



SMART WORKING: E ADESSO?



**IL PREMIO DI RISULTATO NELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**CONTRASTARE LA VIOLENZA
DI GENERE**

PRIMO PIANO

SMART WORKING: E ADESSO?

- 3** UNA GIORNATA DI STUDI SUGLI SVILUPPI FUTURI
- 5** LA SPINTA DELLA TECNOLOGIA
- 6** IL GRADIMENTO DI AZIENDE E LAVORATORI

INDAGINI IN CORSO

- 8** INAPP TORNA SUL CAMPO
Partono le nuove rilevazioni

NEWS

- 10** IL PREMIO DI RISULTATO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
L'effetto dello shock pandemico
- 11** L'ISTITUTO ADERISCE AL PROGETTO LIBENTER
Siglato l'accordo per il monitoraggio civico del Pnrr

L'EVENTO

- 12** CONTRASTARE LA VIOLENZA DI GENERE
Ciclo di seminari del Comitato Unico di Garanzia

DA LEGGERE

SOCIAL

SMART WORKING: E ADESSO?

UNA GIORNATA DI STUDI SUGLI SVILUPPI FUTURI

Si è svolta lo scorso 29 settembre la giornata di studi *Utilizzo e prospettive dello smart working. Lezioni apprese e questioni aperte dopo la fase pandemica emergenziale*, organizzata dell'Inapp presso la Sala delle Conferenze della Provincia di Benevento per un confronto tra esperti e rappresentanti del mondo imprenditoriale. Al centro del dibattito il tema dello smart working, ampiamente diffusosi a causa dell'emergenza sanitaria, e che richiede ora, anche alla luce delle evidenze emerse dalle indagini Inapp, specifiche misure e forme di regolazione per un suo migliore e più efficace utilizzo oltre la pandemia.

“

Nel Mezzogiorno la nuova organizzazione del lavoro potrebbe contribuire a rivitalizzare le aree interne e al contempo impedire la fuga dei cervelli

Sebastiano Fadda
Presidente Inapp

”

Il presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda, nella sua relazione introduttiva ha esaminato potenzialità e criticità di questa nuova forma di attività lavorativa, che si è dimostrata molto utile durante la pandemia e che ha anche mostrato come sia “possibile organizzare il lavoro in una diversa modalità senza che questo incida negativamente sulla produttività”. “Le scelte di policy da fare – ha spiegato Fadda – riguardano sostanzialmente due questioni: l'incremento della produttività delle imprese e l'impatto di carattere socio-ambientale, esterno all'impresa stessa”, si pensi ad esempio ai vantaggi derivanti dal migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, che ha apportato un evidente impatto



positivo sulla qualità del lavoro. “L'utilizzo dello smart working – ha osservato Fadda – ha rappresentato non solo un fattore di risparmio, ma anche un elemento di potenziale cambiamento dei processi produttivi, derivante dall'uso più intensivo delle tecnologie. Osserviamo un evidente miglioramento del contenuto del lavoro: cambia infatti il tipo di contributo del lavoratore alla vita delle imprese, in termini di collaborazione, condivisione, partecipazione con la possibilità di migliorare gli stessi processi produttivi”. Da non trascurare poi le potenzialità esterne all'impresa, parliamo di benefici per il sistema economico nel suo complesso, quindi sia in termini ambientali che sociali con, ad esempio, risparmi di energia, alleggerimento dei flussi di trasporto, variazioni delle soluzioni urbane, etc.

Ma non è sempre tutto oro ciò che luccica: sono infatti da non sottovalutare le criticità emerse da alcune indagini realizzate dall'Inapp, che evidenziano i rischi connessi all'utilizzo del lavoro agile, in particolare per quanto riguarda la riduzione dei rapporti sociali, l'aumento dello stress, il ricorso a spazi abitativi ristretti. Guardando al Mezzogiorno tutto ciò potrebbe contri-

“

La pandemia ci ha costretto ad adattare il nostro agire quotidiano ad una situazione sconosciuta, ma al contempo ha avviato o accelerato un nuovo modo di lavorare

Santo Darko Grillo
Direttore generale Inapp

”

buire, ha proseguito Fadda, a “rivitalizzare le aree interne e al contempo consentire alla forza lavoro di non dover emigrare dal Sud al Nord, aumentando le possibilità di creazioni di impresa”. Ma il sistema è pronto a utilizzare queste potenzialità? Su questo aspetto il presidente, ragionando su dati Eurostat che vedono il nostro Paese molto al di sotto della media Europea nella capacità di usufruire dei vantaggi dello smart working (14,6% dell'Olanda a fronte di 3,6%

Italia), ha evidenziato alcuni importanti criticità sulla base delle quali sarebbe importante orientare le scelte strategiche per la costruzione di futuri interventi. In primo luogo, la necessaria attenzione alla “*capacity building* del lavoratore”, intendendo con questa espressione la formazione che non riguardi solo la mera alfabetizzazione digitale, bensì l'utilizzo di ben più sofisticati sistemi tecnologici e informatici, così come la possibilità di concepire nuove forme più responsabili di prestazioni di lavoro, maggiormente orientate alla soluzione dei problemi”.

Il dibattito seguente, moderato dal ricercatore Inapp Massimo Resce, ha preso spunto dai principali risultati di due rapporti Inapp (vedi articoli a seguire), presentati dalle ricercatrici Rosita Zucaro e Tiziana Canal.



A chiudere i lavori della giornata l'intervento del direttore generale Inapp, Santo Darko Grillo, che ha voluto ricordare come la pandemia "ci abbia costretti ad adattare il nostro agire quotidiano ad una situazione sconosciuta, ma al contempo abbia avviato o accelerato un nuovo modo di lavorare. Ci troviamo attualmente – ha concluso Grillo – in un momento di transizione, che

ci vedrà impegnati nel superare tutte le criticità e i limiti evidenziati, per vivere questa nuova modalità di lavoro in modalità permanente".

Per approfondire:

[La videoregistrazione dell'evento e i materiali](#)

L.G.

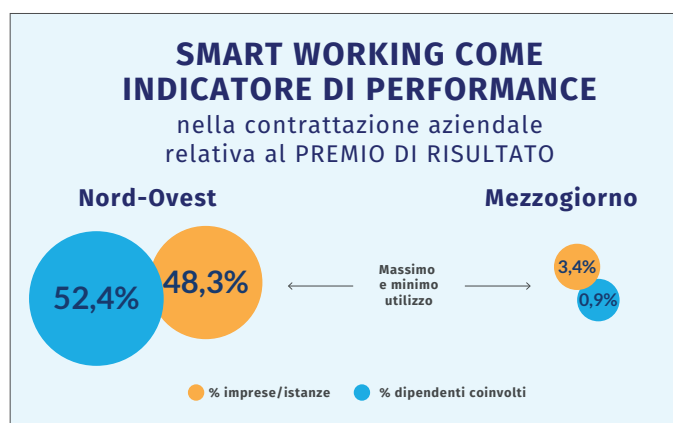
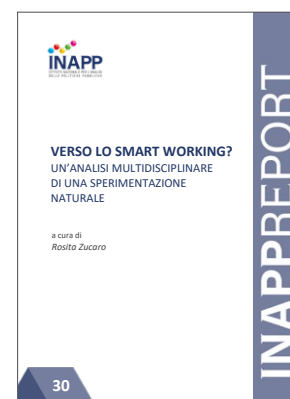
LA SPINTA DELLA TECNOLOGIA

L'intelligenza artificiale coniugata al massiccio ricorso al lavoro agile durante la crisi pandemica può favorire un reale cambiamento delle organizzazioni. L'incontro tra l'intelligenza artificiale e lo smart working è, infatti, l'occasione da cogliere per attuare una reingegnerizzazione dei processi produttivi e nuove soluzioni per il management e la valorizzazione delle risorse umane. È questo uno dei principali spunti contenuti nel report [Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale](#) a cura della ricercatrice Inapp Rosita Zucaro, presentato nel corso del seminario *Utilizzo e prospettive dello smart working a Benevento*.

Viviamo in un'epoca di transizione in cui il grado di penetrazione, tra tecnologia e aspetti della vita, sociale e privata, è sempre più profondo e destinato a crescere. La tecnologia e il *machine learning* quindi, applicati allo smart working, hanno di fatto mostrato, in particolar

modo nell'ultimo biennio, di poter alimentare sviluppi interessanti sul piano dell'efficacia delle attività, della produttività e della qualità della vita professionale. Questo patrimonio deve essere sfruttato per una rimodellazione complessiva dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, non solo perché permette l'accesso a servizi e strumenti operativi in ogni momento e in ogni luogo, apre a nuove forme di collaborazione e di condivisione della conoscenza, garantisce maggiore sicurezza e integrità dei dati rendendo più efficiente la fruizione degli spazi e delle risorse dell'ente, ma anche perché sta portando ad un cambiamento profondo della cultura organizzativa.

Una cultura che dovrà quindi essere (ri)orientata verso nuove modalità di lavoro volte al raggiungimento di obiettivi piuttosto che al controllo della prestazione, con un conseguente ripensamento degli equilibri nel rapporto tra lavoratori e management. È evidente che tutto ciò va ben oltre il lato tecnico-operativo perché comporta un riassetto delle attività e dei ruoli, venendo a mutare l'approccio stesso al lavoro. Un aspetto che si definisce di 'ingegnerizzazione' dei processi lavorativi e che rappresenta, per altro, uno dei pilastri dello smart working, assieme alla flessibilità degli orari e del luogo di lavoro, alla dotazione tecnologica e agli spazi fisici.



Ma se la prospettiva di uno smart working potenziato dall'intelligenza artificiale promette indiscutibili opportunità, va considerato anche che la tecnologia può comportare rischi emergenti legati a forme di controllo più penetranti, a un livello di pressione maggiore da parte del datore di lavoro, e a possibili porosità tra vita privata e vita lavorativa. Serviranno nuovi modelli di organizzazione del lavoro coordinati orizzontalmente e meno gerarchici, nuove modalità di gestione delle risorse umane e una forza lavoro competente nell'uso delle nuove tecnologie, considerando per altro che la digitalizzazione dei processi di lavoro e di tutto ciò che ad essi si riferisce è ancora lontana dall'essere total-

Reingegnerizzazione organizzativa:

in relazione al lavoro agile si intende il passaggio ad una cultura della programmazione orientata al raggiungimento degli obiettivi e una trasformazione delle attività procedurali per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.



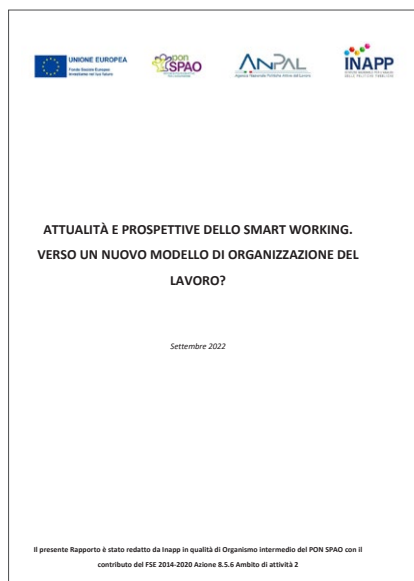
mente conseguita, soprattutto nelle piccole e medie imprese e nelle Pubblica amministrazione. “Nell’ottica evolutiva dello smart working occorrono degli interventi sistemici e sinergici in termini di policy che non utilizzino solo approcci tradizionali, ma anche nuovi modi integrati tra diverse discipline e con il supporto di innovative modalità di tutela, attraverso ad esempio modelli di tecnoregolazione” si legge nel report pubblicato dall’Inapp e presentato nel seminario *Utilizzo e prospettive dello smart working* a Benevento.

V.C.

IL GRADIMENTO DI AZIENDE E LAVORATORI

Andiamo “Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?” È la domanda che lo studio *Attualità e prospettive dello smart working*, a cura della ricercatrice Tiziana Canal, riporta nel proprio sottotitolo. Una prima risposta a questo quesito la offre proprio il presidente dell’Inapp, Sebastiano Fadda, che su questo aspetto è piuttosto netto: “Bisogna evitare un ritorno ai modelli organizzativi del passato. Se con la pandemia il lavoro agile ha permesso la salvaguardia di molti posti di lavoro, adesso bisogna puntare a migliorarne i processi produttivi continuando a favorire la digitalizzazione e ad investire sulla organizzazione smart del lavoro, modalità che avvantaggia sia le imprese che i lavoratori”. E in effetti, secondo gli ultimi dati Inapp, che analizzano

le risposte di oltre 15mila occupati e di 5mila unità locali/imprese del settore privato extra agricolo, lo smart working sembra essere particolarmente apprezzato, sia dalle imprese, che dai lavoratori. Per quanto riguarda le prime, il 66% sostiene che incrementa la produttività e consente il risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici. Fattore, quest’ultimo, particolarmente evidenziato dalle piccole imprese. Inoltre, per il 72% degli imprenditori aumenta il benessere organizzativo e migliora l’equilibrio vita-lavoro dei dipendenti. Tra i lavoratori, di contro, circa l’80% dichiara che migliora l’organizzazione e la gestione degli impegni privati-familiari, per il 72% favorisce una maggiore autonomia rispetto a metodi, orari, ritmi, e luoghi di lavoro e



soprattutto, il risparmio di tempo negli spostamenti (90%).

Ma il ricorso allo smart working può essere di aiuto anche rispetto ad altre criticità. Sempre secondo Fadda, “può rappresentare

una soluzione anche per i problemi connessi all’elevato costo dell’energia e in prospettiva è destinato a riscrivere la geografia urbana dei nostri territori”. Su questo fronte, è importante sottolineare come

siano soprattutto le imprese del Nord Est (70%) a utilizzare lo smart working, molto più di quelle del Nord Ovest (53%) e del Centro (57%). Pur segnando il passo il Mezzogiorno raggiunge una quota del 30%. Allo stesso modo, sono le medie (63%) e grandi imprese (78%) che registrano i valori più alti, ma anche la metà delle micro imprese che lo ha utilizzato guarda avanti: il 31% di quelle con fino a 5 addetti ha investito in tecnologie e software a supporto delle attività smart e il 28% di quelle con 6-9 addetti, ha modificato gli spazi di lavoro tradizionali. Alcune criticità si riscontrano in particolare sul fronte dei rapporti umani: lo smart working non facilita i rapporti fra i colleghi e con i responsabili (per il 62% degli smartworkers e per il 43% delle imprese smart) e aumenta l’isolamento (per il 65% degli smartworkers e per il 49% delle imprese smart).

C.B.

SMART WORKING: A CHE PUNTO SIAMO?

DATORI DI LAVORO

← il punto di vista →

LAVORATORI

VANTAGGI

72,3% Migliore equilibrio vita-lavoro
72,2% Benessere organizzativo
66,1% Incremento produttività
65,8% Risparmio costi di gestione

90,2% Risparmia tempo negli spostamenti
80,0% Migliora la qualità vita-lavoro
72,5% Aumenta l’autonomia
63,7% Rende più efficace il lavoro



49,0% Aumenta l’isolamento
42,8% Non facilita i rapporti con colleghi e responsabili
40,9% Riduce il senso di appartenenza
31,6% Richiede nuovi modelli di leadership

64,7% Aumenta l’isolamento
62,0% Non facilita i rapporti con colleghi e responsabili
55,3% Aumenta i costi fissi
50,3% Più difficile far rispettare i diritti

CRITICITÀ

INAPP TORNA SUL CAMPO

PARTONO LE NUOVE RILEVAZIONI

Dopo la pausa estiva, il mese di settembre apre le porte a una nuova stagione di indagini. Modelli organizzativi delle imprese, offerta di formazione professionale, competenze degli adulti, lavoratori maturi. Sono tanti i temi su cui in l'Inapp è impegnato in questo periodo. Di seguito ne offriamo una rassegna.

INDAGINE SULL'EVOLUZIONE DEGLI ASSETTI E DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI DELLE IMPRESE ITALIANE

La rilevazione ha l'obiettivo di analizzare i modelli organizzativi delle imprese del sistema produttivo italiano, con una attenzione a tre focus specifici: l'analisi delle relazioni interaziendali, i processi di esternalizzazione della produzione e di terzizzazione del lavoro; la rilevazione delle strategie aziendali di internazionalizzazione e delocalizzazione e la rilevazione delle innovazioni di processo e di prodotto; l'utilizzo di forme flessibili del lavoro con una attenzione ai fabbisogni di competenze delle risorse umane. I dati raccolti rappresentano la base per approfondimenti diretti ai policy makers a livello nazionale e agli stakeholder interessati ai temi dell'organizzazione del lavoro nelle imprese e contribuiranno ad alimentare il sistema informativo [Atlante del lavoro e delle qualificazioni](#). Finanziata dal Fondo sociale europeo e realizzata dall'Inapp in qualità di Organismo intermedio del Pon Spao, la ricerca coinvolge un campione di circa 9000 imprese operanti in tutti i settori di attività economica e sull'intero territorio nazionale. La società incaricata da Inapp per la raccolta dei dati è Noto Sondaggi, che contatterà telefonicamente le imprese.

Per informazioni

Numero verde: 800890428

Email: inapp.indagine.eapo@notosondaggi.it

INDAGINE SULL'OFFERTA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Quarta edizione della rilevazione censuaria che intende rilevare le caratteristiche strutturali e le dinamiche evolutive del sistema dell'offerta di formazione professionale finanziata da fondi pubblici o a finanziamento privato. L'obiettivo principale è mettere a disposizione dei decisori, dei cittadini, delle parti sociali e della comunità scientifica nazionale e internazionale una banca dati relativa alle caratteristiche delle strutture formative in relazione a: servizi formativi erogati, caratteristiche del mercato di riferimento, risorse umane impiegate, profilo dei target che usufruiscono dei servizi formativi, caratteristiche dei servizi formativi. L'indagine è inserita nel Programma Statistico Nazionale 2020-2022 del Sistan (IAP-00013) tra le rilevazioni che comportano obbligo di risposta da parte dei soggetti privati. La sua realizzazione è prevista dal Pon Spao per il quale l'Inapp opera in qualità di Organismo intermedio.

Per informazioni

Numero verde: 800.916022

Email: OFP_SURVEY_INAPP@ks.teleperformance.com (per assistenza nella compilazione del questionario) e indaginiformazione@inapp.org (per informazioni sull'indagine).

DIGITALIZZAZIONE DELL'ECONOMIA E OCCUPABILITÀ DEGLI ADDETTI OVER-50 DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Si tratta di una nuova rilevazione Inapp tesa ad indagare il rapporto fra l'invecchiamento della popolazione, il mercato del lavoro e lo sviluppo economico, in considerazione dei cambiamenti culturali e strutturali che stanno attraversando i sistemi produttivi. Attraverso un campione di 2500 imprese distribui-

te su tutto il territorio nazionale, si vuole esplorare quali problemi si sono riscontrati e quali soluzioni sono state adottate nella gestione degli over 50, le strategie di innovazione tecnologica e digitale messe in campo e come si è reagito di fronte alla perdita o all'obsolescenza delle competenze dei lavoratori. L'indagine è finanziata dal Fondo sociale europeo e realizzata dall'Inapp in qualità di Organismo intermedio del Pon Spao. Le aziende saranno contattate telefonicamente da un intervistatore della società SWG Spa, incaricata dall'Istituto.

Per informazioni

Numero verde: 800 844 774

Email: indagine_inapp_digitalizzazione@swg.it

PIAAC - INDAGINE SULLE COMPETENZE DEGLI ADULTI

È attiva fino a marzo 2023 la fase di campo della seconda edizione dell'indagine sulle competenze degli adulti Piac (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), rilevazione campionaria condotta in più di 30 paesi del mondo, tra cui l'Italia.

L'indagine ha l'obiettivo di raccogliere dati aggiornati, comparabili a livello internazionale, 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 coinvolge in Italia un campione di circa 16 mila persone di 16-65 anni distribuite su tutto il territorio. Ipsos s.r.l. è la società incaricata dall'Inapp per la fase di raccolta dei dati. Un intervistatore di Ipsos contatterà la persona selezionata, in modo casuale dalle liste anagrafiche comunali, per chiedere la disponibilità a partecipare all'Indagine. L'attività è prevista nel Pon Spao e cofinanziata dal Fondo sociale europeo per il quale l'Inapp opera in qualità di Organismo intermedio, ed è compresa tra le attività del Programma Statistico Nazionale.

Per informazioni

Numero verde: 800 19 93 20

Email: piaac@inapp.org

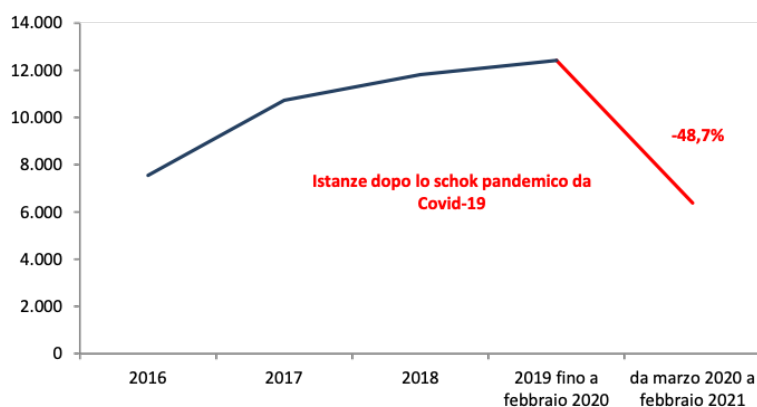


IL PREMIO DI RISULTATO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'EFFETTO DELLO SHOCK PANDEMICO

Qual è il grado di diffusione della contrattazione di secondo livello e il ricorso all'utilizzo del premio di risultato (PdR) in Italia? A questa domanda ha voluto rispondere lo studio Inapp *Il premio di risultato nella contrattazione collettiva in Italia. Evoluzioni e modifiche a seguito dello shock pandemico* pubblicato nel mese di settembre. Nel percorso di analisi affrontato dai ricercatori Inapp Achille Pier Paliotta e Massimo Resce, partendo dalle principali novità normative, si è cercato di comprendere se la contrattazione di secondo livello si stia sviluppando in maniera equilibrata oppure presenti degli squilibri settoriali, territoriali e per dimensione di azienda. Un focus è stato dedicato allo shock determinato dalla crisi socioeconomica derivante dalla pandemia da coronavirus (Covid-19). È emerso che negli anni 1990-2020 l'Italia è stato il solo paese dell'area Ocse nel quale il salario medio annuale è diminuito (-2,9%), accompagnato da una dinamica della produttività molto più contenuta rispetto a quella di altri Paesi (21,9% contro 69,5% della media Ocse). In tale contesto risulta evidente che la componente variabile del salario legata agli incrementi di performance può essere uno stimolo alla crescita salariale e di produttività del lavoro. Significativa è stata la crisi determinata dalla

Distribuzione nuovi contratti depositati per anno e variazione % pre-post Covid (dati a febbraio 2021)



Fonte: Inapp, elaborazioni su archivio digitale del MLPS relativo al Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

pandemia da coronavirus Covid-19 che ha fatto registrare un aumento delle relazioni industriali. La contrattazione si è però sostanzialmente dirottata su due principali filoni: la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e lo sviluppo di una nuova regolamentazione dell'organizzazione e il ricorso massivo all'istituto del lavoro agile. In questa fase il tema del trattamento economico in generale e della retribuzione variabile sono passati in secondo piano, come testimoniano anche i dati dell'archivio digitale del ministero del Lavoro. Nel corso della pandemia si è infatti registrato un crollo delle istanze presentate dalle imprese per accedere all'incentivo fiscale sul PdR nella misura del-48,7%. Il 2020 è stato un anno di sperimentazioni importanti, di veloci trasformazioni e repentini adattamenti ai quali però le relazioni industriali hanno saputo adeguarsi cambiando la scala delle priorità.

Tre le indicazioni che emergono dalle evidenze empiriche analizzate: prima della crisi più recente il sistema di determinazione del salario era fortemente centralizzato (le aziende applicavano solo il primo livello cercando di evitare costose trattative); la scarsa diffusione del secondo livello di contrattazione rappresenta un vero e proprio freno per la crescita della produttività del lavoro e della componente salariale di premio di risultato; la contrattazione di produttività, così come definita nell'ordinamento, rischia di acuire – e non contrastare – le differenze settoriali, dimensionali e territoriali nella diffusione della contrattazione di secondo livello. Lo studio intende irrobustire la base conoscitiva indispensabile per le future politiche dei redditi attraverso evidenze empiriche che consentono di misurare, nell'ambito dell'evoluzione del sistema della contrattazione collettiva, l'effetto dello shock pandemico sulla contrattazione di secondo livello.

V.O.

L'ISTITUTO ADERISCE AL PROGETTO LIBENTER

SIGLATO L'ACCORDO PER IL MONITORAGGIO CIVICO DEL PNRR

Un nuovo accordo di collaborazione scientifica è stato recentemente sottoscritto fra Inapp e Università Cattolica, in qualità di capogruppo mandataria, per la realizzazione del progetto “LIBenter. L'Italia Bene comune, Nuova, Trasparente, Europea, Responsabile”.

La convenzione regola l'adesione a **LIBenter** che ha come principale obiettivo il rendere monitorabile ogni progetto previsto nel Pnrr (Piano nazionale di ripresa e resilienza), al fine di poter vigilare sull'impiego delle risorse europee e nazionali per la ripartenza. Tutto ciò attraverso un osservatorio composto da un sistema di gruppi formali e informali di monitoraggio civico.

Il coinvolgimento dell'Inapp è finalizzato in particolare al costante controllo di misure ed azioni del Piano che riguardino la sfera dell'innovazione sociale ed il terzo settore, specialmente per il tramite della propria Struttura Economia civile. Come si legge nella convenzione siglata “Inapp riconosce nel progetto LIBenter e nella metodologia di monitoraggio civico ad esso sottesa una valenza di grande importanza per gli obiettivi di trasparenza e di rigore necessari all'attuazione del Pnrr (in particolare per la combinazione di saperi scientifici e finalità civiche-operative che risaltano nella compresenza di espressioni della società civile ed *expertises* di ricerca nella compagine dei promotori/fondatori e nella architettura del partenariato)”.

Per Antonello Scialdone, referente Inapp per l'attuazione del Protocollo e responsabile del Progetto Sviluppo dell'economia sociale, in cui è incardinata la collaborazione, “questa intesa potrà consentire scambi proficui di competenze e saperi con accademici ed esperti coinvolti nel partenariato di LIBenter e già attivi da tempo sulle piste del Pnrr”.

A.Ti.

CONTRASTARE LA VIOLENZA DI GENERE

CICLO DI SEMINARI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Creare percorsi di conoscenza e consapevolezza sulla violenza maschile sulle donne: è questo l'obiettivo principale delle iniziative che il Cug Inapp ha programmato sul tema nel proprio Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024. E il primo tassello è stato il seminario *La violenza di genere: prevenzione e contrasto. Percorsi di consapevolezza*, organizzato lo scorso 28 settembre presso l'Auditorium Inapp.

L'incontro, che ha visto la partecipazione di rappresentanti istituzionali, docenti, esperte ed esperti, ha rappresentato un'occasione di approfondimento e discussione sul fenomeno della violenza di genere, che ha consentito di arricchire e consolidare un panorama di riferimenti e riflessioni condivise.

Il direttore generale dell'Inapp, Santo Darko Grillo, nel suo discorso introduttivo, ha ricordato l'impegno dell'Istituto per estendere questo percorso di riflessione anche ad altri enti pubblici di ricerca (Epr), attraverso il progetto *Inapp Academy*, promosso dall'Inapp nell'ambito del Comitato della conferenza dei direttori generali degli Epr (Cogedir). "Nessun ambito personale o lavorativo è da considerarsi esente dalla possibilità che avvengano violenze contro le donne – ha detto Grillo – ed è per questo che riteniamo necessario e utile che il personale della Pa in generale e degli Epr in particolare partecipi ad un percorso di consapevolezza sul fenomeno della discriminazione e della violenza di genere, al fine di prevenire e facilitare l'emersione di situazioni di violenza e discriminazione, anche nei contesti lavorativi".

Dopo gli interventi istituzionali della rappresentante della Rete dei Cug, Antonella Proietti, e della presidente del Cug Inapp, Anna Grimaldi, si è aperto il confronto moderato dalla vicepresidente, Monica Esposito.

Graziella Priulla, sociologa della comunicazione e della cultura, ha evidenziato come "quello della violenza maschile sulle donne non sia una questione di

ordine pubblico, di cui la parte fisica rappresenta la punta dell'iceberg. Se è un problema così ampio, se ha delle radici culturali così profonde, così antiche – parliamo degli albori della filosofia greca – non basta delegare alle vie securitarie o giudiziarie. Per affrancarci da quanto ci è stato consegnato è necessario un progetto che sia comune all'intera collettività, cioè un cambiamento di valori e di gerarchie".

Nell'intervento successivo, Elisa Ercoli, presidente dell'Associazione Differenza Donna di Roma, ha definito il fenomeno come trasversale e per questo sostiene che "non dobbiamo limitare gli interventi solo in alcuni luoghi, ma attraversarli tutti per evolvere culturalmente. La Convenzione ILO 190 incarica tutti i luoghi di lavoro come incredibilmente strategici per realizzare innovazione culturale e prevenzione."

Lorenzo Gasparrini, filosofo e formatore, ha aperto il suo intervento con una domanda: "Perché il problema della violenza sulle donne continua a non arrivare agli uomini? Perché questa parte in gioco è del tutto insensibile a questo tipo di problemi sociali, nei quali però è comunque coinvolta?". È necessario – propone Gasparrini – sviluppare una responsabilità di genere: "Questa gli uomini storicamente non ce l'hanno, perché da secoli e secoli ci raccontiamo una storia di genere al maschile".

A chiudere la giornata, Monica Esposito, che ha presentato il percorso formativo progettato dal Cug, che prevede, a partire dal 3 ottobre 2022, un ciclo di 5 incontri rivolti al personale dell'Istituto, con l'obiettivo di analizzare e condividere il fenomeno della violenza di genere considerando il contesto nazionale e internazionale di riferimento, la definizione della violenza di genere, il ruolo di pregiudizi e stereotipi nel suo diffondersi, le discriminazioni agite nel mondo del lavoro, i possibili percorsi di uscita dalla violenza.

L.G.



Peer interaction in the workplace, local markets, and wages: evidence from Italy

BRUNETTI IRENE

Intervento a "37th Annual Conference of the Italian Association of Labour Economics", Salerno, 23-24 settembre 2022

Per una strategia di contrasto al lavoro sfruttato

CORNICE ALESSANDRA

Intervento a "XXII Salone del Gusto Terra Madre", Torino, 22-26 settembre 2022

L'inclusione scolastica degli studenti con background migratorio

FILOSA GIOVANNA

Intervento a "XXIV Congresso nazionale AIV", Pescara, Aurum- La fabbrica delle idee, 21-23 settembre 2022

Social workers between care, proximity and community

LUISI DANIELA

Intervento a "XX Conference ESPAnet, Vienna, 14-16 settembre 2022

Le nuove prospettive dell'orientamento. Strategie educative e strumenti di intervento

PAVONCELLO DANIELA

Intervento a "Webinar COSPES" Italia", 9 settembre 2022

Foreign population and minimum income: which limits for eligibility?

GIULIANO GIOVANNA, di PADOVA PASQUALE, ROSANO ALDO

Intervento a "EAEPE Conference", Napoli, 7-9 settembre 2022

XLIII CONFERENZA AISRE, MILANO, 5-7 SETTEMBRE 2022

Adulti low skilled al centro di nuove disuguaglianze e discriminazioni multiple

ANGOTTI ROBERTO, DI CASTRO GIOVANNA

I divari territoriali della formazione continua: dati Indaco e CVTS

ANGOTTI ROBERTO, PALIOTTA ACHILLE PIERRE

The renewed role of continuing vocational training for inclusion and territorial development in the twin transitions

ANGOTTI ROBERTO, PEDONE ALESSANDRA

La formazione degli adulti come investimento territoriale per la crescita

D'AGOSTINO SANDRA, VACCARO SILVIA

La valutazione della DDI tramite le prove Invalsi e disparità regionali e sociali

FILOSA GIOVANNA

"L'Italia non è (ancora) un paese per lavoratori autonomi". Gli investimenti di formazione continua degli indipendenti per un welfare inclusivo e uno sviluppo sostenibile

BARRICELLI DOMENICO, CAROLLA SIMONA

Welfare locale e approccio 'plurifondo': l'esperienza dei territori in materia di contrasto alla povertà

GIULIANO GIOVANNA, D'EMILIONE MATTEO

Evoluzione dei premi di risultato nella contrattazione di secondo livello e shock pandemico

MANENTE FRANCESCO, MAROCCO MANUEL, PALIOTTA ACHILLE PIERRE, RESCE MASSIMO

The shift to remote working in Europe and Italy: challenges and opportunities for workers training policies and strategies.

PEDONE ALESSANDRA

XV CONFERENZA ESPANET ITALIA", BARI, 1-3 SETTEMBRE 2022

Il contrasto alla povertà educativa degli alunni adottati e fuori dalla famiglia di origine: l'impegno dell'associazionismo familiare nelle alleanze educative

COLONNA VALENTINA, FERRITTI MONYA, TABACCHI ALESSIA

L'impatto dei programmi di mobilità internazionale su occupazione e salari

FERRI VALENTINA, PACE ROBERTA

La conciliazione famiglia e lavoro nella realtà delle famiglie adottive. Verso nuove politiche sociali

FERRITTI MONYA, TABACCHI ALESSIA

L'atteggiamento ambivalente dei datori di lavoro autoctoni nei confronti della forza lavoro di origine migrante: il caso delle badanti

FILOSA GIOVANNA, PARENTE MARIA

Il budget di salute, quale strumento di economia civile nelle policy di (benessere) di prossimità nei territori/comunità

POLIDORI SABRINA, PAVONCELLO DANIELA

Le Collane #INAPP: una raccolta di prodotti editoriali relativi all'attività di ricerca, analisi, valutazione e policy advice dell'Istituto.

Consulta online la sezione dedicata: bit.ly/3RrLn7A

INAPP COLLANE



UNA RACCOLTA DEI PRODOTTI EDITORIALI DELL'ATTIVITÀ DI RICERCA, ANALISI, VALUTAZIONE E DI POLICY ADVICE DELL'ISTITUTO

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi d...)

In corso la quarta edizione dell'indagine #INAPP sull'Offerta di #formazioneprofessionale

La rilevazione è condotta su un campione di circa 5.600 strutture di formazione professionale per cogliere le caratteristiche strutturali e le dinamiche evolutive del sistema attraverso fondi pubblici o privati.

Per approfondire <https://bit.ly/3Bx7uCo>

#PONSPAO

in

INDAGINE



L'INDAGINE SULL'OFFERTA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (OFF)





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 VI, N.9 - 2022

inappnews@inapp.org

Direttore Responsabile

Claudio Bensi

Redazione

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Giuseppina Di Iorio

Laura Gentile

Francesca Ludovisi (caporedattore)

Francesca R. Marchionne

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli (coordinamento editoriale)

Credits fotografici

INAPP

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

