



INAPP NEWS

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

LE NUOVE FRONTIERE DELL'OCCUPAZIONE I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME E DA REMOTO



IL REDDITO DI CITTADINANZA SECONDO
L'INDAGINE INAPP-PLUS

PARITÀ DI GENERE IN EUROPA?
C'È ANCORA STRADA DA FARE

PRIMO PIANO

3

LE NUOVE FRONTIERE DELL'OCCUPAZIONE

I lavoratori delle piattaforme
I lavoratori da remoto

NEWS

7

IL REDDITO DI CITTADINANZA SECONDO L'INDAGINE INAPP-PLUS

I risultati in un Policy Brief

9

PARITÀ DI GENERE IN EUROPA? C'È ANCORA STRADA DA FARE

Confronto tra le politiche europee messe in atto durante la pandemia

11

STRATEGIE DI CONTRASTO AL CAPORALATO IN AGRICOLTURA

Prosegue l'attività a supporto del Ministero del lavoro

12

NASCE ATLANTE LAB, IL LABORATORIO DI INNOVAZIONE CONDIVISO

Chiamati a partecipare gli operatori dell'apprendimento permanente

L'EVENTO

13

QUINTA CONFERENZA INTERNAZIONALE ASTRIL

Inapp tra i co-organizzatori

14

DA LEGGERE

17

SOCIAL

LE NUOVE FRONTIERE DELL'OCCUPAZIONE

L'Inapp ha pubblicato nelle ultime settimane due policy brief sui temi della *gig economy* e dello *smart working* partendo dai dati dell'indagine Inapp Plus 2021. I due studi restituiscono un'immagine composita e contrastata delle nuove forme di lavoro.

I LAVORATORI DELLE PIATTAFORME

La diffusione della pandemia in Italia ha prodotto notevoli trasformazioni sul piano del lavoro determinando l'accelerazione di alcuni fenomeni, tra i quali quello della *gig economy*. Il lavoro tramite piattaforma digitale, in particolare, ha subito un'accelerazione tale da imporsi nel dibattito nazionale e comunitario soprattutto in merito all'esigenza di stabilire una regolamentazione. È di poche settimane fa la presentazione da parte della Commissione europea di una proposta di direttiva finalizzata a definire le condizioni di lavoro e i diritti dei *platform worker*. All'interno di questo scenario si inserisce il policy brief dell'Inapp *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'Indagine Inapp-Plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia* che presenta un quadro delle caratteristiche dei lavoratori delle piattaforme in Italia attraverso i dati dell'indagine Plus 2021. Secondo lo studio i *platform worker* sono 570.521 e rappresentano l'1,3 della popolazione tra i 18 e i 74 anni. Il 48,1% (274mila persone) di questi considera il lavoro svolto per la piattaforma come la propria at-

tività principale, per il 24,4% (139mila persone) si tratta di un'attività secondaria, mentre il 27,5% (157mila) è rappresentato dai non occupati che dichiarano di svolgere attività lavorative occasionali guadagnando qualcosa tramite piattaforme.

Riguardo le tipologie di attività svolte sulle diverse piattaforme, l'indagine mette in evidenza che i due terzi degli intervistati svolge attività per piattaforme *location-based*, in cui i compiti assegnati vengono svolti in una località specifica, mentre un terzo svolge attività rese solamente sul web attraverso le *web-based platforms*. Rispetto alla distribuzione territoriale,



I platform worker rappresentano l'1,3% della popolazione tra i 18 e i 74 anni



risulta che l'utilizzo delle piattaforme *location-based* sia superiore alla media da parte dei lavoratori che risiedono al Nord, mentre nel Mezzogiorno vi è una prevalenza di lavoratori che operano unicamente sul web, presumibilmente in risposta a un mercato del lavoro tradizionalmente meno dinamico. Un capitolo importante dello studio è riservato all'analisi delle forme contrattuali e dei compensi. Tra gli intervistati 7 su 10 dichiarano di avere un contratto scritto che regola il rapporto con la piattaforma, e di questi l'11% ha un contratto da dipendente che coinvolge prevalentemente

IDENTIKIT DEI LAVORATORE DELLE PIATTAFORME

I lavoratori delle piattaforme sono per i tre quarti uomini. Sette su dieci hanno un'età compresa tra 30 e 49 anni, con i giovani tra 18 e 29 anni concentrati soprattutto nella categoria dei lavoratori occasionali. Il titolo di studio non è particolarmente diverso rispetto a quello della popolazione generale, se non per una maggiore presenza di diplomati. Chi lavora tramite piattaforme come attività principale presenta livelli di istruzione più elevati (dal diploma in su), mentre chi lo fa occasionalmente presenta titoli di studio più bassi. Il 45,1% dei lavoratori delle piattaforme appartiene alla tipologia "coppia con figli" ma la quota sale al 59,1% nel caso di occupati che considerano quella delle piattaforme un'attività secondaria. Al contrario, le persone che occasionalmente collaborano con una piattaforma sono invece più frequentemente single (37,9%).

le donne, gli individui tra 30 e 49 anni e i laureati. Tra chi non ha un contratto scritto o non sa indicare la forma contrattuale prevalgono, invece, i giovani tra 18 e 29 anni e chi non è andato oltre la licenza media e le donne. Un altro aspetto esaminato è quello relativo al sistema di valutazione che in genere viene gestito dall'algoritmo delle piattaforme. Il criterio più diffuso è quello legato al numero di impegni o incarichi portati a termine (59,2% dei casi), e a seguire il giudizio dei clienti (42,1%), infine il tempo di svolgimento degli incarichi (15,1%). Questo conferma la centralità del sistema del cottimo orario nella valutazione effettuata dagli algoritmi sui lavoratori e nell'organizzazione produttiva della piattaforma e suggerisce come per molti lavoratori delle piattaforme non si tratti di lavoro autonomo, ma di lavoro dipendente. A questo proposito è intervenuto il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda: "L'adozione della direttiva sulle condizioni di lavoro nelle piattaforme proposta lo scorso 9 dicembre può rappresentare un importante punto di riferimento sovranazionale per regolamentare e tutelare il lavoro delle piattaforme. In tale nuovo contesto fino a cinque milioni e mezzo di lavoratori digitali in Europa potrebbero essere riclassificati come lavoratori subordinati, usufruendo così di alcuni diritti fondamentali (tra cui salario minimo, orario di lavoro, sicurezza e salute sul lavoro, forme di assicurazione e protezione sociale) finora negati".

C.B.

Per approfondire

[Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'Indagine Inapp-Plus sui lavoratori delle piattaforme in Italia](#)

I LAVORATORI DA REMOTO

Inapp ha fotografato la realtà dell'utilizzo del lavoro da remoto in Italia a seguito della pandemia da Covid-19 nel policy brief *Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*. Dalla ricerca è emerso che nella fase acuta della pandemia sono stati quasi 9 milioni gli occupati che hanno lavorato da remoto, molti dei quali si sono trovati ad utilizzare tale modalità per la prima volta. "Nel 2021, il 32,5% degli occupati ha lavorato da remoto di cui il 39,7% nella Pa e il 30,8% nel settore privato. La significatività di questi numeri ha reso necessario indagare in modo approfondito quali sono state le modalità organizzative introdotte, gli strumenti utilizzati per svolgere le attività da remoto e i relativi sistemi di monitoraggio" ha sottolineato Francesca Bergamante curatrice dello studio.

Attraverso l'analisi dei dati Plus 2021 si rileva che circa

il 50% dei lavoratori è stato impegnato da remoto da 3 a 5 giorni a settimana e l'11,6% un solo giorno, mentre il 13,6% non ne ha usufruito.

Per quanto attiene alla propensione al lavoro da remoto emerge che quasi il 46% dei lavoratori vorrebbe continuare a svolgere la propria attività in modo agile, con un 24% circa che preferirebbe farlo almeno 3 giorni a settimana. Un leggera prevalenza al ritorno in ufficio si riscontra per le lavoratrici della Pa. Quest'ultimo dato va letto valutando le modalità lavorative non sempre 'agili' che hanno caratterizzato alcune Pa in relazione soprattutto alle modalità organizzative previste e alle tipologie di connessione. Riguardo all'impatto del lavoro agile sulle professioni, si nota che quelle più qualificate riescono ad erogare da remoto quote rilevanti della prestazione. Ad oggi, infatti, il 30-40% delle professioni più qualificate può svolgere oltre l'80% della prestazione a distanza. Parimenti è stato riscontrato che con una diversa



organizzazione del lavoro, anche quelle professioni più legate per natura alla presenza fisica potrebbero beneficiare di questa opportunità.

In tema di diritto alla disconnessione il 61% degli intervistati ha dichiarato di poter scegliere in modo autonomo quando disconnettersi, mentre il 49% ha affermato di poterlo fare solo per la pausa pranzo; il 78,2% a non manifesta criticità nel ricorrere a brevi pause.

Per quanto attiene al ‘galateo digitale’, le richieste al di fuori dei giorni e dell’orario concordato hanno riguardato poco meno del 50% dei lavoratori. Rispetto al riposo del fine settimana poco più del 50% nel pubblico dichiara di non lavorare mai/raramente nel weekend, mentre nel privato la quota è inferiore (44,4%).

Decisamente positiva è la valutazione sulla libertà di organizzare il lavoro e gestire gli impegni familiari, mentre negative appaiono le considerazioni sui costi domestici sostenuti e sul potenziale effetto isolamento.

Il lavoro da remoto – si rileva nello studio - anche quando utilizzato in contesti impreparati per organizzazione o per tecnologie messe a disposizione, è stato una esperienza positiva ed una valida occasione per ripensare i luoghi di vita e di lavoro per un futuro più sostenibile per le città e i territori.

In proposito il presidente Inapp Sebastiano Fadda ha dichiarato che “Nel complesso la valutazione dei lavoratori è positiva, anche se si manifestano alcune criticità in relazione ad alcuni aspetti. Da ciò si desume che esiste una base per passare dal semplice lavoro da remoto emergenziale a nuovi modelli di organizzazione del lavoro associati a innovative reingegnerizzazioni dei processi produttivi, ma che bisogna adoperarsi per risolvere diverse criticità”.

V.O.

Per approfondire

[Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori](#)



IL REDDITO DI CITTADINANZA SECONDO L'INDAGINE INAPP-PLUS

I RISULTATI IN UN POLICY BRIEF

Il reddito di cittadinanza (RdC) è una tra le più importanti e dibattute politiche messe in campo negli ultimi anni. L'Inapp ha pubblicato su questo tema il policy brief *Reddito di cittadinanza: evidenze dall'Indagine Inapp-Plus* allo scopo di restituire un monitoraggio della misura basato su solide evidenze scientifiche dal quale trarre spunti di riflessione. L'analisi si fonda sui dati dell'Indagine Plus condotta su un campione di oltre 45m mila individui dai 18 ai 74 anni e rappresentativa dell'intero territorio nazionale. Dallo studio emerge che gli attuali percettori del RdC sono stimati in circa 1,8 milioni di famiglie, suddivisi tra quanti dichiarano di percepire il reddito di cittadinanza già da prima dell'emergenza Covid19 (814 mila, pari al 45%) e quelli che, invece, hanno iniziato a percepirlo durante la crisi sanitaria (poco più di 1 milione, pari al 55%). Oltre a questi, secondo le stime dell'Inapp, andrebbero poi considerate le famiglie le cui domande non sono state accolte (1,4 milioni) e quelle che non hanno ancora fatto richiesta ma intendono farla, ritenendo di possedere i requisiti (1,6 milioni). Nel com-

plesso una platea di ulteriori 3 milioni di famiglie con caratteristiche simili a quelle degli attuali beneficiari che esprimono una domanda di tutele, sia in relazione alla sfera sociale che lavorativa.

Osservando le caratteristiche dei percettori e in particolare la loro condizione lavorativa, risulta che sono numerose le persone in cerca di lavoro (25%) e gli inattivi (29%) ma anche gli occupati (45,8% tra quelli standard e non standard).

Se si considera che una distribuzione analoga è riscontrata anche tra i potenziali richiedenti si conferma la funzione del RdC in termini di politica sociale e di sostegno al lavoro povero. Per rimanere sul tema della presa in carico sociale e lavorativa dei beneficiari in cerca di lavoro o inattivi, l'indagine mostra che il 39,3% è stato contattato da un centro per l'impiego (CPI) e il 32,8% dal proprio comune di residenza, mentre il restante terzo, contattato dai servizi sociali comunali, non è in grado di entrare immediatamente nel mondo

I PERCETTORI

1,8 MILIONI
di beneficiari



PER IL **77,3%** II REDDITO È FONDAMENTALE per la **SUSSISTENZA**

3 MILIONI
di potenziali beneficiari



del lavoro. Tra le famiglie contattate dai comuni circa 336mila sono state avviate al percorso del patto per l'inclusione, e di queste per ora l'ha sottoscritto solo 1/3. Riguardo il tema molto discusso dell'inclusione lavorativa dei percettori, il policy mostra che circa il 40% degli individui in cerca di lavoro o inattivi contattati dai CPI ha sottoscritto il patto per il lavoro ma solo la metà di questi ha ricevuto un offerta di lavoro. Tra questi



ultimi il 21,8% l'ha accettata mentre il 28,2% no. Tra le motivazioni addotte per il rifiuto, la maggior parte è legata al tipo di offerte ricevute: il 53,6% indica l'attività non in linea con le competenze possedute, il 24,5% non in linea con il proprio titolo di studio, l'11,9%

lamenta una retribuzione troppo bassa. Solo il 7,9% indica la necessità di spostarsi come causa prevalente del rifiuto. Nel complesso (78% circa) il rifiuto è causato dalla modesta qualità della proposta. "Quello che emerge con evidenza dallo studio – ha sottolineato il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda – è che il Rdc sostiene le famiglie più fragili e in difficoltà, ma il perimetro della popolazione in condizione di vulnerabilità è molto più ampio. Il reddito di cittadinanza si è dimostrato una misura utile per fronteggiare la diffusa povertà ma ha dovuto alterare in parte la sua funzione di inclusione e promozione degli individui più fragili nella società, assumendosi il ruolo di "rimediare" ad alcune debolezze strutturali del mercato del lavoro e del sistema di protezione sociale dei lavoratori".

M.M.

Per approfondire

[Reddito di cittadinanza: evidenze dall'indagine Inapp-Plus](#)



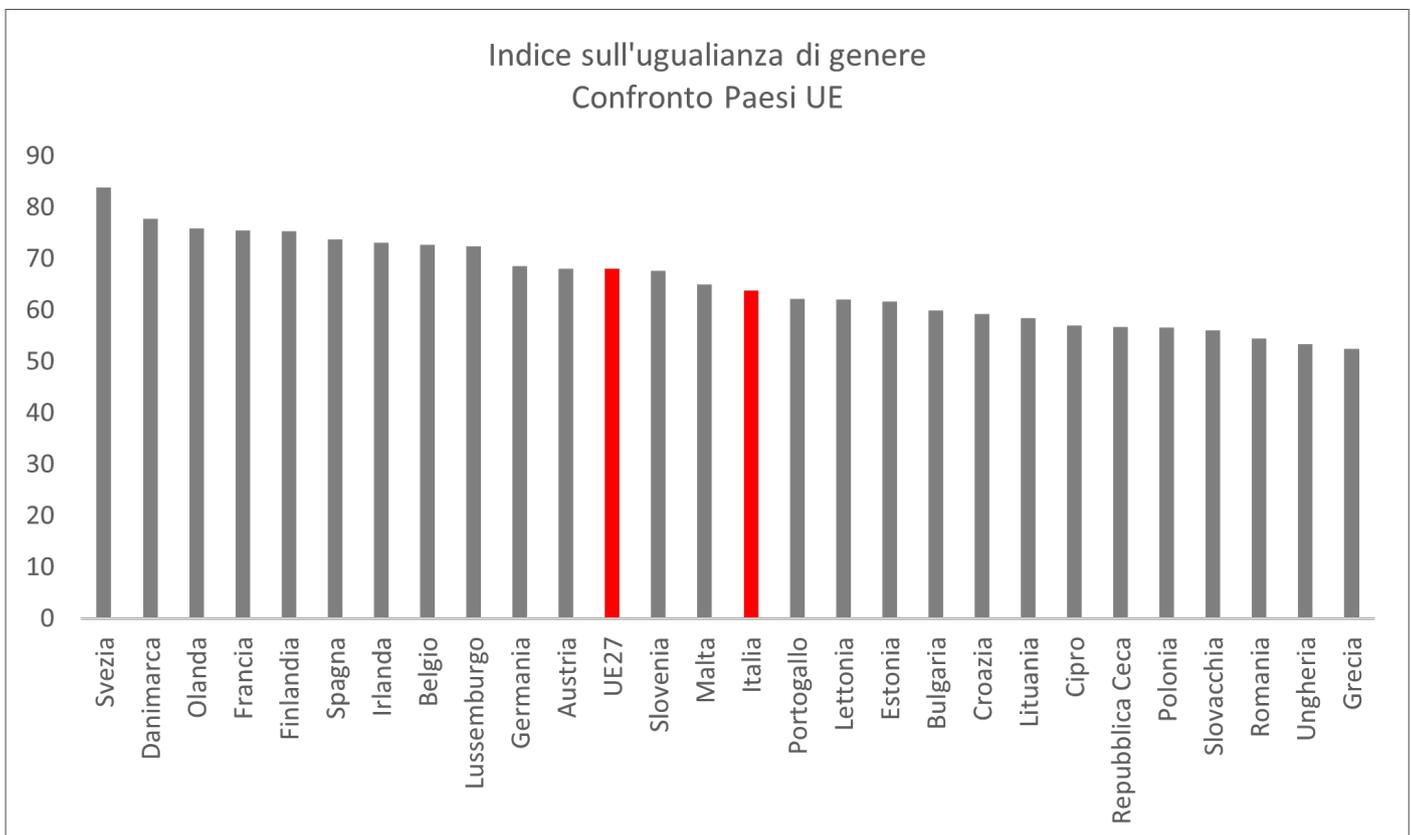
PARITÀ DI GENERE IN EUROPA? C'È ANCORA STRADA DA FARE

CONFRONTO TRA LE POLITICHE EUROPEE MESSE IN ATTO DURANTE LA PANDEMIA

Secondo gli ultimi dati disponibili (Eige, [Indice sull'uguaglianza di genere 2021](#)), l'Ue ha un punteggio di 67,9% sull'uguaglianza di genere (vedi figura), il che vuol dire che, mantenendo il ritmo attuale, ci vorranno almeno 60 anni prima di poter raggiungere la completa parità. Nonostante questa evidenza, le policy messe in atto dai Paesi europei durante la pandemia sono state caratterizzate dall'adozione di un approccio più di carattere *gender blind*, sottovalutando il fatto che l'adozione di

politiche generaliste, avrebbe prodotto effetti diversi sui due generi, con risvolti che, nella maggior parte dei casi, sono stati negativi rispetto alla popolazione femminile.

Tra i più noti provvedimenti presi per contenere i disagi economici e sociali ci sono quelli mirati a far fronte ai bisogni di cura delle famiglie con figli, per cui sono stati previsti congedi parentali speciali o l'ampliamento di quelli ordinari; per sostenere l'occupazione e i redditi si è fatto inoltre ricorso



Fonte: rielaborazione da [dati Eige, 2021](#)

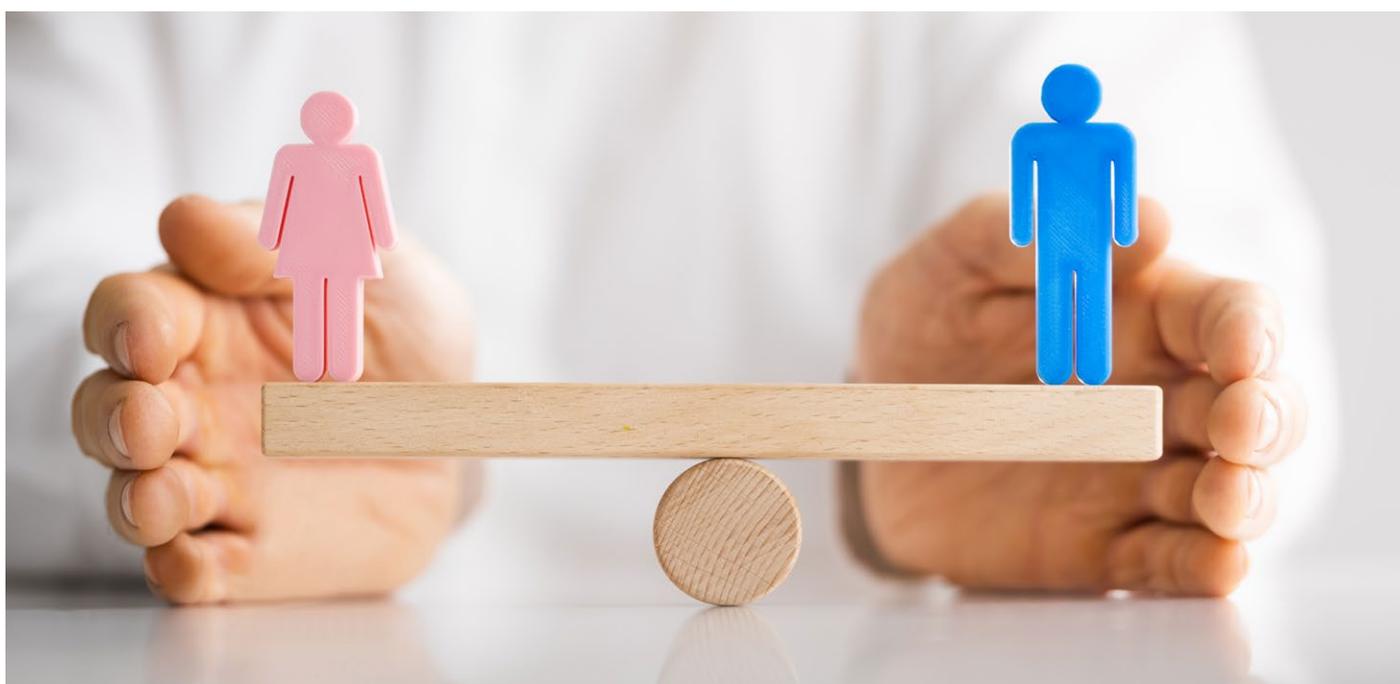
a meccanismi di protezione quale ad esempio lo *short time work* associato a sussidi o indennità di disoccupazione. Le ricadute sono state differenti relativamente al genere, tanto che, - come rileva anche Inapp nel [Gender policy report](#) - mentre il Pnrr ha promesso un'attenzione trasversale alla parità in tutti i campi, la ripresa non sta tuttavia favorendo le donne, per le quali rimangono prevalenti i contratti precari, l'orario ridotto e una pesante gestione dei carichi familiari. Si teme che anche nel prossimo periodo post pandemico la ricaduta sociale ed economica inneschi impatti a lungo termine sull'uguaglianza.

Un'approfondita analisi di questi aspetti si può leggere nel rapporto Inapp [Le policy europee di contrasto alla crisi covid-19: un'analisi di genere](#), recentemente pubblicato. L'indagine rileva ad esempio che solo 3 Paesi su 27 (Austria, Spagna e Italia) hanno varato provvedimenti esplicitamente dedicati alla componente femminile, ma si tratta di iniziative finalizzate al contrasto della violenza di

genere, fortemente cresciuta nel periodo pandemico e non indirizzate ai contesti occupazionali.

"Sebbene tutti gli Stati abbiano introdotto le stesse tipologie di interventi, emergono significative differenze in termini di potenziale accesso rispetto al genere, per eleggibilità dei destinatari, entità e durata dei benefici. Alcuni settori caratterizzati da una forte femminilizzazione hanno di fatto avuto un accesso limitato o nullo ai sistemi di protezione sociale messi in campo, dimostrando che tanto più universalistici sono gli approcci delle politiche, minore è il rischio di esclusione e svantaggio per le donne" spiegano i ricercatori Inapp Monica Esposito e Alessandro Rizzo che hanno curato l'indagine. "È doveroso tenere alti i livelli di attenzione su alcuni fattori in ottica di genere – continuano - per orientare l'attuazione delle politiche di ripresa che verranno attuate sia in Europa che in Italia. Un approccio orientato al mainstreaming di genere è imprescindibile per superare i divari e attuare veramente politiche più eque, inclusive ed efficaci".

V.C.



STRATEGIE DI CONTRASTO AL CAPORALATO IN AGRICOLTURA

PROSEGUE L'ATTIVITÀ A SUPPORTO DEL MINISTERO DEL LAVORO

Proseguono le attività del [Tavolo nazionale](#) che opera per l'attuazione della strategia di policy contenuta nel Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022, promosso dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Mlps) con il coinvolgimento di altri ministeri ed Istituzioni, fra le quali l'Inapp.

Nel corso di un [incontro, svoltosi lo scorso 22 dicembre](#), il ministro del Lavoro Orlando ha informato i membri del tavolo della conclusione della Relazione al Parlamento, cui hanno partecipato, insieme al ministero del Lavoro, i ministeri delle Politiche agricole e dell'Interno, rappresentanti regionali e tutti i coordinatori dei gruppi tematici. È stata questa l'occasione per ringraziare pubblicamente il supporto tecnico-scientifico offerto dall'Inapp e dall'Oil (Ufficio per l'Italia e S. Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro).

In particolare, il contributo del gruppo di lavoro della Struttura *Economia sociale e processi migratori* Inapp si è esplicitato attraverso una serie di incontri, a cui hanno preso parte Alessandra Cornice e Maria Parente, volti alla analisi tecnica e sistematizzazione di dati, confluiti successivamente nella relazione che, come previsto dalla Legge 199 del 2016, si ripete per ogni anno di vigenza del Piano triennale. Al riguardo era stata elaborata una scheda di rilevazione delle attività avviate nell'ambito delle singole Azioni, strutturata in base alle specificità tematiche degli otto gruppi di Lavoro che, nell'attuazione del Piano triennale, supportano il Tavolo nazionale anticaporalato. Dopo una prima sistematizzazione delle informazioni ricevute si è proceduto alla definizione dell'impianto di restituzione delle evidenze riscontrate nel primo

anno di attuazione. L'attività realizzata si inquadra nell'[Accordo di Programma per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche di integrazione rivolte ai cittadini di Paesi terzi](#), siglato tra Inapp e Direzione generale Immigrazione Mlps, nel 2020.

Nell'agenda del nuovo anno, come ricordato dal direttore generale Santo Darko Grillo, "proseguirà l'attività sistematica e continuativa di studio, analisi e valutazione dei processi di integrazione dei cittadini migranti presenti in Italia, con l'obiettivo principale di collaborare all'orientamento delle policy in materia e contribuire alla protezione, assistenza e reinserimento socio-lavorativo delle vittime di sfruttamento".

A.T.

Per approfondire

[Linee-Guida per la protezione e l'assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura](#)

[Campo aperto: azioni di contrasto allo sfruttamento degli immigrati in agricoltura](#)



NASCE ATLANTE LAB, IL LABORATORIO DI INNOVAZIONE CONDIVISO

CHIAMATI A PARTECIPARE GLI OPERATORI DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE

Perché usi l'[Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni](#)? Quali informazioni ricerchi? Quali sono gli ostacoli che incontri? Per conoscere la risposta a queste ed altre domande, il gruppo di ricerca Atlante Lavoro e Analisi delle competenze Inapp ha lanciato *Atlante Lab*, il tavolo permanente di confronto con gli stakeholder interessati a sostenere il cambiamento.



L'Atlante è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni e come tale è uno strumento in divenire, una porta aperta alle innovazioni. Con *Atlante Lab* si vuole creare un laboratorio di idee finalizzato a far emergere le potenzialità dello strumento, dividerne le criticità e le possibili aree di miglioramento, per restituire agli utenti un servizio effettivamente tarato sui loro bisogni. Ed è infatti proprio dall'analisi della *user experience* che si è partiti nei primi incontri che si sono tenuti on line con gli operatori dei servizi per il lavoro e l'apprendimento, lo scorso mese di dicembre.

In programma ve ne sono altri, che esploreranno le leve su cui agire per migliorare la performance dello strumen-

to e coinvolgeranno anche i rappresentanti del mondo della scuola, dell'università, delle imprese, e di quanti saranno interessati a portare il proprio contributo. Atlante del lavoro e delle Qualificazioni, con Atlante Lab, si pone quindi in ascolto degli utenti per costruire nuovi servizi pienamente accessibili e nuovi descrittivi del lavoro. Le parole chiave sono: semplificazione, innovazione, ma anche tanta creatività. Consapevoli che alle volte è necessario uscire dai confini per sostenere il cambiamento.



Gli stakeholder interessati a partecipare possono compilare il [modulo](#) on line per essere inseriti in una lista di possibili partecipanti ed eventualmente contattati dal gruppo Atlante lavoro e analisi delle competenze dell'Inapp (Struttura Lavoro e professioni).

F.L.

LA RIVISTA SINAPPSI LANCIAMO UNA CALL FOR PAPERS

La rivista dell'Inapp Sinapsi ha recentemente aperto una [call for papers](#) finalizzata a raccogliere contributi per il secondo numero del 2022. La call riguarda le politiche erogative, welfare, programmi di sostegno al reddito, tema che ha conosciuto una fortissima spinta durante il periodo di emergenza sanitaria. La *special issue* accoglierà contributi che ricostruiscano i processi decisionali che hanno portato all'adozione di nuove misure di sostegno al reddito e saggi che si occupano di studiare le conseguenze di questi strumenti rispetto a spesa pubblica, efficienza, efficacia ed equità.

La scadenza per la presentazione delle proposte è fissata al 20 Marzo 2022.

QUINTA CONFERENZA INTERNAZIONALE ASTRIL

INAPP TRA I CO-ORGANIZZATORI

Gli effetti macroeconomici, strutturali e sociali del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (Pnrr), è questo il tema che ha guidato la [Quinta conferenza internazionale](#) organizzata il 20 e 21 gennaio da Astril (l'Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro) in collaborazione con Inapp e con l'Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Eaepe e *Erasmus Lifelong Learning Program - Jean Monnet Centre of Excellence*. Una due giorni tra plenarie e sessioni parallele online per indagare a fondo le sfide strutturali e le prospettive macroeconomiche che ci lascia questa pandemia, tra Next generation EU e Pnrr.

Oltre 50 i relatori e le relatrici che hanno offerto il proprio contributo su possibili misure politiche in grado di ridurre disuguaglianza di reddito e ricchezza: tra questi il presidente Inapp, Sebastiano Fadda, che oltre ad aprire i lavori della Conferenza con Enrico Sergio Levvero (presidente Astril) e Carlo Pietrobelli (Università Roma Tre), ha guidato la sessione plenaria sulla crisi pandemica da Covid 19 e il sistema di welfare italiano.

Introducendo i lavori del 21 gennaio, Fadda ha sottolineato come "la relazione tra crisi e sistema di welfare non debba essere vista solo dalla prospettiva delle risposte da dare ai problemi emersi dalla crisi, come se la pandemia avesse agito come stress test, ma anche da una prospettiva che indaghi sulle



carenze strutturali del sistema, al fine di trovare soluzioni per sanarle”.

Oltre agli aspetti della sostenibilità finanziaria del nostro sistema di welfare Fadda ha anche evidenziato la necessità di indagare – con l’approccio interdisciplinare che questa Conferenza permette – altre questioni altrettanto importanti: la crescita delle disuguaglianze e della povertà, l’incremento del lavoro non standard e il basso livello dei salari, i cambiamenti strutturali e i processi di riallocazione del lavoro.

Su questo invito al confronto sono quindi intervenuti Pasquale Tridico (presidente Inps), Maria De Paola e Daniele Checchi (Dcsr, Inps), Michele Raitano (Università Roma La Sapienza) e Chiara Saraceno (Collegio Carlo Alberto Torino). Atteso per le conclusioni, il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando, ha inviato un saluto denso di aspettative per le importanti riflessioni messe a tema nel corso del webinar e nelle diverse sessioni.

Presente alla Conferenza anche Sergio Scicchitano che per l’Inapp è intervenuto nella sessione *Work organization and industrial relations* del 20 gennaio con il lavoro *Labour and Technology at the Time of Covid-19. Can Artificial Intelligence Mitigate the Need for Proximity?* realizzato con Francesco Carbonero.

È possibile rivedere i lavori della V Conferenza Internazionale dal [canale YouTube di Astril](#)



L.G.



Digitalizzazione e invecchiamento della forza lavoro nel settore dei servizi. I risultati di uno studio sui settori sanitario e bancario/assicurativo durante la crisi pandemica

CHECCUCCI PIETRO, D'AGOSTINO LUISA, IADEVAIA VALERIA (a cura di)

Roma, Inapp, 2022 (Inapp Report n. 25)

L'attività di ricerca relativa al rapporto fra innovazione tecnologica e invecchiamento della forza lavoro si inserisce nel filone di indagini avviato dall'Istituto con la ricerca sulle buone prassi di age management nelle grandi imprese italiane. La situazione di emergenza delineatasi a partire dal mese di marzo 2020, a causa dell'epidemia del virus Sars-Cov-2 e delle misure governative di distanziamento sociale finalizzate al suo contenimento, hanno suggerito di prendere in considerazione la possibilità di reindirizzare in parte la rilevazione, mantenendo comunque il focus sulle conseguenze della digitalizzazione dell'economia sulla forza lavoro matura. In base agli studi preparatori la ricerca si è concentrata sui settori sanitario e bancario-assicurativo, che rappresentano due ambiti rilevanti, sia in termini di invecchiamento demografico e andamento dell'occupazione, sia in relazione all'introduzione di nuove tecnologie e digitalizzazione dei servizi all'utenza. In particolare, sono state analizzate le trasformazioni in atto in tali settori, alla luce del processo di invecchiamento che coinvolge sia i lavoratori che l'utenza, considerando anche le strategie attuate per fronteggiare la pandemia e le prospettive future di ripresa.



Politiche e servizi di welfare a sostegno delle famiglie: il caso dei centri per le famiglie nella Regione Piemonte

RUGGERI VIVIANA (a cura di)

Roma, Inapp, 2022 (Inapp Report n. 26)

Il Report presenta i risultati di una ricerca intervento condotta con l'obiettivo di approfondire le caratteristiche dei Centri per le Famiglie di uno specifico territorio, il Piemonte, e fornire alcune indicazioni di policy sia ai referenti istituzionali, sia agli stakeholder, nella prospettiva di programmare interventi il più possibile connessi ai bisogni, espressi e potenziali, delle famiglie e del territorio. La Regione Piemonte, tra le altre, costituisce uno dei casi più avanzati di sviluppo e coordinamento dei Centri per le Famiglie che vedono nella cura e promozione dei legami intra ed extra familiari, il cuore della propria missione.



Formare per risultati di apprendimento: un'analisi delle prassi IeFP

GIOVANNINI FABRIZIO, SANTANICCHIA MARTA

Roma, Inapp, 2022 (Inapp Paper n. 32)

Il Paper presenta un dispositivo di analisi dell'approccio per risultati di apprendimento (*learning outcomes*) nelle prassi formative e gli esiti di una prima applicazione di tale dispositivo nel contesto della IeFP. Il lavoro si colloca nelle attività realizzate da Inapp volte a promuovere la conoscenza e lo sviluppo della filiera lunga o filiera verticale della formazione tecnico-professionale (IeFP, Ifts, Its). L'adozione dell'approccio per risultati di apprendimento coinvolge le diverse sfere dell'azione formativa, nell'obiettivo di mettere la persona in grado di sviluppare saperi e di mobilitare il complesso delle proprie risorse, per fronteggiare sfide e compiti significativi, in un sistema di *expected outcomes* accuratamente progettato.

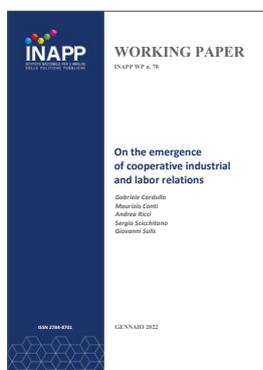


Digital technologies, labor market flows and investment in training: Evidence from Italian employer-employee data

CIRILLO VALERIA, MINA ANDREA, RICCI ANDREA

Roma, Inapp, 2022 (Working Paper n. 79)

Le nuove tecnologie possono cambiare l'uso dei fattori produttivi, la loro qualità e il modo in cui gli input sono incorporati nell'organizzazione e nel processo produttivo. Utilizzando i dati a livello di impresa sull'adozione delle tecnologie digitali Inapp, uniti agli archivi amministrativi relativi ai lavoratori del ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Cob-Sisco) e al registro delle imprese fornito dall'Istituto Nazionale di Statistica (Asia-Imprese), si esplorano gli effetti delle nuove tecnologie digitali sui flussi di lavoro a livello di impresa. Applicando una strategia empirica controfattuale, si osserva che le tecnologie digitali aumentano il tasso di assunzione di giovani lavoratori e riducono il tasso di separazione a livello di impresa. L'adozione di tecnologie digitali non sembra associarsi in modo statisticamente significativo alle assunzioni di laureati, ma piuttosto alla quota di dipendenti formati e a costi di formazione per dipendente.



On the emergence of cooperative industrial and labor relations

CARDULLO GABRIELLO, CONTI MAURIZIO, RICCI ANDREA, SCICCHITANO SERGIO, SULIS GIOVANNI

Roma, Inapp, 2022 (Working Paper n. 78)

Il testo esplora le determinanti di lungo periodo dei rapporti di lavoro cooperativi a livello locale. Stimando l'effetto causale dei comuni medievali – che si costituirono in alcune città del Centro-Nord Italia verso la fine dell'XI secolo e che contribuirono all'emergere di un atteggiamento cooperativo nella popolazione – su diverse proxies degli attuali rapporti di lavoro cooperativo, per un campione (ripetuto) di imprese italiane osservate nel periodo 2010-2018, è emerso che le imprese situate in comuni che erano stati un libero comune medievale hanno ora maggiori reali probabilità di adottare strutture di contrattazione a due livelli e di essere sindacalizzate. Anche le stime con variabili strumentali confermano i nostri principali risultati.

- 
Structure and consistency of Employers' Associations in Italy: an analysis through firms' data
 MAROCCO MANUEL, POLLI CORRADO
Intervento a "The presence, role & economic impact of employers' associations in Europe", Commissione europea, 18 febbraio 2022
- 
Reverse Urbanization How Remote Working and Technology are Changing Cities
 MANDRONE EMILIANO
In "Global Journal of Human-Social Science", 21, n. 6, pp.21-23, 2021
- 
Why do boys perform worse than girls in reading literacy? Evidences from PISA survey 2018
 DI CASTRO GIOVANNA, FERRI VALENTINA
In "Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica" V. 76, n. 1 (Gennaio-Marzo), 2022
- 
La mobilità elettrica trasforma lavoro e competenze. Un'analisi attraverso l'Atlante lavoro
 FERRI VALENTINA, PORCELLI RITA
Intervento a "Seminari del giovedì", Roma, Inapp, 3 febbraio 2022

CONSIGLI PER LA LETTURA



Il volume è disponibile presso la Biblioteca

Inconscienza artificiale: come fanno le macchine a prevedere per noi MASSIMO CHIRIATTI

Roma, Luiss University Press, 2021

Una macchina intelligente in grado di prendere decisioni al posto dell'uomo: se pensiamo sia questa la definizione di intelligenza artificiale, sbagliamo. Anche se sempre più sofisticate, infatti, le macchine sono pur sempre dei meri esecutori di istruzioni impartite dall'uomo sotto forma di numeri e formule, che poco hanno a che vedere con facoltà tipicamente umane come le emozioni, il coraggio, la responsabilità o l'immaginazione. Il volume analizza la natura dell'intelligenza artificiale e le implicazioni della sua continua e sempre più profonda interazione con l'uomo, riflettendo sul ruolo che avremo nel mondo che verrà. Secondo l'autore saremo ancora noi a decidere se ci mostreremo in grado di governare l'enorme potenziale tecnologico che abbiamo tra le mani, guidando le scelte delle intelligenze artificiali con consapevolezza, coraggio ed emozioni del tutto umane.



INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche...)
 14.195 follower
 3s · 🌐

Lo studio dell'evoluzione della distribuzione del reddito in Italia negli ultimi trent'anni è il tema dell'incontro 📍 "Vanishing social classes? Facts and figures of the Italian labour market", che si tiene domani **#17febbraio** alle 11.00 per il ciclo "I seminari del giovedì" **#INAPP**

Armanda Cetrulo, assegnista di ricerca della **Scuola Superiore Sant'Anna** di Pisa, presenta il lavoro co-autorato con Angelica Sbardella e Maria Enrica Virgillito (Scuola Superiore Sant'Anna).

Per informazioni e registrazione: <https://bit.ly/33b1m5E>

**VANISHING SOCIAL CLASSES?
 FACTS AND FIGURES
 OF THE ITALIAN LABOUR MARKET**

17 FEBBRAIO 2022



Inapp
 @inapp_org

🌍 La mappatura della filiera produttiva investita dalla transizione verso la mobilità elettrica in Italia, resa possibile attraverso l' **#AtlanteLavoro** 📺 è al centro del **#webinar** del **#3febbraio** per il ciclo "I seminari del giovedì" **#INAPP**

🕒 Ore 11.00 📍 bit.ly/3lKfWjB

WEBINAR La mobilità elettrica trasforma lavoro e competenze. Un'analisi attraverso l'Atlante lavoro





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.1/2 - 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

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

