale. Durante l'emergenza tuttavia il terzo settore italiano si è trovato a dover fronteggiare una grave sfida che ha fatto diminuire risorse ed opportunità di consolidamento.

A fronte di un'utenza aumentata di oltre il 46%, molte delle realtà associate ai Centri di Servizi per il Volontariato hanno dovuto interrompere le proprie attività o hanno dovuto ridimensionarle. Il terzo settore ha comunque dimostrato una capacità reattiva, con risultati estremamente rilevanti per il contenimento degli impatti della pandemia. Interessanti le potenzialità che le istituzioni sociali rappresentano anche per capacità occupazionale, con una crescita imponente di addetti che continua dall'inizio dello scorso decennio fino ad oggi.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE NELLA PA

NASCE L'INAPP ACADEMY



Si è tenuto il 20 luglio il webinar [Analisi e sviluppo delle competenze nella Pubblica amministrazione](#). L'evento organizzato da Inapp in collaborazione con la Sna (Scuola nazionale dell'amministrazione) ha avuto come obiettivo quello di stimolare il dibattito sui fabbisogni formativi nel settore pubblico a partire dagli Epr (Enti pubblici di ricerca) e proporre contestualmente un percorso formativo di tipo sperimentale per rispondere ai fabbisogni rilevati. L'iniziativa si inserisce nel nuovo progetto di ricerca Inapp che studia i processi di cambiamento in atto nella Pubblica amministrazione. L'obiettivo è quello di ottimizzare l'organizzazione e intervenire sul contenuto del lavoro di chi opera nei servizi pubblici passando sia attraverso la valorizzazione delle competenze e conoscenze sia attraverso l'investimento in formazione che deve essere sempre più al passo con i tempi. Ad aprire la giornata è stato il presidente Inapp Sebastiano Fadda che ha posto l'attenzione sul fatto che meno di un terzo delle Amministrazioni pubbliche ha predisposto una rilevazione dei fabbisogni formativi e ha effettuato una valutazione finale dei corsi realizzati, inoltre, meno di un quinto ha sviluppato una progettazione specifica per i corsi di formazione e redatto un piano o un programma per la formazione del proprio personale o ha adottato

innovazioni tecnologiche 4.0 per la digitalizzazione dei servizi e delle procedure interne di lavoro.

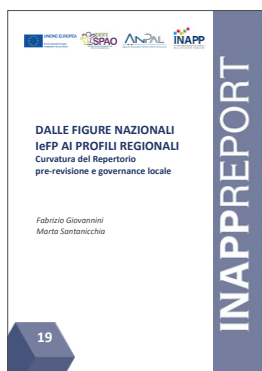
Nel corso del webinar Roberto Angotti ha presentato caratteristiche, metodologia e dati emersi dall'indagine Inapp Indaco-PA, e Massimiliano Franceschetti ha illustrato i contenuti e le fasi della ricerca-azione in merito allo sviluppo delle competenze avviata dalla Struttura siste-

mi formativi dell'Inapp.

La finalità di Indaco-Pa, ha precisato Angotti, è quella di ricostruire caratteristiche strutturali e dinamiche dell'offerta formativa della pubblica amministrazione partendo dalle istituzioni rispondenti. In questo modo è stato possibile osservare la distribuzione geografica dei corsi realizzati e analizzare il gap tra pubblico e privato.

A moderare la tavola rotonda è stato il direttore generale dell'Inapp, Santo Darko Grillo. "Il tema delle competenze - ha sottolineato - è centrale nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, nel quale però manca un riferimento specifico agli Epr" da ciò l'idea di un progetto di ricerca dell'Inapp utile a "creare comunità di competenze e community della Pa" per implementare innovazione e condivisione di conoscenza. Grillo ha annunciato che questo è stato il primo di una serie di webinar ed ha proposto ai direttori degli enti presenti l'iniziativa "Inapp Academy" che partendo dalla messa a sistema delle comuni conoscenze degli enti vuole capitalizzarne le esperienze e migliorare le pratiche di ciascuno.

V.O.



Dalle figure nazionali leFP ai profili regionali.

Curvatura del repertorio pre-revisione e governance locale

GIOVANNINI FABRIZIO, SANTANICCHIA MARTA

Roma, *Inapp*, 2021 (*Inapp Report n. 19*)

Il Rapporto presenta i risultati di un percorso di analisi del Repertorio di leFP, condotto nel periodo 2018- 2020 e collegato al monitoraggio che Inapp realizza annualmente. Il testo riporta una mappatura delle modalità di curvatura dello standard nazionale pre-revisione in tutte le Regioni, mostrandone i due estremi: dalla totale assenza di adattamento al fabbisogno locale di competenze, ad interventi di specificazione fine dello standard. L'analisi si orienta poi sui processi di governance soggiacenti alle azioni di specificazione dello standard, mettendo in evidenza tre casi regionali (Emilia- Romagna, Toscana, Veneto).



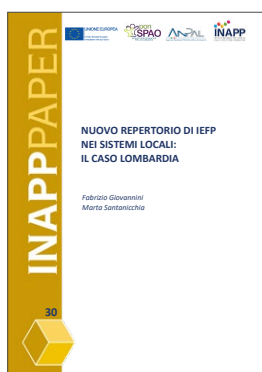
Più Europa nelle VET policy per l'Italia:

guardando al modello della Terra dei Polder

D'AMICO TIZIANA

Roma, *Inapp*, 2021 (*Inapp Report n. 18*)

In ottica di ripresa e con il supporto dalle risorse messe in campo con il *Next Generation Eu*, il sistema Vet assume un ruolo cruciale per il nostro Paese. La necessità di creare opportunità d'impiego di qualità, sostenendo l'apprendistato e consolidando il sistema dell'istruzione e della formazione professionale, implica la realizzazione di un sistema Vet flessibile, nel quale l'ivet e Cvet interagiscano, di modo che il life long learning si concretizzi in opportunità evolutive e di crescita professionale per ogni individuo nel corso della vita. Per queste ragioni il sistema Vet neerlandese - con il suo rapporto simbiotico tra l'ivet e Cvet, malgrado alcune criticità che potrebbero rivelarsi più utili dei ben noti successi- potrebbe essere un modello al quale guardare con attenzione per progettare e implementare nuove Vet policy in Italia.



Nuovo repertorio di leFP nei sistemi locali: il caso Lombardia

GIOVANNINI FABRIZIO, SANTANICCHIA MARTA

Roma, *Inapp*, 2021 (*Inapp Paper n. 30*)

Il paper si collega al filone di ricerca (Inapp 2018-2020) sul trattamento delle competenze nella formazione iniziale, centrato sull'analisi del Repertorio di leFP: dalle figure nazionali alle curvatures regionali. Intende contribuire alla riflessione sul tema della governance del sistema integrato dei servizi di formazione-lavoro, focalizzandosi sulla transizione al nuovo Repertorio nazionale di leFP. In particolare, vengono proposti gli strumenti di analisi messi a punto nello studio riferito alla fase pre-revisione del Repertorio, per supportare ulteriori processi di lettura dei nodi strategici connessi al recepimento dello standard nazionale a livello locale; viene poi approfondito il caso della Lombardia, che ha riconfigurato i propri standard regionali e offre prime evidenze e spunti di riflessione, sia nei termini generali di coinvolgimento degli attori locali, sia con riferimento alle opzioni di declinazione degli standard nazionali sui fabbisogni territoriali.

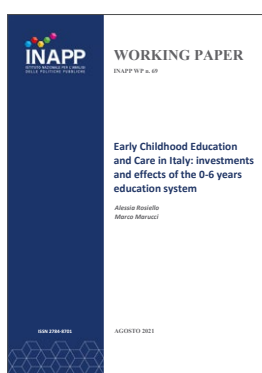


L'impatto sproporzionato della pandemia sulla popolazione anziana: alcune riflessioni suggerite dall'Active Ageing Index

CHECCUCCI PIETRO

Roma, Inapp, 2021 (Policy Brief n. 23)

L'elevato tasso di letalità della pandemia da Covid-19 in Italia e l'impatto sproporzionato sulla popolazione delle classi d'età più avanzate alimentano il dibattito sul ruolo giocato a riguardo dalle disuguaglianze sociali ed economiche. Nel Policy brief si utilizzano le informazioni desumibili dall'*Active Ageing Index*, messo a punto dalle Nazioni Unite e dalla Commissione europea, per esaminare in chiave comparativa alcune delle dimensioni che negli anni recenti possono aver contribuito a determinare la fragilità della popolazione anziana nei confronti di eventi shock di questo tipo.



Early Childhood Education and Care in Italy: investments and effects of the 0-6 years education system

ROSIELLO ALESSIA, MARUCCI MARCO

Roma, Inapp, 2021 (WP n. 69)

La strategia del Consiglio Europeo di Barcellona del 2002 prevedeva di raggiungere entro il 2010 una copertura del 33% di servizi educativi per la prima infanzia (0-3 anni). In Italia, tuttavia, la spesa sociale dedicata alla *Early Childhood Education and Care* rimane ancora al di sotto dei livelli previsti ed oggi, con la diffusione dell'epidemia Covid-19, il rischio che l'educazione e la cura vengano erogate a livelli qualitativi e quantitativi differenti è più che reale. Dopo un approfondimento sulla relazione tra maggiori investimenti nei servizi di educazione per la prima infanzia e il loro ritorno sociale, l'analisi empirica verrà condotta sui primi effetti, in Italia, del "Sistema integrato di educazione ed istruzione da 0 a 6 anni" (L. 65/2017) e in particolare sull'utilizzo del "Fondo nazionale per il sistema integrato di educazione e istruzione".



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

Roma, Inapp, 2021 (WP n. 67)

Questo lavoro esamina l'impatto che il cambiamento nell'esposizione ai robot ha avuto sulle dinamiche occupazionali a livello locale in Italia nel periodo 2011-2018. Il punto chiave del lavoro è la distinzione tra le attività lavorative complementari ai robot e quelle potenzialmente sostituibili dai robot stessi. I risultati mostrano che l'introduzione di robot industriali ha contribuito, seppur in misura contenuta, a ridurre il tasso di disoccupazione. Infatti, da un lato, le categorie occupazionali potenzialmente esposte al rischio di sostituzione da parte dei robot industriali non sembrano aver risentito dell'introduzione di questi ultimi. Dall'altro, i posti di lavoro destinati agli "addetti ai robot" sono aumentati di circa il 50% in poco meno di dieci anni, con un aumento significativamente maggiore nelle aree caratterizzate da un ricorso più intenso ai robot industriali.



La crisi pandemica e la nuova centralità delle politiche sanitarie europee alla luce della disciplina 'EU4Health'
RIZZO ALFREDO

in "Studi sull'integrazione europea", A. 16, n.1, 2021



Land Grabbing: a "New" Driver and a Challenge for International Migration Law, Lisbona
RIZZO ALFREDO

IPSA World Congress, 2021

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche...)

#progettocompetitivi #inapp
 #YEpartnerSHIP partecipa alla valutazione con metodo controfattuale delle politiche per l'occupazione giovanile in Spagna, Ungheria, Italia e Polonia. I paesi partecipanti condividono tassi di disoccupazione giovanile elevati e una scarsa capacità di effettuare Counterfactual Impact Evaluation di qualità utilizzando le banche dati disponibili di fonte amministrativa.

IN EUROPA
 5,5 milioni di giovani NEET

non lavorano, non studiano né sono inseriti in percorsi di formazione

PROGETTO YOUTH
 Youth employment partnerSHIP - evaluation studies in Spain, Hungary, Italy and Poland per la valutazione delle politiche per l'occupazione giovanile

Spagna, Ungheria, Italia e Polonia condividono TASSI DI DISOCCUPAZIONE giovanile elevati

LAVORO PRECARIO TRA I GIOVANI E' IN CRESCITA... ma NON TUTTI
 cercano un lavoro a tempo determinato

CONTRATTI A TEMINE attivati tra i ragazzi di 15-29 anni in % sul totale di dipendenti a TD.

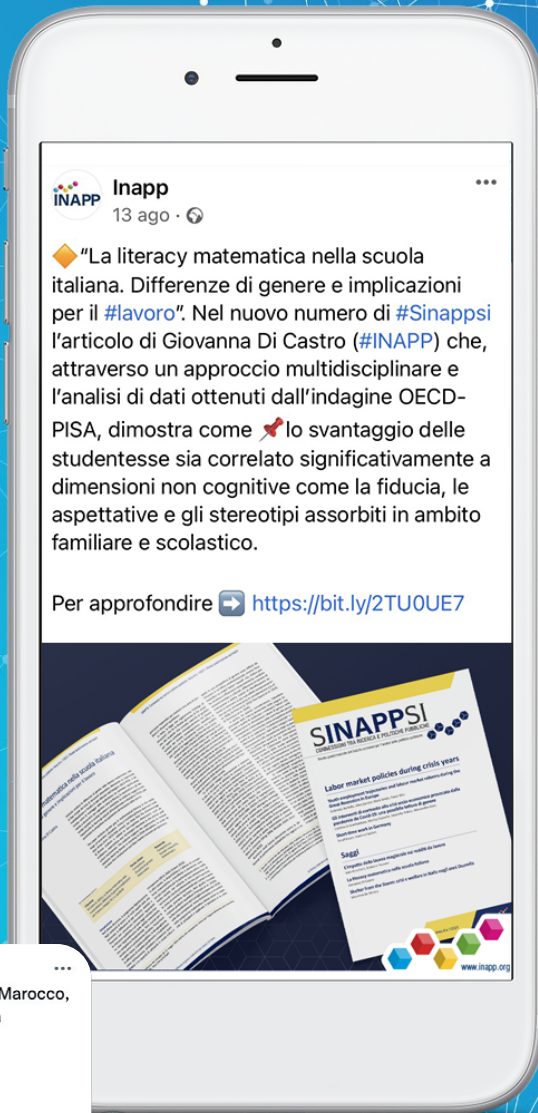
NON VOLEVO UN LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

NON HO TROVATO UN LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Giovani OCCUPATI per livello di istruzione e genere

LA FORMAZIONE PAGA
 chi ha istruzione terziaria ha maggiori possibilità di essere occupato

<https://www.inapp.org/it/Progetti/Competitivi/YOUTH>



INAPP @inapp_org · 15 lug

✔ Oggi alle 11.00 #webinar "I seminari del giovedì" #INAPP : M. Marocco, M. Resce e A. P. Paliotta presentano "L'obiettivo innovazione nella contrattazione di secondo livello, shock pandemico e prospettive".

Segui bit.ly/3hdLUKi

#15luglio #INAPPwebinar

I SEMINARI DEL GIOVEDÌ

Manuel Marocco Ricercatore INAPP	Massimo Resce Ricercatore INAPP	Achille P. Paliotta Ricercatore INAPP
-------------------------------------	------------------------------------	--

L'obiettivo innovazione nella contrattazione di secondo livello, shock pandemico e prospettive

Giovedì 15 luglio
 Ore 11:00

www.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.7 - 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

Idea Positivo

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

