



INAPP

PUBLIC POLICY INNOVATION

news

N. 3

MARZO 2019

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

IMPRESE, PROFESSIONI E COMPETENZE



**SALARIO MINIMO:
AUDIZIONE AL SENATO**

**PIATTAFORME DIGITALI E
REGOLAZIONE DEL LAVORO**

**UNIVERSO PROFESSIONI:
NUOVA INDAGINE CAMPIONARIA**

PRIMO PIANO

03

IMPRESE, PROFESSIONI E COMPETENZE

L'AGGIORNAMENTO DEI LAVORATORI IN UN MONDO CHE CAMBIA

NEWS

06

SALARIO MINIMO: AUDIZIONE AL SENATO

INAPP RIFERISCE ALLA COMMISSIONE LAVORO

07

XVII CONFERENZA IN RICORDO DI MARCO BIAGI

PRESENTATO UNO STUDIO SULLA NEGOZIAZIONE DEI SALARI

08

VOCI DALL'ACCADEMIA PER ARRICCHIRE IL DIBATTITO SCIENTIFICO

SEMINARI DI STUDIO ALL'INAPP

L'EVENTO

09

PIATTAFORME DIGITALI E REGOLAZIONE DEL LAVORO

L'INAPP ORGANIZZA UN CONVEGNO PER DISCUTERE IL FENOMENO

L'INTERVISTA

10

UNIVERSO PROFESSIONI, PARTE LA NUOVA INDAGINE CAMPIONARIA

INTERVISTA A MASSIMILIANO FRANCESCHETTI

12

DA LEGGERE

13

SOCIAL

IMPRESE, PROFESSIONI E COMPETENZE

L'AGGIORNAMENTO DEI LAVORATORI IN UN MONDO CHE CAMBIA

Oltre 550 mila imprese italiane, più precisamente il 35,2% di quelle con almeno un dipendente, dichiarano di avere una figura professionale che necessita di essere aggiornata. Si tratta inoltre di un fabbisogno in crescita (+2,4%), rispetto al 2014.

A rilevarlo è l'indagine Inapp "Professioni e Competenze nelle imprese" - già "Audit sui fabbisogni professionali" - presentata il 29 marzo a Roma presso la sede dell'Istituto. Nello studio le imprese raccontano, in modo particolarmente dettagliato, la formazione che dovrebbe essere realizzata nel prossimo futuro per soddisfare le loro necessità specifiche.

"È l'unico strumento disponibile nel nostro paese per capire i bisogni di *upskilling* e *reskilling* delle imprese. Proprio per questo è fondamentale per le decisioni connesse alle politiche attive del lavoro, soprattutto se la intendiamo come anticipatrice di eventuali crisi e bisogni", ha detto il presidente Inapp Stefano Sacchi in

apertura dei lavori.

In un contesto produttivo nel quale l'innovazione stenta ad affermarsi "i fabbisogni degli imprenditori italiani insistono molto sugli ambiti tecnologici e la digitalizzazione viene individuata come gap da colmare" ha spiegato [Maria Grazia Mereu](#), ricercatrice Inapp. Ma, a sorpresa, accanto alle competenze tecniche vengono segnalate carenze nell'uso della lingua italiana prima ancora di quella straniera: "La digitalizzazione - ha aggiunto Mereu - ha portato probabilmente alla perdita della familiarità con l'uso dell'Italiano. Trasversalmente a tutte le professioni troviamo poi l'esigenza di aggiornamento rispetto alle *soft skills*, quali il problem solving e le capacità relazionali".

La percezione del fabbisogno cresce con la dimensione di impresa: "È una tendenza che riguarda tutti i settori, - ha precisato [Massimiliano Franceschetti](#), ricercatore Inapp - quelli che maggiormente scommettono sulla



formazione della forza lavoro occupata sono il chimico-farmaceutico, l'elettronico, l'alimentare e il tessile, il metalmeccanico, il commercio e il turismo, l'istruzione e la sanità. La necessità di aggiornamento maggiore riguarda le competenze più che le conoscenze specialistiche”.

Per capire se esiste una relazione tra il fabbisogno di aggiornamento delle competenze espresso dalle imprese italiane e le loro *performance* in termini di produttività, Inapp

ha condotto un'analisi econometrica utilizzando una base dati integrata. Dalle prime evidenze emerge che “le imprese che manifestano un fabbisogno di aggiornamento sembrano essere relativamente più produttive delle altre; così come quelle che denunciano un fabbisogno nell'area di competenze *humanities* sembrano essere relativamente più produttive rispetto a quelle che invece denunciano un fabbisogno nell'area di competenze *technical/operatives*” ha sottolineato [Dario Guarascio](#), ricercatore Inapp.

Le evidenze presentate da Inapp sono state successivamente discusse nella tavola rotonda moderata da Stefano Sacchi *Imprese, professioni e competenze. La complementarità tra innovazione tecnologica e competenze ed il ruolo del capitale umano come driver di competitività* a cui hanno preso parte Paolo Sestito (Banca d'Italia), Roberto Monducci (Istat), Elena Cefis (Università di Bergamo) e Luigi Marengo (Luiss).



Le principali osservazioni hanno riguardato lo *skills mismatch* riscontrato nella transizione scuola-lavoro, il fenomeno di *overeducation*, ovvero persone che svolgono lavori per i quali il loro titolo di studio non è adeguato, le connessioni tra competenze e innovazione, la dinamicità delle competenze richieste dalle imprese e il ruolo del sistema di Istruzione per fronteggiare il rapido mutamento.

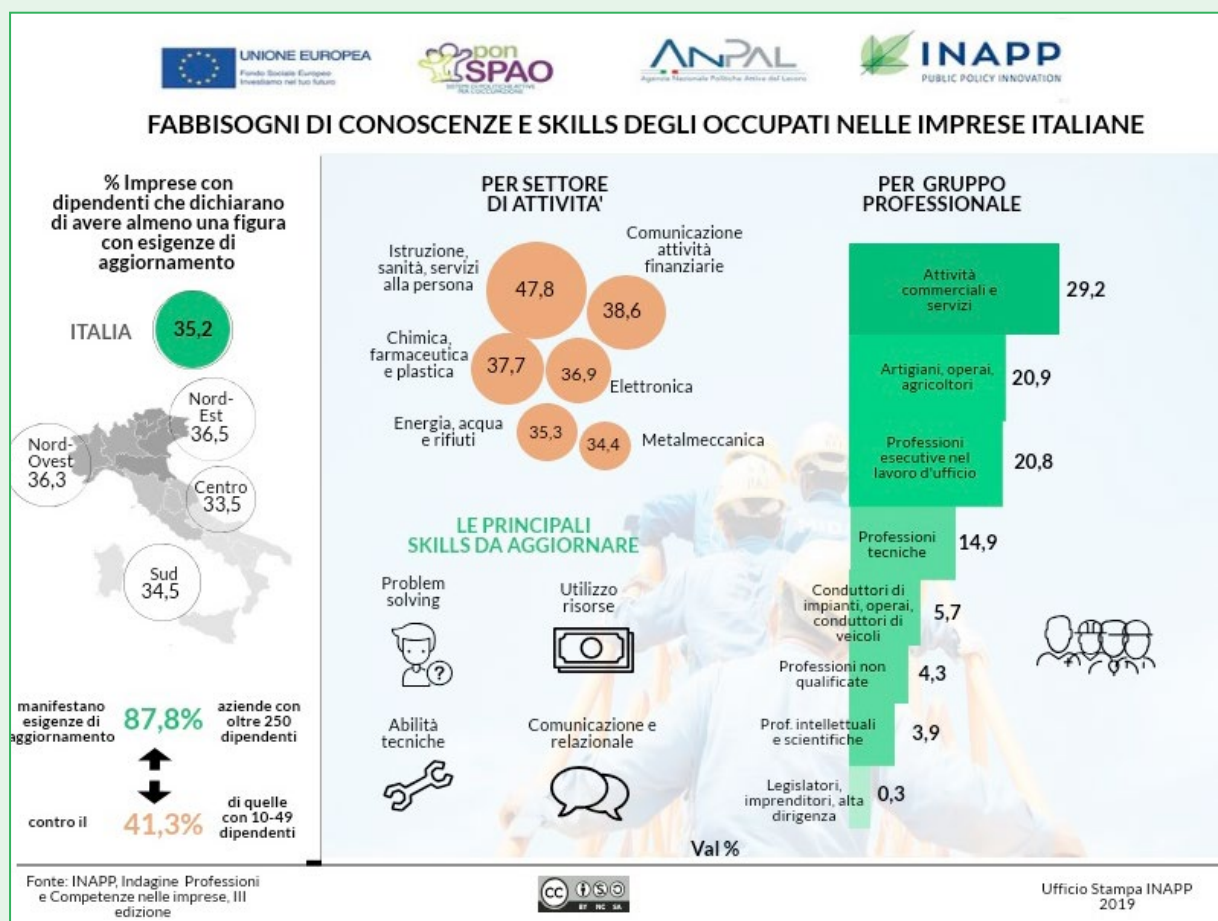
Sul tema delle professioni Inapp sta inoltre conducendo la terza edizione dell'indagine campionaria, illustrata da Massimiliano Franceschetti in questo numero della newsletter nella rubrica *L'intervista*.

F.L.

Per approfondire

[L'evento, i materiali e la videoregistrazione](#)





PEC - Professioni e Competenze nelle Imprese

Giunta alla terza edizione, è l'indagine Inapp (già Audit dei fabbisogni professionali), che raccoglie informazioni di tipo qualitativo sui fabbisogni nel breve periodo segnalati da imprenditori e responsabili delle risorse umane in termini di carenza/mancanza di specifiche skills legate alle figure professionali presenti nelle imprese private con almeno un dipendente, un universo costituito da circa 1,5 milioni di realtà imprenditoriali di piccole, medie e grandi dimensioni.

Fabbisogni professionali e competenze per il lavoro che cambia. L'indagine PEC-Inapp su professioni e competenze nelle imprese

MASSIMILIANO FRANCESCHETTI, MARIA GRAZIA MEREU, DARIO GUARASCIO, POLICY BRIEF N.12-2019

Il documento fornisce una serie di evidenze concernenti i fabbisogni di aggiornamento delle competenze della forza lavoro occupata italiana. I dati derivano dalla terza edizione (condotta nel 2017) dell'indagine Profes-

sioni e Competenze nelle imprese (PEC-Inapp). Più di 550 mila imprese italiane, circa un terzo di quelle con almeno un dipendente, manifestano la necessità di aggiornare le competenze di almeno una delle figure professionali da loro impiegate. La gran parte del fabbisogno si manifesta nel settore dei servizi e nella manifattura ad alto contenuto tecnologico indicando come la necessità di aggiornamento delle competenze sia strettamente connessa al cambiamento tecnologico e organizzativo delle imprese.

SALARIO MINIMO: AUDIZIONE AL SENATO

INAPP RIFERISCE ALLA COMMISSIONE LAVORO

Il 13 marzo Inapp ha riferito alla IX Commissione del Senato - Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale - nell'ambito delle audizioni sul salario minimo orario. Presenti per l'Istituto il presidente Stefano Sacchi e il responsabile della struttura Lavoro e professioni Marco Centra. Il presidente ha introdotto alcuni elementi di contesto sul salario minimo in Europa, regolamentato in tutti i Paesi, in 22 casi su 28 definito per legge. Ha quindi presentato il caso della Germania, interessante da studiare per capire i costi-benefici che l'introduzione della misura ha avuto in ambito socio-economico, ipotizzabili, pur nelle differenze di contesto, anche per l'Italia.

Il caso tedesco mostra che, a seguito dell'introduzione del salario minimo, i salari sono cresciuti del 27% nel primo decile, cioè tra i salari più bassi e del 14% nel secondo decile. I beneficiari sono stati i *low skilled*, le donne, i giovani, i lavoratori più anziani e gli occupati nelle piccole e medie imprese dei servizi. Si rileva inoltre una convergenza salariale tra Länder dell'Est e Ovest. Tra gli aspetti negativi si nota che i datori di lavoro hanno diradato le progressioni di carriera e hanno ridotto il numero di ore lavorate di circa il 20%, con un incremento del part-time involontario e la diminuzione della progressione salariale per anzianità.

L'attuale quadro italiano mostra una forte incidenza della contrattazione collettiva *multiemployer*, a cui ricorre il 93% delle imprese con almeno un dipendente. Empiricamente esiste già in Italia una sorta di salario minimo, perché il 99,9% delle imprese paga ai dipendenti almeno l'imponibile contributivo minimo che corrisponde a 7,3 euro lordi orari. Nell'ipotesi di fissare il salario orario minimo a 9 euro lordi, ci sarebbe un aumento di retribuzione per il 14,6% dei lavoratori per un costo di 4,1 miliardi di euro. A 9 euro netti l'aumento coinvolgerebbe il 52,6% dei lavoratori per un costo di 34,1 miliardi. Notevole l'eterogeneità tra aziende di piccole e grandi dimensioni. L'adeguamento a 9 euro netti riguarderebbe il 77% degli occupati di imprese fino a 10 dipendenti, il 20% di quelli nelle imprese più grandi. Con 9 euro lordi riguarderebbe il 25% degli occupati di imprese fino a 10 e il 3% di quelli nelle imprese più grandi.

V.C.

Per approfondire

[L'audizione e i materiali](#)



XVII CONFERENZA IN RICORDO DI MARCO BIAGI

PRESENTATO UNO STUDIO SULLA NEGOZIAZIONE DEI SALARI



Si è aperta il 18 marzo scorso a Modena, la [XVII edizione della Conferenza internazionale in ricordo di Marco Biagi](#), inaugurata dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella. Al centro dell'evento, la dimensione collettiva

dei rapporti di lavoro con particolare attenzione ai fenomeni emergenti e le loro connessioni con i modelli tradizionali.

Per Inapp erano presenti, nella sessione del 19 marzo "A new issues in collective bargaining", Massimo Resce ed Enrico Sestili con la relazione [First qualitative evidence from the monitoring on tax rebates on productivity-related pay increases](#). Il lavoro dei ricercatori Inapp ha preso spunto dall'evidenza della bassa dinamica della produttività del lavoro per analizzare gli effetti che su di essa hanno gli istituti che regolamentano il mercato, in particolare il meccanismo di negoziazione dei salari. Con lo scopo di garantire una maggiore diffusione alla contrattazione decentrata infatti il Governo italiano ha adottato un regime fiscale agevolato sui premi di produttività ([Legge di Stabilità 2016](#) e [Legge di Bilancio 2017](#)).

La misura prevede un'azione di monitoraggio mediante un *repository* attivato dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Lo studio realizzato dall'Inapp si sofferma sulle evidenze emerse dal monitoraggio e traccia il profilo delle aziende che hanno adottato la misura dell'incentivo fiscale. Si tratta di realtà di medie-grandi dimensioni, che operano nel settore manifatturiero e dei servizi finanziari e assicurativi ed hanno sede in un capoluogo di regione del Centro-Nord. Per quanto invece attiene l'esperienza complessiva dell'attivazione delle misure si possono enucleare alcuni pro e contro. Tra i "pro": i nuovi sconti fiscali più rigorosi che, se anche non dovessero tradursi in una diretta crescita della produttività del lavoro, generano di sicuro una riduzione del cuneo fiscale; la spiccata capacità della contrattazione collettiva di adattarsi alla complessità delle esigenze organizzative e produttive delle imprese. Tra i "contro": la contrattazione di secondo livello non è ancora ampiamente utilizzata e ne deriva una non equa distribuzione dei suoi vantaggi; le strutture di contrattazione salariale a due livelli potrebbero conciliare la stabilità macroeconomica con un legame più stretto tra produttività e retribuzione, ma questo obiettivo è lungi dall'essere raggiunto grazie alla limitata diffusione degli accordi a livello di impresa.

V.O



VOCI DALL'ACCADEMIA PER ARRICCHIRE IL DIBATTITO SCIENTIFICO

SEMINARI DI STUDIO ALL'INAPP

Inapp apre le porte a illustri ospiti per arricchire il dibattito scientifico con nuovi spunti e prospettive di ricerca, organizzando nella propria sede seminari interni quali occasione di crescita, confronto e dialogo. Primo appuntamento del mese di marzo, introdotto come i successivi dal presidente Stefano Sacchi, quello con Stefani Scherer e Paolo Barbieri dell'Università di Trento su *"Determinants and trends of in-work poverty in Europe: A comparative analysis using EU-SILC data"* che si è svolto l'8 marzo. Utilizzando i dati EU Silc, i due autori dello studio, analizzano un tema di grande attualità e notevole rilievo nelle politiche pubbliche, quello della *in work poverty*. Il fenomeno interessa individui che vivono in famiglie in cui il reddito è inferiore alla soglia di povertà, nonostante un membro della famiglia lavori a tempo pieno o part-time.

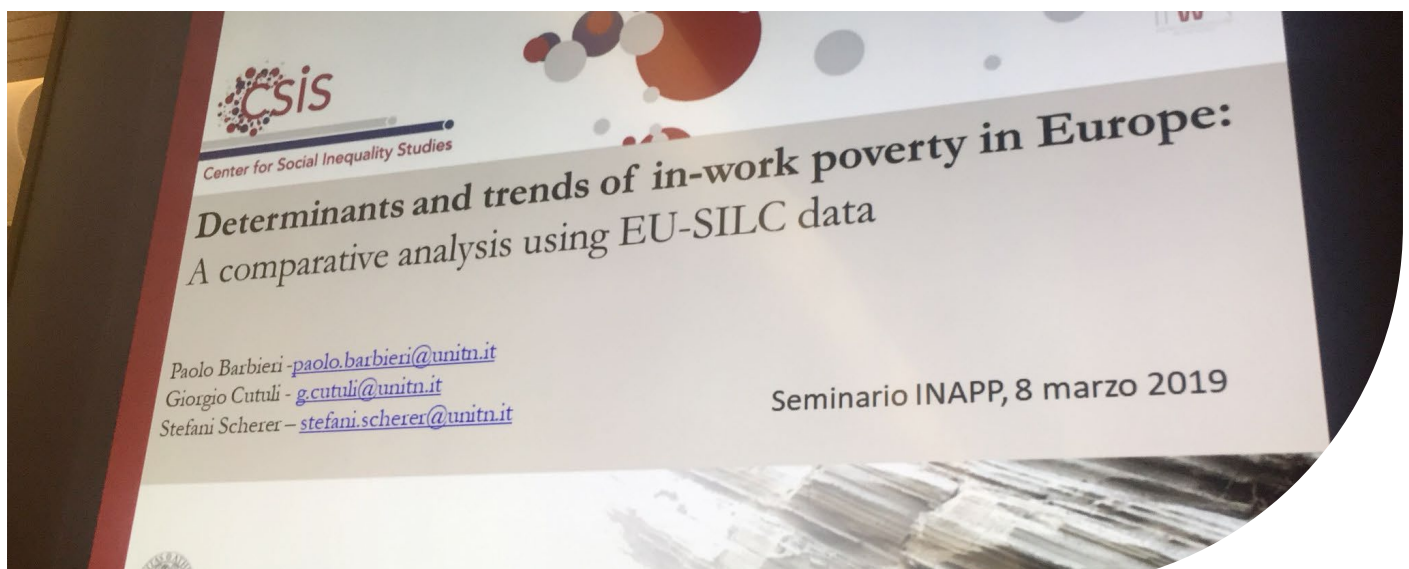
Secondo ospite, il 22 marzo, Anton Hemerijck, Professore di Scienze Politiche e Sociologia allo European Institute e tra i maggiori esperti dell'evoluzione degli stati sociali. L'interessante intervento si è focalizzato sui ritorni degli investimenti sociali in termini di benessere. Partendo da un'analisi comparata dei *Welfare States* in Europa, approccio al quale Hemerijck dedica da molto tempo grande attenzione, e arrivando alla presentazione del *Social investmet 'life-course*



multiplier' lo studioso ha illustrato evidenze e fattori di sviluppo del benessere che possono e devono essere sostenuti da riforme sociali.

Il mese di marzo si è chiuso con l'intervento di Francesco Nicoli dell'Università di Amsterdam *"A tale of two crises? A regional-level investigation of the joint effect of economic performance and migration on the voting for European disintegration"*.

F.M.



PIATTAFORME DIGITALI E REGOLAZIONE DEL LAVORO

L'INAPP ORGANIZZA UN CONVEGNO PER DISCUTERE IL FENOMENO

Se è vero che negli ultimi anni l'economia digitale si è affermata come nuova frontiera del sistema di produzione rivoluzionando il mercato del lavoro, è altrettanto vero che ha portato con sé una serie di nodi che chiedono di essere sciolti. Fra tutti spicca quello legato alla tutela dei lavoratori sul piano economico e previdenziale strettamente connesso con le condizioni stesse del lavoro. L'Inapp, che da tempo si occupa dell'argomento, ha organizzato il 19 marzo, presso la propria sede il convegno *"Tutele dei lavoratori delle Digital labour platform: tra diritto e tecnoregolazione"*.

Quella della *gig economy* e in particolare delle piattaforme, ha ricordato il presidente Inapp Stefano Sacchi nel discorso introduttivo, è una piccola economia riguardo al numero di lavoratori coinvolti ma molto importante in riferimento ad alcune dimensioni il cui impatto socio economico è notevole. Stiamo parlando delle condizioni di lavoro, del tema della privacy, e dell'aspetto economico delle piattaforme come luoghi che generano utili elevati, bassa occupazione e quasi nessuna tassazione. Il convegno ha affrontato i primi due punti da una prospettiva prevalentemente giuridica coinvolgendo però esperti di diversi settori in un'ottica interdisciplinare. L'Istituto, inoltre, ha proposto un modello di tecnoregolazione sintetizzato nel [paper](#) a firma di Massimo De Minicis, Silvia Donà, Nicola Lettieri e Manuel Marocco che nei [loro interventi](#) hanno ricostruito i segmenti del lavoro svolto. In sostanza si tratta di una proposta di tutela dei lavoratori della *gig economy* che prende il nome di Sistema Integrato per la regolamentazione e la tutela del lavoro Crowd (Sic) e si fonda su due assi d'intervento: l'introduzione della figura dell'intermediatore digitale e il tracciamento delle transizioni all'interno



del mercato digitale mediante un sistema di tecnoregolamentazione aperto alla tecnologia *blockchain* che sfrutta database distribuiti per gestire in modo sicuro le transazioni che avvengono tra nodi di una rete.

Nel corso dell'incontro si sono avvicendati anche altri esperti come Guido Smorto dell'Università di Palermo che è intervenuto con una relazione su La tutela del contraente debole nella *platform economy*, Andrea Pinna dell'Università di Cagliari e Andrea Pannone della Fondazione Bordini che hanno affrontato da punti di vista differenti il tema dell'utilizzo della *blockchain*.

Le conclusioni, infine, sono state affidate al professor Arturo Maresca dell'Università La Sapienza di Roma che sul punto delle tutele rivolte ai lavoratori delle piattaforme ha sollevato la necessità di sciogliere preventivamente alcune questioni legate all'identificazione dei soggetti della relazione di lavoro e alla tipologia di relazione lavorativa. In chiusura Maresca ha indicato nella semplificazione e nell'utilizzo delle disposizioni esistenti la strada da seguire nell'attesa dei nuovi strumenti normativi.

M.M.



UNIVERSO PROFESSIONI, PARTE LA NUOVA INDAGINE CAMPIONARIA

INTERVISTA A MASSIMILIANO FRANCESCHETTI

Comprendere e prevedere quali saranno nel prossimo futuro le tendenze e i cambiamenti della forza lavoro in Italia costituisce ad oggi la chiave per incidere su temi strategici quali l'accesso e la permanenza degli individui nel mercato del lavoro e la progettazione di efficaci interventi formativi. Snodo fondamentale per approdare a questi risultati è rappresentato dallo studio sulle professioni, divenuto ormai da molti anni denominatore comune di numerose attività di ricerca dell'Inapp. Ne parliamo con Massimiliano Franceschetti, esperto del tema, al quale chiediamo di darci alcune anticipazioni riguardo la prossima indagine in cui è impegnato nell'ambito della struttura Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni.

Sta per partire la nuova indagine campionaria sulle professioni, di che si tratta?

L'indagine campionaria sulle professioni, giunta alla terza edizione, si pone l'obiettivo di descrivere a trecentosessanta gradi le caratteristiche delle professioni presenti nel mercato del lavoro del nostro Paese, con particolare riferimento al contenuto del lavoro svolto e al contesto organizzativo in cui si svolge. La prima edizione si è conclusa a fine 2007, la seconda a fine 2012. L'indagine descrive tutte le professioni esistenti nel panorama del mercato del lavoro italiano, nel complesso sono circa 800, da quelle operanti nelle imprese private a quelle presenti nelle istituzioni pubbliche, fino a quelle autonome. Le risposte sono fornite direttamente dai lavoratori che svolgono le professioni oggetto di indagine. Sono loro i veri protagonisti, rispondono a un questionario molto articolato e lo fanno direttamente in azienda. La collaborazione delle imprese è ovviamente fondamentale, confidiamo nella sensibilità del mondo imprenditoriale. Ai responsabili d'impresa chiediamo la disponibilità a intervistare un loro dipendente.

Come è strutturata la rilevazione?

Le interviste sono realizzate con tecnica Capi (*Computer assisted personal interviewing*), dunque sono fac-



cia a faccia, un sistema che consente la registrazione automatica delle risposte nel corso della somministrazione direttamente sul computer del singolo intervistatore, collegato al centro di raccolta dati. È previsto un campione casuale di 16 mila lavoratori, rappresentativi delle 800 Unità professionali che vogliamo descrivere in profondità. Lo strumento di rilevazione prevede un set di circa 250 variabili e si ispira al modello statunitense O*Net, secondo cui la professione è un concetto multi-dimensionale che può essere descritto facendo riferimento a differenti aree tematiche: competenze, conoscenze, valori, stili di lavoro, attitudini, attività. La maggior parte delle variabili, inoltre, prevede un doppio livello di misurazione (importanza e complessità).

Quali sono le novità della terza edizione?

Il questionario è sostanzialmente in linea con le prece-

denti edizioni, proprio per dare continuità e maggiore forza scientifica ai risultati che così possono essere letti e interpretati anche in una prospettiva diacronica ed evolutiva. Ci sono comunque delle novità e riguardano in particolare alcuni quesiti legati all'uso di nuove tecnologie e a recenti cambiamenti che influenzano lo svolgimento di specifici compiti. Una sezione è dedicata anche alla rilevazione di nuove attività lavorative.

Conoscere i contenuti di tutte le unità professionali che tipo di ricadute può avere?

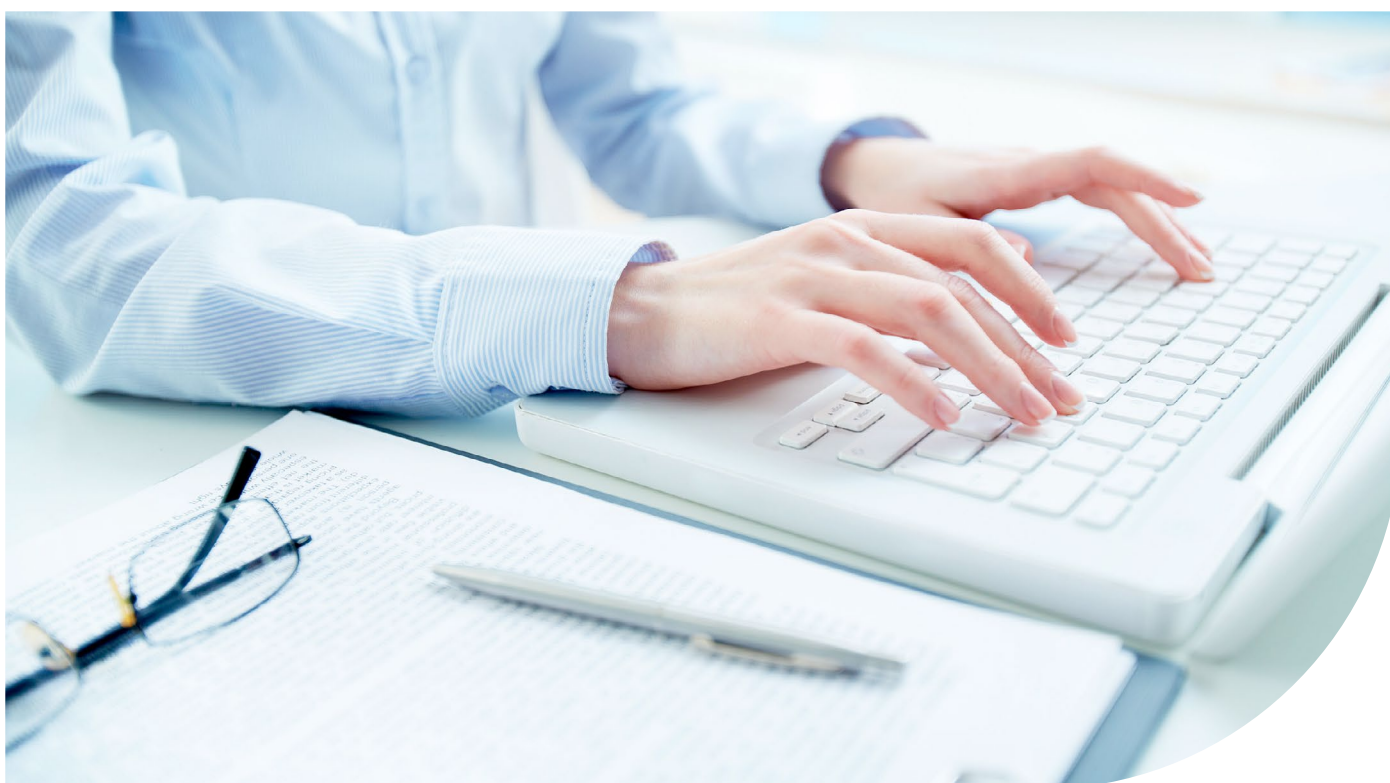
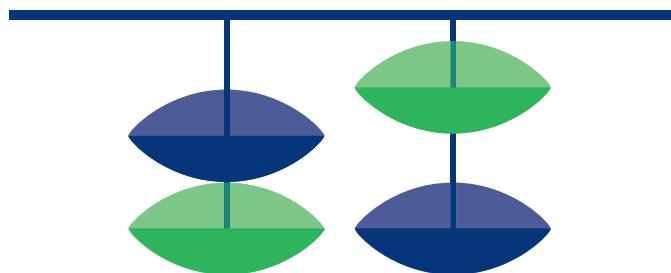
Le informazioni registrate nel corso di questa indagine contribuiscono a rafforzare il patrimonio conoscitivo sul tema delle professioni; un'area di attività articolata in vari filoni di ricerca e su cui da anni il nostro ente di ricerca sta lavorando con impegno e dedizione. Tutti questi dati relativi a conoscenze e competenze possono essere un valido aiuto per tutti coloro che a vario titolo si occupano di mercato del lavoro e di sviluppo di politiche e pratiche formative. Insomma l'indagine campionaria sulle professioni può, per esempio, supportare le imprese che così hanno la possibilità di leggere le caratteristiche della propria forza lavoro e intervenire per adattarla ai cambiamenti derivanti dalla tecnologia e dalla competizione economica. Ma può costituire uno strumento concreto anche per gli

operatori della formazione, per progettare percorsi di aggiornamento più mirati, oppure per le famiglie che così possono orientare meglio i propri figli verso il mercato del lavoro e verso la conoscenza approfondita del multiforme universo delle professioni.

Quando sono previsti i primi risultati?

Come già detto l'indagine è particolarmente complessa. La fase di campo sarà impegnativa e lunga. Il questionario è articolato e la somministrazione richiede pazienza, non solo nel momento dell'intervista ma anche nell'ambito della fase di contatto gestita preventivamente dal contact center. I primi risultati arriveranno a metà del prossimo anno, con l'obiettivo poi di lavorare in modo mirato sul versante della disseminazione nel corso dei mesi successivi.

C.B



More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution

SERGIO SCICCHITANO, MARCO BIAGETTI, ANTONIO CHIRUMBOLO, INAPP, WORKING PAPER, N.4

This article employs a Counterfactual Decomposition Analysis using both a semi-parametric and a non-parametric method to examine the pay gap, over the entire wage distribution, between secure and insecure workers on the basis of perceived job insecurity. Using the 2015 Inapp Survey on Quality of Work, the results exhibit a mirror J-shaped pattern in

the pay gap, with a significant sticky floor effect, i.e. the job insecurity more relevant at the lowest quantiles. This pattern is mainly due to the characteristics effect, while the relative incidence of the coefficient component accounts roughly for 22 up to 36% of the total difference, being more relevant at the bottom of the wage distribution.

Low-skill jobs and routine tasks specialization: new insights from Italian provinces

IRENE BRUNETTI, VALERIA CIRILLO, VALERIO INTRALIGI, ANDREA RICCI, INAPP, WORKING PAPER, N.5

This paper analyzes the relation between specialization in routine tasks and the growth of low-skill jobs in Italian provinces. At this aim we use data of the Labour Force Survey (Rcfl-Istat) integrated with information about the Italian provinces' specialization in routine tasks derived from the Occupational Information Network (O*Net). Following the empirical strategy proposed by Autor and Dorn (2013), the following results emerged. First, in the period between 2004 and

2017, the routine tasks specialization leads to a significant increase in the growth of low-skill/low-wage occupations at province level. Second, if we focus on university-educated workers, the impact of provinces' specialization in routine tasks on the growth of low-skill/low wage jobs slightly increases. This result suggests that the local employment specialization in routine tasks might be also associated with increasing over-education patterns in Italy.



Rethinking Social Benefits: Municipalities as Target

MARCO MARUCCI,
Intervento a "Feltrinelli Camp 2019",
Milano, 15 marzo 2019



Consigli per la lettura

SIGI 2019 global report: transforming challenges into opportunities

OECD, PARIS, OECD PUBLISHING, 2019

Over the past decade, the Social Institutions and Gender Index (SIGI) has consistently shown that governments need to look at discriminatory laws, social norms and practices to achieve gender equality and promote women's empowerment. This 2019 global report provides an overview of the main outcomes of the SIGI in relation to women and the family, their physical integrity, access to productive and financial resources and their civic rights. Building on these outcomes, this report provides a set of policy recommendations to enhance governments' efforts to deliver their gender-equality commitments through a three-pronged approach: starting with legal reforms and transformative gender policies, enforcing laws through community mobilisation and empowerment, and learning about the efficiency of policy through monitoring.



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 III, N. 3 - 2019

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

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

