



INAPP

PUBLIC POLICY INNOVATION

news

N. 5

OTTOBRE 2018

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

COMPETENZE, ABILITÀ E CONOSCENZE



**PROSPETTIVE DI WELFARE
PER L'INCLUSIONE**

AGRICOLTURA SOCIALE

**L'ATLANTE DEL LAVORO
E DELLE QUALIFICAZIONI**

PRIMO PIANO

03

COMPETENZE, ABILITÀ E CONOSCENZE

L'EVOLUZIONE NELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

NEWS

05

PROSPETTIVE DI WELFARE PER L'INCLUSIONE

IL PUNTO AL CONVEGNO NAZIONALE ASSISTENTI SOCIALI

06

INNOVAZIONE DIDATTICA E STRATEGIE FORMATIVE

**INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIRITTO, COME REGOLARE
UN MONDO NUOVO**

L'EVENTO

07

AGRICOLTURA SOCIALE, UN LABORATORIO DI INCLUSIONE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

L'INTERVISTA

08

DALLE COMPETENZE ALLA CERTIFICAZIONE, PASSANDO PER L'ATLANTE LAVORO

INTERVISTA A RICCARDO MAZZARELLA

10

DA LEGGERE

11

SOCIAL

COMPETENZE, ABILITÀ E CONOSCENZE

L'EVOLUZIONE NELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

Un viaggio intorno al cambiamento tecnologico attraverso il filo rosso delle competenze. È stato questo l'obiettivo della conferenza *Competenze, abilità e conoscenze: modelli, costrutti e tassonomie in un contesto che cambia* che si è tenuta il 25 ottobre in Inapp.

Una giornata ricca di interventi multidisciplinari che ha esplorato, nella mattinata, il concetto di competenze nelle sue diverse sfaccettature per soffermarsi, nel pomeriggio, sui costrutti e sulle tassonomie nonché sulle sfide che investono le politiche del lavoro e della formazione.

“L'impatto del cambiamento tecnologico – ha detto il presidente Inapp Stefano Sacchi in apertura dei lavori – è non tanto sulle professioni quanto tali, ma sulle mansioni, i singoli compiti all'interno delle professioni. Dobbiamo individuare quelli a rischio e intervenire con politiche di formazione intelligente”. Oggi, a differenza del passato, sono infatti le competenze trasversali ad essere maggiormente richieste nei contesti produttivi. “Saranno difficilmente sostituibili – ha proseguito il presidente – le competenze tipicamente umane: empatia, adattabilità e problem solving complesso. Gli strumenti che consentono di riconoscere queste competenze diventano quindi sempre più importanti per immaginare politiche che aiutino chi vede a rischio il proprio status sociale, a trovare una nuova occupazione e un nuovo posto nella collettività”.

“La rivoluzione tecnologica è qualcosa che ci aiuta a ragionare sulle sfide che abbiamo di fronte e, se possibile, anticipare quello che ci aspetta” ha sottolineato Elisabetta Perulli dell'Inapp entrando nel vivo dei lavori tecnici.

Del rapporto fra innovazione tecnologica e innovazione organizzativa ha parlato Annalisa Magone, giornalista, presidente di Torino Nord Ovest presentando le storie di otto imprese italiane che sono passate dall'essere una 'fabbrica automatica' all'essere una 'fabbrica intelligente’.

Andrea Giacomantonio, dell'Università di Parma si è invece soffermato sui cambiamenti che investono il sistema di apprendimento: “È necessario – ha detto – lavorare sulle competenze strategiche come la capacità di autodirigere e autoregolare il proprio apprendimento”. “Non c'è opposizione tra conoscenza e competenza – ha osservato Assunta Viteritti dell'Università La Sapienza – le competenze sono un oggetto non neutro, un oggetto politico, di confine, di mediazione fra campi istituzionali, aziende, sistemi educativi e formativi”. “Oggi viviamo nell'epoca delle mangrovie – ha aggiunto Maria Cinque della Lumsa – che vivono in un'acqua salmastra, né dolce né salata. Siamo in un'epoca che è insieme analogica e digitale e questo crea una rivisitazione dei saperi. Industria 4.0 unisce competenze soft, tecniche e high tech”.

Nel panel pomeridiano è stata disegnata una panoramica su come queste tassonomie sono entrate nei quadri istituzionali e nei sistemi che producono dati con le relazioni di [Andrea Simoncini](#) dell'Anpal che ha delineato il processo di costruzione del Quadro nazionale delle qualifiche nell'ambito dello European Qualification Framework; [Riccardo Mazzarella](#) che ha illustrato come le competenze siano diventate 'oggetto di conoscenza' nell'Atlante Lavoro realizzato dall'Inapp; [Alessandra Mereu](#) che si è soffermata sull'approccio



O*Net utilizzato dall'Inapp nell'Indagine campionaria e nell'Audit sulle professioni; [Manuela Amendola](#) che ha tracciato l'evoluzione dell'Indagine Ocse/Piaac restituendo le principali evidenze relative al nostro Paese e Claudio Vitali che ha chiuso i lavori con un affondo sul sistema italiano di apprendimento degli adulti. La Tavola rotonda conclusiva ha ospitato gli interventi dei policy maker e degli stakeholder coinvolti nell'implementazione delle politiche del lavoro e della formazio-

ne. Ad aprire i lavori Paola Nicastro, direttore generale Inapp, cui sono seguiti gli interventi di Cecilia Chiaruggi del coordinamento delle Regioni, Salvatore Pirrone, direttore generale Anpal e Ugo Menziani, titolare della direzione generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

F.L.

SISTEMA INFORMATIVO SULLE PROFESSIONI

Nasce dalla collaborazione tra Inapp e Istat a partire dal 2006 con l'obiettivo di elaborare un unico criterio classificatorio e delle tassonomie omogenee delle professioni. Il quadro concettuale di rappresentazione delle professioni è stato mutuato dal sistema americano *Occupational Network* (O*Net), al fine di descrivere in modo univoco e standardizzato le caratteristiche, le conoscenze e le competenze di ogni Unità Professionale del Sistema.

La Classificazione, organizzata in 9 Grandi Gruppi

professionali e in 4 articolazioni - Grande Gruppo, Gruppo, Classe, Categoria - è disaggregata fino ad un livello "minimo" chiamato Unità Professionale (UP) e conta attualmente circa 800 profili.

Il Sistema è completamente accessibile dal [sito Inapp](#) da cui l'utente può verificare in maniera dinamica e approfondita le caratteristiche delle professioni, i fabbisogni professionali di breve e medio periodo e la dinamica occupazionale prevista nei prossimi 5 anni.

ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI

L'[Atlante del lavoro e delle qualificazioni](#) è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni e nasce con lo scopo di collegare il mondo del lavoro e i sistemi dell'apprendimento.

Comprende vari strumenti informativi, ognuno dei quali con un utilizzo specifico:

- *l'Atlante Lavoro* che descrive i contenuti del lavoro in 24 settori economico-professionali e individua per ciascun settore i processi di lavoro, le sequenze di processo, le Aree di attività (Ada) e le attività specifiche;

- *l'Atlante e professioni* che raccoglie le Professioni regolamentate, il Repertorio delle professioni dell'apprendistato e le Associazioni professionali presenti a livello nazionale e regionale;

- *l'Atlante e qualificazioni* che raccoglie le qualificazioni rilasciate nei diversi ambiti del sistema di apprendimento permanente: Scuola, Istruzione e Formazione professionale, Formazione superiore e Formazione professionale regionale.

PIAAC

Il [Programme for the International Assessment of Adult Competencies](#), più comunemente conosciuto come Piaac è un programma ideato dall'Ocse, a cui partecipano 24 Paesi nel mondo. Si tratta di un'indagine che ha l'obiettivo di acquisire informazioni riguardo le competenze fondamentali degli adulti che rientrano nella fascia d'età tra i 16 e i 65 anni. Ciò riguarda la lettura (*Literacy*), le abilità logico-matematiche (*Numeracy*) e le competenze collegate alle

tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Questo tipo di analisi misura quanto sia presente nei soggetti adulti la capacità di governare con padronanza tutte quelle competenze ritenute indispensabili per partecipare attivamente alla vita sociale ed economica nel 21esimo secolo. Inoltre, l'indagine, fornisce indicazioni su come le persone fanno uso delle abilità non solo nella vita personale, ma anche durante l'attività lavorativa.

PROSPETTIVE DI WELFARE PER L'INCLUSIONE

IL PUNTO AL CONVEGNO NAZIONALE ASSISTENTI SOCIALI

Si è svolto lo scorso 25 ottobre il convegno *Obiettivo inclusione sociale: sinergie e prospettive di welfare* ospitato nella sede del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) che ha concesso il patrocinio all'iniziativa, organizzata dal Consiglio nazionale degli assistenti sociali (Cnoas) con la collaborazione d'importanti organizzazioni e associazioni professionali, sindacali, di categoria ed enti di ricerca scientifica.

Prendendo spunto dall'auspicabile integrazione dei servizi per le persone e dal ruolo che gli assistenti sociali hanno nel difficile percorso verso l'obiettivo dell'inclusione sociale, il convegno ha dato voce a vari protagonisti della scena sociale. Come ha sintetizzato Gianmario Gazzi (consigliere Cnel e presidente del Consiglio nazionale Ordine degli Assistenti sociali): "Nelle prossime settimane le forze politiche nel loro complesso e, più in generale l'intero Paese, dovranno fare un grande sforzo per esprimere una sintesi in tema di fruizione da parte dei cittadini di una serie di diritti per dare concretezza ad una effettiva inclusione sociale. Per rendere realmente e concretamente disponibili i diritti – ed è questo l'unanime conclusione cui sono giunti tutti i partecipanti all'iniziativa - serve che le erogazioni economiche ai singoli e alle famiglie siano affiancate e integrate – così come chiedono anche le parti sindacali - con delle reti di servizi sul

territorio modulate secondo le specifiche esigenze dei cittadini e in grado di affiancarli per consentire loro di iniziare il percorso di affrancamento dalle condizioni di disagio e difficoltà in cui si trovano".

"Quello del reddito di cittadinanza – ha detto il presidente Inapp Stefano Sacchi - è uno schema ambizioso ed è un bene che lo sia. L'importante è che si riconosca che la povertà non viene solo dall'assenza di lavoro. E anche quando il problema è l'assenza di lavoro non si tratta sempre e solo di una questione di offerta. Ben vengano dunque enfasi e risorse sui centri per l'impiego, ma assieme a politiche di sviluppo locale che rafforzino la domanda". Secondo Sacchi occorre un piano che integri da una parte una formazione adeguata su competenze trasversali che rendano gli individui fragili più 'occupabili' e dall'altra contempra strategie di sviluppo locale che generino adeguata domanda di lavoro migliorando il territorio.

Nel corso del convegno sono stati consegnati i premi Irs - Cnoas - Pss "Costruiamo il Welfare dei Diritti sul Territorio", con l'intento di riconoscere le migliori esperienze sul territorio di un welfare sociale comunitario e integrato fra politiche sociali, sanitarie, educative, del lavoro e di inclusione.

F.M.



INNOVAZIONE DIDATTICA E STRATEGIE FORMATIVE

Formazione dei giovani, innovazione didattica, raccordo tra mondo dell'*education* e mercato del lavoro questi i temi al centro del convegno internazionale *Innovazione didattica e strategie degli Atenei italiani* organizzato da Geo (Giovani Educazione Orientamento) e Crui (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) dal 17 al 19 ottobre presso l'Università di Bari. Sedute plenarie, tavole rotonde e sessioni disciplinari si sono avvicendate nel corso di una tre giorni che ha visto la presenza, insieme ai rettori delle maggiori Università italiane, di esperti e rappresentanti delle Istituzioni. Anna Grimaldi dell'Inapp ha preso parte alla tavola rotonda coordinata da Luigi Berlinguer. Nel suo [intervento](#) si è soffermata sull'evoluzione culturale del concetto di apprendimento permanente strettamente legato alla nozione di competenze, distinte tra tecnico professionali e trasversali. Riportando gli ultimi dati Eurostat e Oecd sui livelli d'istruzione in Italia e sul possesso di competenze da parte degli adulti tra i 16 e i 64 anni ha sottolineato l'interconnessione tra forma-

zione e opportunità di collocamento o ricollocamento nel mercato del lavoro. Successivamente ha evidenziato come negli ultimi anni siano comparse nuove tipologie di esclusione prima sconosciute quali ad esempio i giovani con titoli di studio alti ma scoraggiati nella ricerca del lavoro. A ciò si accompagna la questione della povertà educativa che descrive un ambito più ampio rispetto a quello prettamente scolastico trattandosi di una forma di privazione più pervasiva. L'intervento si è concluso con la definizione delle misure di contrasto a questi fenomeni che, viste le diverse caratteristiche dei gruppi ai quali si rivolgono, devono innanzi tutto evitare l'approccio 'a misura unica' e prevedere interventi integrati su vari piani: politico, sociale, formativo, occupazionale. Grimaldi ha terminato ricordando che la Strategia Europa 2030 mette al centro il binomio giovani-competenze non solo per arginare dispersione, povertà e disagio ma per contribuire all'uscita dalla crisi e alla crescita del Paese.

M.M.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIRITTO, COME REGOLARE UN MONDO NUOVO

L'intelligenza artificiale, anche combinandosi con le tecnologie informatiche e la genetica, sta ormai delineando i contorni di un mondo nuovo che contiene e propone interrogativi profondi e inediti. Non rappresenta più, semplicemente, un insieme di risorse tecnologiche aggiuntive e avanzate rispetto a quelle già consolidate ma impone riflessioni che investono i diversi ambiti della vita sociale e che prefigurano scenari nei quali l'idea stessa di identità umana diventa incerta. Come regolare tutto questo? Quali nuovi strumenti il diritto può o dovrà mettere in campo? Come adattare i principi irrinunciabili del costituzionalismo come eguaglianza, dignità, tutela dei diritti inviolabili dell'uomo ad un contesto nel quale Intelligenza artificiale, tecnologie informatiche e genetica delineano nuove prospettive sociali? Intorno a questo e ad altri quesiti si è sviluppato il dibattito proposto nel semina-

rio *Intelligenza artificiale e diritto. Come regolare un 'mondo nuovo'* che si è svolto il 12 ottobre a Parma. L'evento inaugura il primo ciclo di seminari *Il Costituzionalismo e le sfide del futuro* dell'Associazione Italiana dei Costituzionalisti.

L'incontro, introdotto da Antonio D'Aloia, Università di Parma, University Center for Bioethics, si è articolato in due sessioni. Nella prima sono stati oggetto di analisi i profili più generali del dialogo tra intelligenza artificiale e diritto, nella seconda sono state approfondite le problematiche inerenti a specifiche aree settoriali dell'ordinamento giuridico. Il presidente Inapp Stefano Sacchi è intervenuto con la relazione *Cambiamento tecnologico, mercato del lavoro e politiche redistributive: stato del dibattito ed evidenze per l'Italia*.

F.M.

AGRICOLTURA SOCIALE, UN LABORATORIO DI INCLUSIONE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

Si è svolto il 30 ottobre in Inapp il convegno *Agricoltura sociale come opportunità per l'inclusione sociale delle persone con disabilità*. Nel corso della mattina alla presenza di Istituzioni ed esperti del settore sono stati illustrati i risultati del rapporto *Farming for health* studio svolto dall'Inapp, in collaborazione con il Crea (Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria). Il progetto - in linea con il Programma triennale dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità 2014-2016 - ha avviato un'analisi delle pratiche di agricoltura sociale realizzate a livello nazionale ed europeo per favorire la partecipazione attiva e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, partendo da una ricognizione delle esperienze più significative.

Due le sezioni in cui la giornata è stata articolata. La prima, dal titolo *La Governance istituzionale per lo sviluppo di un welfare generativo di comunità*, è stata moderata da Stefano Sacchi. Il presidente Inapp ha sottolineato come questa sia un'ottima occasione per riflettere su cosa la ricerca sociale possa fare in un ambito così importante e articolato come quello dell'agricoltura sociale, un campo in cui l'Istituto "fornisce al Governo supporto scientifico nella elaborazione delle policy e alimenta il dibattito scientifico, nazionale e internazionale, fornendo contributi sul tema". Successivamente l'onorevole Alessandra Pesce (sottosegretario di Stato al ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali) ringraziando i ricercatori Inapp per

la caparbietà del lavoro svolto che va ad indagare realtà complesse, ha evidenziato quanto studi di questo tipo siano determinanti per sviluppare policy efficaci. La seconda sessione dal titolo *Opportunità di crescita e valorizzazione dello sviluppo locale attraverso le pratiche di agricoltura sociale* è stata occasione di confronto tra gli esperti del settore. Ad introdurre i lavori Daniela Pavoncello ricercatrice Inapp e curatrice del volume che, dopo aver illustrato la struttura del percorso di ricerca, ha invitato gli esperti presenti ad un confronto sulle diverse realtà.

La giornata è stata chiusa da Anna Grimaldi (responsabile della struttura Inapp Inclusione sociale) che ha lanciato tre nuovi scenari di riflessioni per il futuro: integrare i lavori degli enti di ricerca che si occupano di questi temi per costruire reti e sviluppare buone prassi da poter utilizzare in modo sistematico su tutto il territorio nazionale; concentrarsi su le professionalità che vengono coinvolte al fine di costituire delle equipe multidimensionali con operatori riconosciuti; analizzare quali sono gli impatti effettivi sui beneficiari.

V.O.

Per approfondire

[Agricoltura sociale: un laboratorio di inclusione per le persone con disabilità](#)



DALLE COMPETENZE ALLA CERTIFICAZIONE, PASSANDO PER L'ATLANTE LAVORO

INTERVISTA A RICCARDO MAZZARELLA

Tra gli strumenti di maggior valore prodotti dall'Inapp negli ultimi anni c'è senza dubbio l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni, descritte secondo un linguaggio comune e condiviso fra le Istituzioni.

Ne parliamo con Riccardo Mazzarella, responsabile del Gruppo di ricerca Analisi sul tema delle competenze e delle qualificazioni e del sito Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

Come nasce il progetto e perché l'Atlante si posiziona su un terreno parzialmente nuovo riguardo il tema della certificabilità delle competenze?

Il progetto Inapp Atlante lavoro nasce nell'ambito delle politiche di sviluppo dell'apprendimento permanente in Italia. L'antefatto è costituito dalla riforma del mercato del lavoro del 2012, che ha creato i presupposti per cui anche nel nostro Paese l'apprendimento permanente non sia solo un enunciato vago di principi di difficile applicazione ereditato dall'Unione europea, ma divenga un vero e proprio strumento di policy a supporto delle politiche attive del lavoro. Prima della riforma possiamo dire che l'apprendimento permanente in Italia era un po' come 'l'isola che non c'è', dopo il 2012 assume invece concretezza nelle vesti di strumento di sostegno allo sviluppo dell'occupazione. La strategia che scaturisce dalla riforma è riassumibile nell'idea generale che sia necessario affiancare ai tradizionali strumenti di politica passiva del lavoro come ad esempio le indennità di supporto al reddito, la cui applicazione si basa essenzialmente su prerequisiti di carattere oggettivo, strumenti di politica attiva, funzionali cioè a migliorare le condizioni di occupabilità dei cittadini lavoratori, la cui applicazione passa invece per prerequisiti di carattere soggettivo.

Vista così, la vera sfida dell'Atlante è stata quella di riuscire a realizzare uno strumento capace primariamente di stimare, con modalità non discrezionali, o almeno riducendo il carico di discrezionalità, lo stato soggettivo di occupabilità del cittadino lavoratore, da parte dei servizi di apprendimento e lavoro, riconoscendo il



valore delle risorse di cui l'individuo è portatore, ancor prima di proporre misure attive di formazione, orientamento, stage, etc.

In questo senso la questione non è tanto la certificabilità delle competenze, che resta un obiettivo utile in determinate circostanze, quanto piuttosto il *profiling*, visto come fase di servizio iniziale utile ad apprezzare qualitativamente il grado di occupabilità dell'individuo rispetto alle dinamiche occupazionali in atto nel mercato del lavoro sintetizzate nei descrittivi dell'Atlante.

Quali sono le possibili funzioni d'uso dell'Atlante. In parole semplici, a cosa serve?

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze ha come obiettivo finale quello di arrivare appunto alla

certificazione. Per arrivare ad ottenere questo risultato in modo corretto, nel senso di dare effettiva riconoscibilità e credibilità al sistema e quindi alle relative certificazioni, è necessario che l'intero impianto delle politiche attive, e cioè l'insieme dei servizi di formazione e lavoro, ragioni per competenze. Non possiamo porci il problema delle competenze solo al 'capolinea' della certificazione, è necessario che tutte le fermate intermedie siano pensate in questi termini.

A questo proposito l'Atlante lavoro può essere uno strumento di supporto su tutta la linea: identificare le competenze quali altrettanti obiettivi della formazione, riconoscere il valore dei titoli, delle certificazioni e più in generale delle esperienze pregresse di cui l'individuo è portatore, facilitare gli accessi alla formazione e la personalizzazione dei percorsi in base alle competenze già possedute dall'individuo, suggerire metodi di valutazione coerenti con il concetto di competenze, anche al fine di riconoscerle indipendentemente dalle modalità di acquisizione (ad esempio: percorsi formativi, esperienza,...).

Come ho detto precedentemente, non ci si può porre il problema delle competenze solo alla fine, ossia all'atto della certificazione, ma è necessario ripensare tutto il processo. L'apprendimento permanente, cioè l'isola che non c'era e che oggi c'è, può essere il terreno adatto su cui sperimentare realmente un nuovo paradigma basato sul complesso concetto di competenze.

In che termini può supportare le policy nel campo dell'apprendimento e delle politiche attive del lavoro?

L'Atlante, se applicato correttamente, è uno strumento utile alle prassi ma può esserlo anche per le *policy*. Come ho ricordato all'inizio le competenze sono costituite da una relazione tra risorse dell'individuo e risultati da ottenere. I risultati sono definiti nel lavoro, spesso sono incardinati in processi di lavoro. Se vogliamo comprendere le dinamiche evolutive delle competenze, in altre parole gli attuali fabbisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro, dobbiamo guardare ai processi, alla domanda di lavoro, piuttosto che all'offerta come si fa abitualmente.

La descrizione che fa l'Atlante dei processi, delle attività, e soprattutto dei risultati, può fornire indicazioni preziose sulle dinamiche evolutive delle competenze a chi, ad esempio, è chiamato a programmare l'offerta di formazione. Allo stesso modo, l'uso dell'Atlante nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, può diventare strumento di *policy* funzionale ad incentivare

forme di mobilità positiva sul mercato del lavoro riducendo, attraverso stime qualitative attendibili del grado di occupabilità del singolo, i costi cognitivi che l'individuo si trova a sostenere nel cambiare occupazione, o nel ridurre i periodi di inoccupazione, e di converso contenendo i costi di transizione a carico dei servizi.

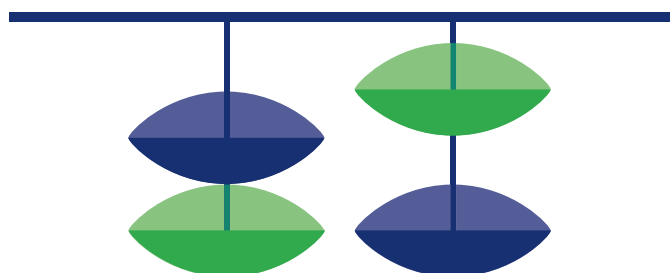
A che punto siamo riguardo l'implementazione dello strumento?

Oggi l'Atlante è già presente nella normativa sul tema. Lo è in quella relativa alla certificazione delle competenze, ma anche nella progettazione dell'apprendimento, ad esempio per quanto riguarda i tirocini, così come nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in particolare come riferimento utile alla definizione di congrue offerte di lavoro, stabilendo a priori le prossimità e le distanze, in termini di competenze, tra diverse posizioni lavorative.

Essere presenti nella normativa non significa ovviamente, essere presenti sul territorio o ancora di più al servizio dei cittadini, ma costituisce senz'altro un primo passo importante nell'affermare il modello. È necessario inoltre che altri dispositivi previsti nella normativa a riguardo siano realizzati, ad iniziare, ad esempio, dal fascicolo elettronico del lavoratore, senza il quale il modello, ma direi l'intero sistema dell'apprendimento permanente e delle politiche attive del lavoro, risulterebbe fortemente depotenziato.

Proporre nel campo dell'apprendimento permanente e nelle politiche attive del lavoro, un nuovo paradigma, e uno strumento come l'Atlante capace di rendere concretamente agibile tale paradigma, è senz'altro motivo di prestigio per il nostro Istituto ma anche un ruolo di grande responsabilità. Per questo ci sentiamo di proporre sempre un uso 'prudente' del modello, che passi in via primaria per adozioni di carattere sperimentale, soprattutto quando l'uso è riferito a temi di non diretta derivazione dell'Atlante, come, ad esempio, l'incontro domanda e offerta di lavoro.

C.B.



Neodualism in the Italian business firms: training, organizational capabilities and productivity distributions

GIOVANNI DOSI, DARIO GUARASCIO, ANDREA RICCI, MARIA ENRICA VIRGILLITO
INAPP WORKING PAPER N.1-2018

Quali sono state le dinamiche della produttività nelle imprese italiane all'indomani della crisi? E quale è stato l'impatto della formazione su tali dinamiche? Queste le domande a cui si tenta di dare

una risposta nella ricerca attraverso l'esplorazione di un unico set di dati italiano che collega le informazioni sulla quantità e la natura della formazione e dei dati di bilancio.

Tecnologia e variazione dell'occupazione nei mercati locali del lavoro

IRENE BRUNETTI, VALERIA CIRILLO, ANDREA RICCI, INAPP PAPER N.13-2018

Nell'ultimo decennio la diffusione delle nuove tecnologie ha condizionato fortemente la dinamica dell'occupazione nelle economie avanzate. Le caratteristiche geografiche, produttive e istituzionali dei mercati del lavoro, a loro volta, influenzano in modo significativo le mo-

dalità attraverso cui le tecnologie *task biased* incidono sulle prospettive di reddito e di occupazione degli individui. Il presente studio analizza la relazione fra la quota di occupati in mansioni routinarie di un determinato mercato locale del lavoro e la variazione dell'occupazione.



Orientare ed educare i giovani al lavoro e alla politica

DANIELA PAVONCELLO, RAPPORTO TECNICO, OTTOBRE 2018



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

STEFANO SACCHI

Direttore generale

PAOLA NICASTRO

Dove siamo

Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel +39.06854471

www.inapp.org



Anno II, N. 5 - 2018

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 © Istat

Realizzazione grafica

Pringo Group

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

