



LA PANDEMIA ALLARGA IL DIVARIO DI GENERE



**INDUSTRIA 4.0,
NUOVE COMPETENZE E COMPETITIVITÀ**

**MOSPI, PRESENTATO IL RAPPORTO
FINALE**

PRIMO PIANO

3

LA PANDEMIA ALLARGA IL DIVARIO DI GENERE

I dati nel Gender Policies Report

NEWS

6

MOSPI, PRESENTATO IL RAPPORTO FINALE

Il progetto concluso a dicembre

8

INDUSTRIA 4.0, NUOVE COMPETENZE E COMPETITIVITÀ

I risultati della collaborazione Inapp - Politecnico di Torino

9

LA BIBLIOTECA INAPP APRE AL WEB SEMANTICO

Il patrimonio documentale dell'Istituto su Wikidata

10

IL FUTURO DEL LAVORO AUTONOMO

L'indagine Inapp - Censis

FABBISOGNI FORMATIVI E PA

Un workshop di Inapp Academy con gli Epr

L'EVENTO

11

ERASMUS+, AL VIA IL NUOVO SETTEENNATO

Evento di lancio per la programmazione 2021-2027

L'INTERVISTA

13

FORMAZIONE CONTINUA, A CHE PUNTO SIAMO?

Intervista a Roberto Angotti

15

DA LEGGERE

17

SOCIAL

LA PANDEMIA ALLARGA IL DIVARIO DI GENERE

I DATI NEL GENDER POLICIES REPORT

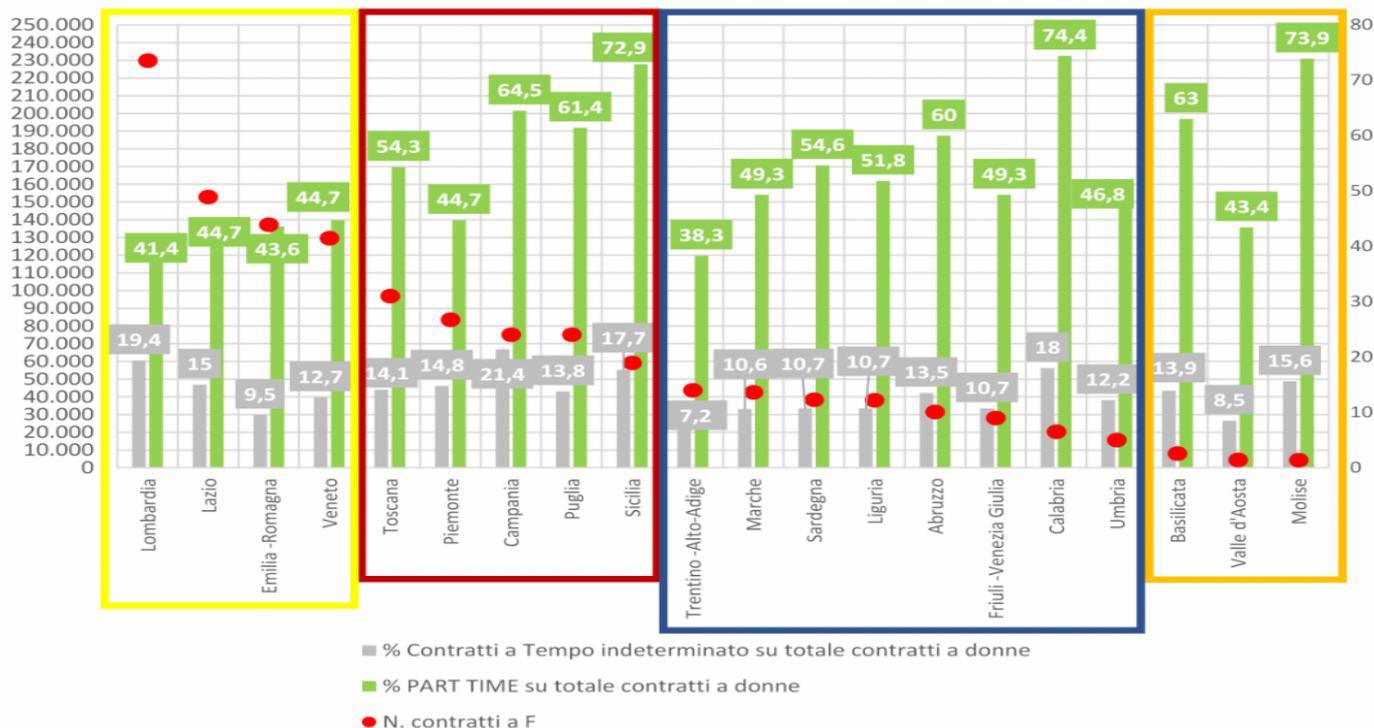
Il 20 dicembre scorso l'Inapp ha presentato il [Gender Policies Report 2021](#) nel corso di un webinar che, partendo dai dati del Rapporto, ha offerto una lettura analitica del mercato del lavoro italiano in chiave di genere e ha approfondito le implicazioni prodotte dalla pandemia nella prima fase di ripresa.

L'incontro è stato avviato dall'intervento del direttore generale Santo Darko Grillo, il quale ha sottolineato che "garantire una ripresa inclusiva ed equa è un tema non delle donne ma del sistema economico e sociale" e ha ricordato che l'Istituto ha una lunga tradizione sugli studi di genere nel mercato del lavoro, una "questione di sviluppo del Paese prima ancora che di pari opportunità".

A seguire la relazione introduttiva di Valentina Cardinali, responsabile della *Struttura Mercato del lavoro* Inapp, la quale ha illustrato le principali caratteristiche del primo semestre 2021. Il dato più rilevante è che la ripresa economica è all'insegna della precarietà e della discontinuità occupazionale per le donne, per le quali sono a tempo indeterminato solo il 14% dei nuovi contratti e solo il 38% delle stabilizzazioni da altre forme contrattuali. Inoltre, nel mercato del lavoro si rileva che circa la metà di tutti i contratti femminili è a tempo parziale a fronte del



La geografia dell'occupazione femminile nel I semestre 2021



Elaborazioni Inapp su Inps 2021

26,6% nel caso degli uomini. I gap di genere, di occupazione e di retribuzione, risultano quindi più ampi a partire dalla pandemia da Covid-19 e aumentano anche i divari territoriali. In questo quadro, in particolare, Valentina Cardinali ha illustrato i quattro diversi scenari regionali identificati per occupazione creata, livello di stabilità e numero di ore lavorate dalle donne. Con *oltre 100 mila contratti a donne* si collocano Lombardia, Lazio, Emilia-Romagna e Veneto; da *50 mila a 100 mila attivazioni* Toscana, Piemonte, Campania, Puglia e Sicilia; dai *15 mila ai 99 mila contratti a donne*: Trentino A. Adige, Marche, Sardegna, Liguria, Abruzzo, Friuli, Calabria e Umbria e *al di sotto delle 15 mila attivazioni* sono Basilicata, Valle d'Aosta e Molise.

Il dato comune è che in tutte le Regioni i contratti stipulati a donne sono sempre inferiori a quelli degli uomini (da un terzo del totale in Basilicata, Sicilia e Calabria alla massima incidenza in Trentino-Alto Adige). Fra i tanti spunti di riflessione, in particolare, in uno scenario caratterizzato da discontinuità e precarietà occupazionale femminile confermato sia a livello nazionale che regionale, emerge una sorpresa: nelle regioni del Mezzogiorno, pur a fronte di un numero di attivazioni al di sotto delle 80 mila unità, si rileva un'incidenza del tempo indeterminato

superiore alla media nazionale e superiore a quella di diverse regioni del Centro nord. Meno contratti e più stabili, quindi, come nel caso della Campania, in cui anche se le attivazioni femminili sono sotto la media nazionale, degli oltre 75 mila contratti ben il 21,4% è a tempo indeterminato. Piccoli dati incoraggianti che tuttavia non riducono le persistenti criticità, poiché proprio nelle regioni meridionali "accanto alla ridotta nuova occupazione continua a registrarsi la quota di tempo parziale femminile tra le più alte d'Italia". In conclusione, Valentina Cardinali ha evidenziato che i divari territoriali hanno il loro peso ma si vanno

“

Occorre intervenire non tanto con bonus o iniziative spot ma iniziando a adottare, sin dalla fase di progettazione, una valutazione di quali possono essere gli effetti su uomini e donne di politiche concepite come universali e quindi neutre

Sebastiano Fadda

”



progressivamente polverizzando, mentre “stante lo scenario attuale la ripresa porta a due fattori: da un lato il consolidamento del gap di genere e dall’altro un aumento dei differenziali retributivi, con la prevalenza del part time, entrambi temi chiave per l’agenda politica”.

In scaletta, subito dopo, la relazione di Monica Esposito, ricercatrice del Gruppo di ricerca *Prospettive di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche* che ha curato il Rapporto, ne ha illustrato le caratteristiche e offerto dati analitici utili per ulteriori approfondimenti e indicazioni di policy. Gli approfondimenti proposti hanno riguardato diversi temi rilevanti in prospettiva di genere relativi agli andamenti demografici del Paese anche conseguenti la pandemia, l’impatto sul corpo docente del forte ricorso alla didattica a distanza nelle scuole secondarie superiori per poi passare in rassegna temi quali l’importanza della contrattazione in chiave di genere e di strumenti e dispositivi la cui attuazione può fornire un contributo in termini di parità.

Nella seconda parte del webinar, in collegamento esterno, un ricco panel di considerazioni e commenti da parte di Lucia Valente (Università La Sapienza di Roma e componente del Comitato scientifico Inapp), Marco Peruzzi (Università di Verona), Laura Moschini (*Gender Interuniversity Observatory*), Giovanna Badalassi (esperta di politiche ed economia di genere e fondatrice di *Ladynomics.it*) e Annamaria Simonazzi (consigliera esperta Cnel- Fondazione Brodolini).

“

La questione non è solo di pari opportunità di genere, ma di sviluppo economico di un Paese che continua a lasciare in panchina metà della sua formazione vincente.

Sebastiano Fadda

”

Ha concluso i lavori il presidente dell’Inapp, Sebastiano Fadda, soffermandosi sui possibili interventi che, a partire dalla cornice descritta nell’ultimo report, possono incidere in direzione di una maggiore parità di genere. “I criteri delle proposte di legge in materia - ha affermato Fadda - devono essere ispirati a trovare delle soluzioni non soltanto di sistema ma di lungo periodo, che configurino modalità di presenza delle donne nel mercato del lavoro, capaci di scardinare quei meccanismi che rendono difficile una partecipazione paritaria ed equa nei diversi settori”.

A.T.

Per approfondire

[Rivedi la presentazione sul canale YouTube Inapp](#)



MOSPI, PRESENTATO IL RAPPORTO FINALE

IL PROGETTO CONCLUSO A DICEMBRE

Si è concluso il progetto Mospi (*MODernizing Social Protection systems in Italy*), l'iniziativa finanziata dall'Unione europea con l'obiettivo di promuovere e sostenere riforme che permettano di migliorare l'accesso dei lavoratori non standard al sistema di protezione sociale.

Nella conferenza tenutasi on line il giorno 15 dicembre 2021 è stato presentato il *Policy Recommendations Report*, ultimo prodotto del progetto coordinato dall'Inapp in collaborazione con il Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze (DT-Mef) e la Fondazione Giacomo Brodolini.

“Modernizzazione significa adattare il sistema ai cambiamenti che si presentano nello scenario di riferimento” ha detto il presidente Inapp, Sebastiano Fadda, che nella sua introduzione ai lavori si è soffermato sulle disuguaglianze presenti nell'attuale mercato del lavoro italiano e sull'utilità del modello sviluppato nell'ambito del progetto “per ridurre tali squilibri e fare previsioni a medio e lungo termine che consentano di arrivare nel dettaglio della definizione dei particolari bisogni dei lavoratori. Basare le scelte politiche sulla continua rilevazione dei tratti fondamentali evolutivi del sistema economico e

sociale è un obiettivo che è reso possibile proprio dai risultati di questa ricerca”.

“Il modello di simulazione – ha sottolineato Alessandro Rivera, direttore generale del Dipartimento del Tesoro al Mef - estrapola le tendenze del mercato del lavoro già in atto, sulle quali lo shock della pandemia e l'intensificarsi delle tecnologie digitali stanno avendo un effetto di accelerazione. I risultati sono esempi di come l'introduzione o la modifica di istituti previdenziali possa impattare attraverso interventi mirati su alcune fasce di popolazione fragili, migliorandone le prospettive reddituali sul versante pensionistico.”

“Questo lavoro – ha aggiunto Giuseppe Ciccarone della Fondazione Brodolini - serve per sostenere le scelte di policy. Il progetto nasce nel 2019 con l'esigenza di promuovere la protezione sociale di tutti i cittadini europei. La crisi pandemica ha reso ancora più evidente tutto questo. Esiste un'urgenza di migliorare i sistemi di protezione sociale e di realizzare delle politiche in grado di migliorare il sistema”.

Nel *Policy Recommendations Report* vengono proposte alcune opzioni di politica economica per l'ammodernamento del sistema di protezione sociale

italiano, che mirano ad affrontare le disuguaglianze in un contesto in continua evoluzione.

“In particolare – ha spiegato Irene Brunetti, ricercatrice Inapp e project manager di Mospi - il primo capitolo discute le caratteristiche dei lavoratori fragili anche alla luce della pandemia da Covid-19 dedicando un focus particolare ai lavoratori delle piattaforme. Il secondo e il terzo capitolo, invece, presentano e discutono alcune *policy options* frutto delle simulazioni ottenute grazie all'utilizzo del modello T-Dymm (*Treasury Dynamic Microsimulation Model*). Viene proposta innanzitutto l'estensione di alcuni istituti già presenti nel nostro sistema a quelle categorie di lavoratori che attualmente non ne usufruiscono. In seconda battuta si discute la possibile introduzione di una pensione di garanzia, mentre l'ultimo capitolo è dedicato alla descrizione dei risultati derivanti dalla combinazione delle due politiche proprio per valutare l'impatto complessivo della strategia proposta”.

Tutti gli scenari di policy sono stati testati con il T-Dymm, la cui ultima edizione è stata presentata nei precedenti rapporti ed eventi Mospi.

Alla presentazione del Rapporto hanno fatto seguito due tavole rotonde: la prima dedicata all'uso di modelli di micro-simulazione come mezzo per testare le opzioni di policy; la seconda dedicata invece alle sfide del *policy making* nel contesto di un mondo del lavoro che cambia.

Il modello di simulazione estrapola le tendenze del mercato del lavoro sulle quali lo shock della pandemia e l'intensificarsi delle tecnologie digitali stanno avendo un effetto di accelerazione

F.L.

Per approfondire

[La conferenza e i materiali](#)



INDUSTRIA 4.0, NUOVE COMPETENZE E COMPETITIVITÀ

I RISULTATI DELLA COLLABORAZIONE INAPP - POLITECNICO DI TORINO

Si è svolto lo scorso 13 dicembre il convegno [Industria 4.0, nuove competenze e quarta rivoluzione industriale: un laboratorio per la competitività delle imprese](#) organizzato da Inapp e Politecnico di Torino.

Al centro del convegno, la discussione delle evidenze più recenti riguardanti la relazione che connette gli investimenti in tecnologie Industria 4.0, con i profili delle nuove competenze e la competitività delle imprese, in un'ottica di definizione delle politiche industriali e del lavoro. In particolare, sono stati presentati i risultati delle analisi condotte nell'ambito della Convenzione di collaborazione scientifica tra Inapp e il Politecnico di Torino nel periodo 2019-2021.

I lavori sono stati aperti dal direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo, il quale ha evidenziato come la diffusione di nuove tecnologie, stia spingendo il sistema delle imprese verso un nuovo paradigma tecnologico e di produzione, ormai indicato come la quarta rivoluzione industriale. A seguire Patrizia Lombardi (Politecnico di Torino), che ha posto l'attenzione sul fatto che l'Italia a livello europeo sia nelle ultime posizioni in competenze e capacità di formare. In particolare, ha sottolineato il divario esistente tra quanto viene richiesto dalle aziende e quanto invece offre la formazione attuale evidenziando in Italia uno squilibrio molto forte a livello di capacità di formazione tra diversi territori e tra diversi ambiti.

A seguire, nell'ambito delle due sessioni previste, l'intervento di Sergio Scicchitano (Inapp), che ha descritto le *Caratteristiche del sistema imprenditoriale in riferimento agli investimenti in tecnologie 4.0*, sottolineando come i livelli di produttività più elevati rendano più probabili gli investimenti in industria 4.0 e come le imprese a proprietà familiare tendano a investire di più in almeno una tecnologia e in particolare nella *cyber security*.

Valentina Ferri (Inapp) e Tatiana Mazali (Politecnico di Torino) hanno invece presentato il contributo *Digitalizzazione, nuove competenze e formazione continua*, nell'ambito del quale è stato posto l'accento sulla necessità di formazione per i nuovi profili richiesti dalle aziende. Ferri ha inoltre sottolineato la correlazione positiva fra investimento in tecnologie 4.0 e la propensione a investire in generale e, in particolare, con la probabilità di investire in competenze tecniche rispetto a quelle di natura informatica o di altro genere. Andrea Ricci (Inapp), nella presentazione *Nuove Tecnologie e Internazionalizzazione: quale spazio per le politiche industriali e del lavoro*, ha evidenziato un quadro estremamente frammentato del processo di transizione verso la quarta rivoluzione industriale e le difficoltà che la politica industriale basata su schemi di incentivazione fiscale erga omnes incontra nel rimuovere quei nodi strutturali che frenano a livello sistemico l'investimento in nuove tecnologie.

La seconda sessione, infine, coordinata dal presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda, ha visto gli interventi di Luca Sburlati (*Pattern Fashion Engineering & Production Spa*); Massimiliano Burelli (Acciai Speciali Terni Spa); Marco Calabrò (DG Politiche industriali, innovazione e Pmi, ministero dello Sviluppo economico); Andrea Bianchi (segretario generale, ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). Nell'introdurre i lavori Sebastiano Fadda ha richiamato l'attenzione su come l'investimento in tecnologia comporti un incremento della competitività sui mercati internazionali e questo a sua volta riporti alla ribalta il problema della verifica della dinamica salariale.

M.B.

Per saperne di più

[Guarda la video registrazione dell'evento](#)

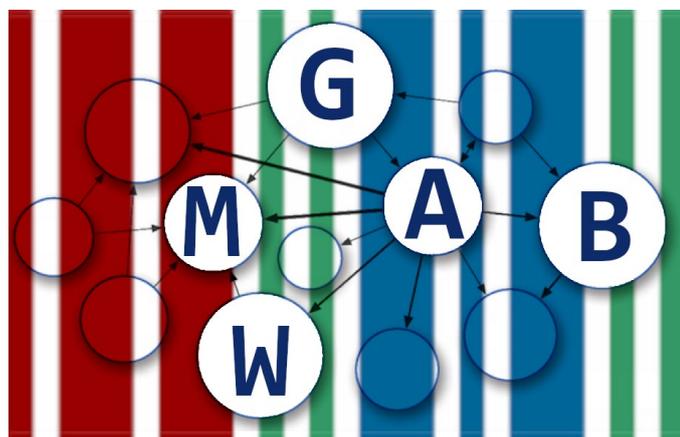
LA BIBLIOTECA INAPP APRE AL WEB SEMANTICO

IL PATRIMONIO DOCUMENTALE DELL'ISTITUTO SU WIKIDATA

Un progetto che guarda al futuro quello intrapreso dall'Inapp per aprire i propri cataloghi documentali al web semantico. Un'iniziativa possibile grazie ad una partnership in corso con il gruppo [Wikidata MAB](#) – Musei, Archivi, Biblioteche che, presente dal 2020 su Wikidata, si ispira all'esperienza internazionale del [Wikidata Affinity Group](#), lavorando con numerose istituzioni italiane per facilitare l'accesso e la condivisione di risorse culturali e di qualità in modalità *linked* e *open*.

L'adesione a Wikidata è stata avviata in questi mesi, con l'obiettivo di portare il patrimonio documentale e editoriale dell'Istituto nella cosiddetta [LOD cloud](#) e permetterà di collegare la produzione di ricerca dell'Ente a innumerevoli risorse presenti ovunque nel web: biblioteche nazionali e straniere, voci di enciclopedia Wikipedia, database internazionali quali [VIAF](#), [ISNI](#), [ORCID](#), [Scopus](#) e molti altri.

Inapp immetterà infatti in questo universo oltre 12 mila voci di autori, di cui circa 200 riferite a ricercatori dell'Istituto. Al primo step del progetto seguirà una seconda fase che prevede l'importazione sia dei metadati di tutte le pubblicazioni attualmente in catalogo- si parla di oltre 20 mila opere comprensive dell'intero patrimonio editoriale dell'Istituto e dei suoi oltre quattro decenni di storia- sia del Thesaurus.



**GRUPPO WIKIDATA
MUSEI ARCHIVI BIBLIOTECHE**

Sorella minore di Wikipedia in ordine di età ma non per importanza, [Wikidata](#) nasce nel 2012 con l'obiettivo di automatizzare i collegamenti tra le diverse versioni linguistiche di Wikipedia, chiamati *interlink*, che fino a quel momento venivano creati a mano. Cresciuta rapidamente è oggi in continua espansione con oltre 93 milioni di elementi. Presenta informazioni in forma strutturata grazie alla semantica ad essa sottesa, che vengono così rese disponibili e riutilizzabili non solo agli umani, ma anche alle macchine. Ciò fa sì che, chi è presente in Wikidata diventi a propria volta fonte non solo per Wikipedia e i numerosi ambienti ad essa collegati, ma anche per moltissimi siti e applicazioni che sfruttano, in tempo reale, questo ingente e multiforme patrimonio informativo.

“L’Inapp con il proprio Thesaurus contribuirà ad arricchire di significati e concetti l’albero semantico di Wikidata - spiega Chiara Carlucci coordinatrice delle attività di ricerca della Biblioteca- Il Thesaurus è un vocabolario controllato e specializzato sui temi del lavoro, della formazione e delle politiche sociali, che l’Istituto sviluppa da più di venti anni e che viene attualmente utilizzato per indicizzare non solo ciò che viene catalogato, ma anche i contenuti del sito istituzionale a beneficio degli utenti nella consapevolezza che governare i termini significhi impadronirsi dei concetti”.

I vantaggi di essere presenti in Wikidata sono molti, a cominciare dal suo essere un ambiente che unisce insieme caratteristiche uniche: è *libero*, perché i dati sono pubblicati sotto licenza [Creative commons public domain 1.0](#) che ne permette il riutilizzo, è collaborativo in quanto le sue risorse sono inserite e gestite dagli utenti di Wikidata che le aggiornano in tempo reale, è *multilingue*, per cui dati inseriti in un idioma sono immediatamente disponibili in tutti gli altri contemporaneamente.

V.C.

IL FUTURO DEL LAVORO AUTONOMO

L'INDAGINE INAPP - CENSIS

Si è svolto, il 16 dicembre, l'evento di presentazione dell'indagine Delphi Inapp-Censis sulle prospettive del lavoro indipendente in Italia. La ricerca, condotta in Inapp dal gruppo *Formazione continua e apprendimento degli adulti*, prosegue l'esplorazione nel mondo del lavoro autonomo allo scopo di individuare le policies di supporto per lo sviluppo e la crescita delle lavoratrici e dei lavoratori. Dalle prime considerazioni degli esperti coinvolti nello studio emerge che nei prossimi dieci anni l'universo del lavoro autonomo con la sua eterogeneità di profili professionali continuerà a essere un asset importante per il Paese, in considerazione di ciò e per la sua capacità di produrre valore dovrà quindi essere sostenuto. Lo studio ha inoltre messo in evidenza come

l'impatto dell'emergenza Covid-19 e la conseguente crisi economica abbiano reso più evidenti disparità e criticità già esistenti. Fondamentale sarà quindi un aggiornamento del quadro regolatorio in particolare in tre aree di intervento: un equo compenso per i servizi prestati; un regime fiscale meno gravoso; un sistema di welfare più universalistico. Un altro aspetto che il legislatore dovrà affrontare sarà quello delle tutele delle donne e dei giovani: per le prime sarà auspicabile il supporto della parità di genere, tenuto conto della carenza e dell'inadeguatezza della legislazione italiana in favore del lavoro femminile; per i secondi la garanzia del loro futuro pensionistico.

FABBISOGNI FORMATIVI E PA

UN WORKSHOP DI INAPP ACADEMY CON GLI EPR

L'innovazione nella pubblica amministrazione è uno dei temi più dibattuti nell'ultimo periodo oltre ad essere presente tra gli obiettivi stabiliti dal recente Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr). L'Inapp ha provato a fornire una risposta a questa necessità attraverso l'avvio di una ricerca-azione sul tema dei fabbisogni formativi espressi dalle organizzazioni pubbliche, a cominciare dagli Enti pubblici di ricerca (Epr). L'indagine, condotta dalla Struttura Sistemi Formativi, rientra nel quadro più ampio dell'iniziativa *Inapp Academy*, che si propone di mettere a sistema le comuni conoscenze degli enti di ricerca, per capitalizzare le esperienze e le migliori pratiche di ciascuno al fine di creare una comunità di competenze. Il progetto, già presentato

lo scorso 20 luglio, ha proseguito il suo cammino con il workshop del 9 dicembre al quale sono stati invitati a partecipare rappresentanti degli Epr per raccogliere indicazioni utili ad elaborare un modello di rilevazione dei nuovi fabbisogni formativi nella Pa. La giornata si è articolata in tavoli di lavoro paralleli che hanno utilizzato la metodologia del *World Cafè*, ossia conversazioni costruttive su questioni concrete che riguardano la vita di una comunità di organizzazioni, come quella degli Epr.

Le fasi successive della ricerca prevedono che il modello elaborato venga sperimentato e i risultati utilizzati per ideare percorsi formativi innovativi per la pubblica amministrazione.

ERASMUS+, AL VIA IL NUOVO SETTEENNATO

EVENTO DI LANCIO PER LA PROGRAMMAZIONE 2021-2027

Erasmus+ parte per un altro giro di pista: la nuova programmazione 2021-2027. [L'evento di lancio](#), organizzato dalle Autorità Nazionali Erasmus+ - [Indire](#), [Inapp](#) e [Ang](#) - nella sala della Protomoteca in Campidoglio a Roma, ha visto la partecipazione dei ministri dell'Istruzione Patrizio Bianchi, dell'Università e della Ricerca Maria Cristina Messa, del Lavoro Andrea Orlando, delle Politiche Giovanili Fabiana Dadone, della sottosegretaria di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega allo Sport, Valentina Vezzali.

A dispetto della pandemia globale, Erasmus+ ha continuato a viaggiare veloce nel 2020 sostenendo quasi 640 mila esperienze di studio e di apprendimento all'estero, fornendo supporto finanziario a 20.400 progetti e a 126.900 organizzazioni europee nel corso dell'anno, erogando risorse per un totale di 3,78 miliardi di euro.

Un motivo in più per credere nel progetto e per dotarlo, in questa nuova fase, di circa il doppio delle risorse rispetto alla passata programmazione.

Con uno stanziamento di 28,4 miliardi di euro per il periodo 2021-2027 e l'obiettivo di coinvolgere altri 10



milioni di cittadini europei, la Commissione europea, oltre ad aumentare il numero di beneficiari, intende promuovere e accrescere attività di cooperazione tra istituzioni di istruzione, formazione e ricerca in tutta Europa e intensificare la collaborazione tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione per lo sviluppo del capitale umano e sociale. Nel programma emergono temi chiave quali l'inclusione sociale, la sostenibilità ambientale, la transizione verso il digitale e la promozione della partecipazione alla vita democratica da parte delle generazioni più giovani e per gli adulti.

E proprio sull'inclusione si è soffermato il ministro Orlando nel suo intervento. In Italia "circa il 5-6 per cento di giovani non ha la quinta elementare - ha detto Orlando - bisogna garantire la possibilità di accedere a corsi di formazione, questo significa allargare la platea e consentire a chiunque di fare un'esperienza a cui altrimenti non avrebbe accesso. Bisogna investire su nuovi progetti per sostenere le spese di persone meno abbienti". La formazione dei docenti e la capacità di accompagnare gli studenti sono tra gli obiettivi citati dal ministro Bianchi, che ha parlato anche di integrazione a livello nazionale "c'è troppo divario tra nord-sud - ha detto - tra centro-periferia e tra le città e le campagne. La ministra Messa guarda ad una vera Università europea e punta su questa nuova edizione del Programma con cui "si

Stanziati 28,4 miliardi di euro per il periodo 2021-2027 con l'obiettivo di coinvolgere altri 10 milioni di cittadini europei

farà un salto di qualità con un più importante utilizzo delle tecnologie digitali, grazie all'iniziativa *Erasmus going digital* che comprende, tra l'altro, la *European Student Card* e lo strumento *Erasmus Without Paper*". Durante l'evento sono intervenuti anche i direttori delle Agenzie Nazionali Indire, Inapp e Ang, responsabili in Italia per la gestione dei settori Educazione, Formazione e Gioventù, che hanno illustrato i nuovi obiettivi di Erasmus+ 2021-2027.

Santo Darko Grillo, direttore generale Inapp, ha sottolineato gli ottimi risultati di Erasmus+ per la passata programmazione nel settore Formazione professionale con oltre 5 milioni di soggetti coinvolti e circa 300 milioni di euro erogati nel settennato. Grillo ha inoltre posto l'accento sull'architettura del nuovo Programma che intende rispondere alle sfide poste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza promuovendo l'innovazione digitale e gli ambiti di studio che guardano al futuro, in modo da favorire la riduzione dello *skills mismatch*.



L'evento è proseguito nel pomeriggio con la premiazione dei progetti di qualità Erasmus+ nei diversi settori: *Label europeo delle lingue* (settori scuola, università, formazione professionale, adulti), *European Innovative Teaching Award* (settore scuola), *Epale EduHack* (settore adulti) e *Rete EuroPeers Italia* (settore giovani).

Ai vincitori del label europeo delle lingue è stato consegnato il Premio europeo per l'insegnamento Innovativo – EITA. La diversità linguistica dell'Unione Europea è una ricchezza, ha sottolineato Ismene Tramontano coordinatrice dell'Agenzia Erasmus+ Inapp, che ha consegnato i premi insieme a Sara Pagliai coordinatrice dell'Agenzia Indire e Serena Angioli coordinatrice dell'Agenzia nazionale per i Giovani, "le lingue migliorano il dialogo interculturale, l'occupabilità, la mobilità e la competitività dell'Europa stessa".

Ora si parte, dunque, Erasmus+ veleggia verso un altro settennato di mobilità senza frontiere, per un'Europa sempre più forte e integrata.

F.M.



FORMAZIONE CONTINUA, A CHE PUNTO SIAMO?

INTERVISTA A ROBERTO ANGOTTI

Nei giorni scorsi è stato pubblicato l'ultimo [Rapporto al Parlamento sulla Formazione Continua](#), relativo alle annualità 2018, 2019 e 2020, realizzato da Inapp e Anpal per conto del Ministero del Lavoro. Lo studio, che rappresenta una delle pubblicazioni storiche dell'Ente di ricerca, uscito per la prima volta nel 2000, fornisce annualmente dati, approfondimenti e analisi sulle iniziative di formazione continua condotte nel Paese, con particolare riguardo ai risultati delle policy e degli strumenti di sostegno pubblici e privati. Ne parliamo con Roberto Angotti, responsabile del Gruppo di ricerca *Formazione continua e apprendimento degli adulti*, che ha realizzato il Rapporto insieme ad Anpal.

Quali sono le novità di questa ventunesima edizione?

Il XXI Rapporto al Parlamento sulla Formazione Continua in Italia è un osservatorio consolidato di dati, informazioni e analisi sull'andamento degli investimenti pubblici e privati per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. L'analisi delle politiche pubbliche a sostegno della formazione dei lavoratori e delle imprese, promosso dai diversi stakeholder che gestiscono risorse di provenienza comunitaria, nazionale e regionale, è infatti inserita in un'approfondita analisi del contesto e delle dinamiche in cui si sviluppano i comportamenti spontanei di individui e aziende.

Una novità di questa edizione è rappresentata dalla ripresa, dopo 15 anni, del tema della domanda di competenze nel pubblico impiego, inquadrato da una panoramica delle priorità definite dalle Pubbliche amministrazioni a livello internazionale. Inoltre, il Rapporto quest'anno ha adottato come chiave di lettura l'impatto prodotto sulle dinamiche formative dai principali fattori di cambiamento come la digitalizzazione dei processi di produzione, l'invecchiamento della forza lavoro e, per la prima volta, anche la sostenibilità ambientale.

Quali tendenze sono emerse dall'analisi?

Innanzitutto, la conferma di una crescita ancora molto contenuta del fenomeno dell'apprendimento degli



adulti in Italia nel medio periodo, accompagnata da una riduzione dei margini di equità nell'accesso alle opportunità formative da parte dei gruppi vulnerabili. A destare preoccupazione è l'ampia quota di popolazione attiva con bassi livelli di competenze linguistiche, logico matematiche e digitali di base, in particolare nel confronto con l'Europa. Ciò si traduce in un'alta incidenza di adulti *low-skilled* con necessità di *upskilling* soprattutto tra gli over 55, anche occupati, e fra i 35-54enni disoccupati e inattivi.

Sul fronte delle disuguaglianze?

Crescono in particolare i divari generazionali, in un quadro in cui le opportunità di apprendimento risultano maggiormente diffuse fra i giovani, i più istruiti e gli occupati in professioni qualificate, rispetto a chi ha un basso livello di istruzione, ha superato i 45 anni di età e svolge un lavoro poco qualificato. Si tratta di una tendenza generalizzata anche nella forza lavoro, che è possibile riscontrare non solo fra i dipendenti privati ma anche fra i dipendenti pubblici e fra gli autonomi. Le ragioni di tali disuguaglianze potrebbero essere ricondotte alla carenza di una forma unitaria e condivisa di intervento e chiamano in causa l'esigenza di rafforzare l'adozione di una strategia unitaria a livello nazionale, settoriale e territoriale.

Come hanno affrontato le imprese la sfida della digitalizzazione?

A questo proposito abbiamo registrato un'insufficiente capacità del sistema produttivo di dotarsi di quelle competenze digitali e *soft skills* necessarie ad affrontare le sfide della trasformazione digitale e l'accelerazione indotta dalla crisi pandemica.

Dai dati Indaco-Imprese, si riscontra uno sforzo ancora insufficiente per favorirne l'acquisizione sui luoghi di lavoro mentre le iniziative sembrano essere limitate non solo dalla mancanza di fondi e da vincoli normativi ma anche da una insufficiente percezione dell'urgenza strategica di dotarsi di queste competenze. A conferma di ciò, si evidenzia come poco più di un quinto delle imprese italiane consideri lo sviluppo delle competenze tecnologiche delle proprie risorse umane un fattore competitivo e appena il 17% delle imprese investano nello sviluppo delle competenze digitali dei propri addetti. Ciò denota un ampio divario con gli altri Paesi, ponendo le nostre imprese al dodicesimo posto nel *ranking* europeo. La propensione alla formazione in Ict risulta ancora fortemente correlata alla dimensione d'impresa e sbilanciata a livello territoriale, penalizzando le regioni meridionali. Solo una percentuale limitata di imprese sembra esser riuscita a coniugare la trasformazione digitale con una revisione strategica degli orientamenti aziendali e organizzativi mentre l'introduzione di nuove tecnologie raramente si trasforma in innovazione organizzativa e di business.

Quali indicazioni di policy suggerisce il Rapporto?

Fra le sfide del *policy making* emerge la necessità di rafforzare la connessione fra il sistema della formazione continua degli occupati e le politiche di riqualificazione degli adulti in cerca di nuova o di prima occupazione. Appare infatti indispensabile armonizzare le politiche della formazione continua con quelle rivolte alla promozione dell'apprendimento degli adulti, al fine di sviluppare un apprendimento continuo, basato su una partecipazione regolare ad attività formative, formali, non formali e informali, facilitando gli scambi intergenerazionali tra i lavoratori per il passaggio delle esperienze professionali tra giovani e anziani.

Si fa strada l'opzione di ripensare alcune scelte di *policy* ponendo maggiormente al centro, da una parte la soggettività dell'individuo, dall'altra l'obiettivo di una distri-

buzione più equitativa delle opportunità, indirizzando gli sforzi di policy verso la crescita degli investimenti a favore dei gruppi più vulnerabili.

E come superare gli ostacoli di carattere tecnologico?

Per contrastare le barriere alla transizione digitale, che ostacolano soprattutto le piccole imprese e quelle meridionali, fra le quali la propensione alla formazione rimane ancora limitata, sarebbe utile focalizzare il sostegno ai processi di trasformazione tecnologica e digitale sviluppando competenze sull'utilizzo e lo sviluppo delle tecnologie abilitanti così come sull'ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi delle imprese, assicurando un supporto personalizzato attraverso l'introduzione, anche per la definizione dei fabbisogni formativi e dell'offerta di formazione, di figure come quella dell'*Innovation Manager* prevista nell'ambito di Industria 4.0. Questo supporto potrebbe essere agevolmente fornito dai Fondi Interprofessionali.

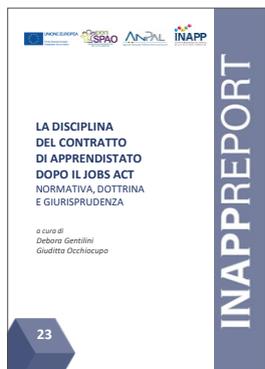
È possibile favorire in qualche modo tali processi?

Su tali aspetti sarebbe utile una maggiore attenzione in fase di programmazione dell'offerta formativa, costruendo occasioni di dialogo fra i diversi e numerosi attori istituzionali, economici e sociali attivi nell'ambito della formazione continua, che favoriscano il disegno di una strategia unitaria a livello nazionale, settoriale e territoriale, al fine di rendere più attrattiva, inclusiva, accessibile e flessibile la partecipazione degli adulti alle iniziative di apprendimento permanente. A tal fine, da più parti si chiede che Inapp possa svolgere un ruolo nel favorire, come in passato, il dibattito e il confronto fra gli stakeholders sulle diverse opzioni di policy.

State già lavorando sul prossimo Rapporto?

Certamente, nella prossima edizione l'analisi potrà contare sulla disponibilità dei nuovi dati delle indagini Indaco-Imprese, Indaco-Adulti e Indaco-Pa di Inapp. Oltre al consueto resoconto sulle iniziative finanziate dai Fondi interprofessionali e dalle Regioni con il Fse, potrebbero essere diffusi i primi dati di monitoraggio del Fondo Nuove competenze, insieme ad una rassegna delle innovazioni programmatiche del Gol (Garanzia di Occupabilità dei lavoratori) e del Piano Nuove Competenze, introdotti nell'ambito del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza per contrastare gli effetti della crisi prodotta dal Covid.

C.B.



La disciplina del contratto di apprendistato dopo il Jobs Act. Normativa, dottrina e giurisprudenza

GENTILINI DEBORA, OCCHIOCUPO GIUDITTA

Roma, Inapp, 2021 (Inapp Report n. 23)

Il rapporto di ricerca contiene un'analisi giuridico-istituzionale della disciplina del contratto di apprendistato, a seguito delle novità introdotte dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (il cosiddetto Jobs Act), nel contesto delle riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio, che hanno investito tale tipologia contrattuale, al fine di trasformarla nella modalità prevalente di inserimento lavorativo dei giovani. Nel dettaglio, il documento offre una disamina dell'evoluzione normativa del contratto di apprendistato, evidenziando le principali tappe che hanno portato alla definizione del nuovo apprendistato; analizza i principali elementi che caratterizzano la disciplina generale del rapporto di lavoro in apprendistato, nonché tutti gli aspetti legati alla formazione; presenta un'analisi della disciplina nazionale e regionale delle tre tipologie contrattuali di apprendistato; esamina gli incentivi economici e normativi previsti dal legislatore nazionale per favorire le assunzioni con il contratto di apprendistato da parte dei datori di lavoro; infine, mette a confronto l'istituto dell'apprendistato e quello del tirocinio extracurricolare.



Innovazione e transnazionalità: l'esperienza dei partenariati strategici

Erasmus+

TRANI FRANCESCA

Roma, Inapp, 2021 (Inapp Report n. 22)

Il rapporto restituisce i risultati di un'indagine realizzata dall'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp, con il supporto di IZI-Disamis, finalizzata ad analizzare le trasformazioni incoraggiate dall'implementazione a livello nazionale dell'azione decentrata partenariati strategici *vocational education and training* (VET) del Programma. Il documento focalizza l'attenzione sulle esperienze concluse, concentrandosi sugli esiti di tale azione di Erasmus+, esaminando i risultati generati in ambito *education&training*. In una logica bottom-up, lo studio è stato indirizzato a far emergere il valore aggiunto apportato dalla cooperazione transnazionale in ambito istruzione e formazione all'innovazione e modernizzazione dei sistemi di riferimento. La rilevazione ha messo in luce i risultati raggiunti dai partenariati strategici in termini di contributo all'apertura internazionale degli organismi coinvolti, di trasferimento a sistema delle innovazioni sviluppate e di sostenibilità degli esiti nel lungo termine.



Piattaforme di analitica visuale per la valorizzazione del patrimonio informativo e documentale Inapp: analisi preliminari e ipotesi di lavoro

LETTIERI NICOLA

Roma, Inapp, 2021


Fonti informative e strumenti per orientarsi nel mondo del lavoro

CARLUCCI CHIARA

Intervento a "L'informazione di fonte pubblica conta. Fonti informative di qualità dal bibliotecario al cittadino", 16 dicembre 2021


Skill mismatch and the dynamics of italian companies productivity

FANTI LUCREZIA

Intervento a "I seminari del giovedì", 9 dicembre 2021


Il ruolo della formazione per agire ESG

NICOLETTI PAOLA

Intervento a "XIX Premio Socialis, Tavola rotonda - CRS Talk, Next Generation: agire ESG per un futuro migliore", 3 dicembre 2021


Covid-19 e mercato del lavoro italiano: vecchie e nuove disuguaglianze

SCICCHITANO SERGIO

Intervento a "Le nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro italiano", Università di Padova, 2 dicembre 2021

CONSIGLI PER LA LETTURA

*Il volume è disponibile presso la Biblioteca*

Il mercato rende liberi e altre bugie del neoliberismo

GALLEGATI MAURO

Roma, LUISS University press, 2021

L'economia è un campo del sapere ricco di possibilità, crocevia di diverse discipline, e lo è diventato ancora di più nell'era dei big data in cui è possibile analizzare enormi quantità di dati e capire andamenti e comportamenti dal micro (consumatori, aziende) al macro (Stati) e per capire le connessioni tra questi sistemi. Il volume fornisce strumenti intellettuali utili per comprendere il problema concettuale della pseudo-scienza economica ma delinea anche la prospettiva di una scienza ricca di possibilità e immaginazione e che non solo potrebbe ma può, se ben utilizzata, fornire indicazioni interessanti sulle grandi questioni politiche che riguardano da vicino tutti noi.



INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubblic...
 13.467 follower
 3s · 🌐

📌 Avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per il conferimento di un incarico di **#lavoro** autonomo ad un/a esperto/a in ricerca sociale per lo svolgimento di attività di definizione di modelli di intervento finalizzati alla piena implementazione dell'**#apprendistato**.

Le manifestazioni dovranno essere trasmesse all'**#INAPP** entro e non oltre le ore 13.00 del ▶ 28 dicembre 2021

<https://bit.ly/3m9ABEP>

AVVISO PER MANIFESTAZIONE DI INTERESSE



Inapp
 @inapp.org

📄 **#formazione #lavoro #istruzione** politiche attive del lavoro **#nuovetecnologie** industria **#i40** ✓
 Sono alcuni dei temi approfonditi in questi mesi nei **#seminari #INAPP**.
 Le registrazioni sono disponibili nella sezione streaming del nostro sito 📄 bit.ly/3seeCQY





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. 12- 2021

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

