



DIVARIO DI GENERE PERCEPITO PRESENTATI I RISULTATI DELLA EUROPEAN SOCIAL SURVEY



**NATALE FORLANI
CONFERMATO PRESIDENTE**

**FOCUS GIOVANI:
FORMAZIONE, LAVORO E NEET**

**ERASMUS+ PER IL BENESSERE
FISICO E MENTALE**

PRIMO PIANO

3

DIVARIO DI GENERE PERCEPITO

Presentati i risultati della European Social Survey

7

NATALE FORLANI CONFERMATO PRESIDENTE

FOCUS GIOVANI

8

DALLA FORMAZIONE AL LAVORO

Un percorso in salita

10

GENERAZIONE NEET. SEMPLICEMENTE FERMI O IN CERCA DI DIREZIONI?

A colloquio con Anna Ancora

LE ALTRE NOTIZIE

13

POLITICHE VET E COOPERAZIONE EUROPEA

Inapp al plenary ReferNet meeting di Salonicco

14

INTELLIGENZA ARTIFICIALE TRA EFFICIENZA E UMANITÀ

Pubblicato il nuovo numero di Sinappsi

15

AGGIORNAMENTI DALLA RICERCA

Nuove indagini in corso

L'EVENTO

16

BENESSERE FISICO E MENTALE NEI CONTESTI EDUCATIVI

Focus in un seminario delle tre Agenzie Erasmus+

18

DA LEGGERE

21

SOCIAL

DIVARIO DI GENERE PERCEPITO

PRESENTATI I RISULTATI DELLA EUROPEAN SOCIAL SURVEY

Il 58% delle donne e il 43,6% degli uomini, nel nostro Paese, ritiene che le donne siano trattate meno equamente in assunzioni, retribuzioni e promozioni. Una percezione inferiore alla media europea (64,1% delle donne e circa 50% degli uomini) e ancora più distante dai valori di Paesi come Svezia e Francia, dove la consapevolezza del divario di genere supera l'80% tra le donne e il 65% tra gli uomini. Sono alcuni dei dati presentati lo scorso 2 ottobre durante il seminario dal titolo *Le differenze tra donne e uomini nelle percezioni e nelle opinioni su lavoro, uso del tempo, benessere, fiducia e valori* organizzato dall'Inapp nell'Auditorium dell'Istituto e online.

I dati sono frutto di elaborazioni dall'undicesimo round della *European Social Survey*, una indagine statistica transnazionale che ha visto la partecipazione di oltre 40 mila persone – di cui 2.865 in Italia – di età pari o superiore a 15 anni, residenti in 24 Paesi europei (non solo membri dell'Unione europea). Il Rapporto nazionale realizzato dall'Inapp - presentato in questa occasione da Manuela Bonacci, Matteo Luppi, Silvia Donno e Simona Mineo - approfondisce i temi della partecipazione al mercato del lavoro, l'uso del tempo, le determinanti del benessere, della soddisfazione e della fiducia, le prospettive valoriali, utilizzando la dimensione di genere come chiave di lettura trasversale, in prospettiva comparata europea.

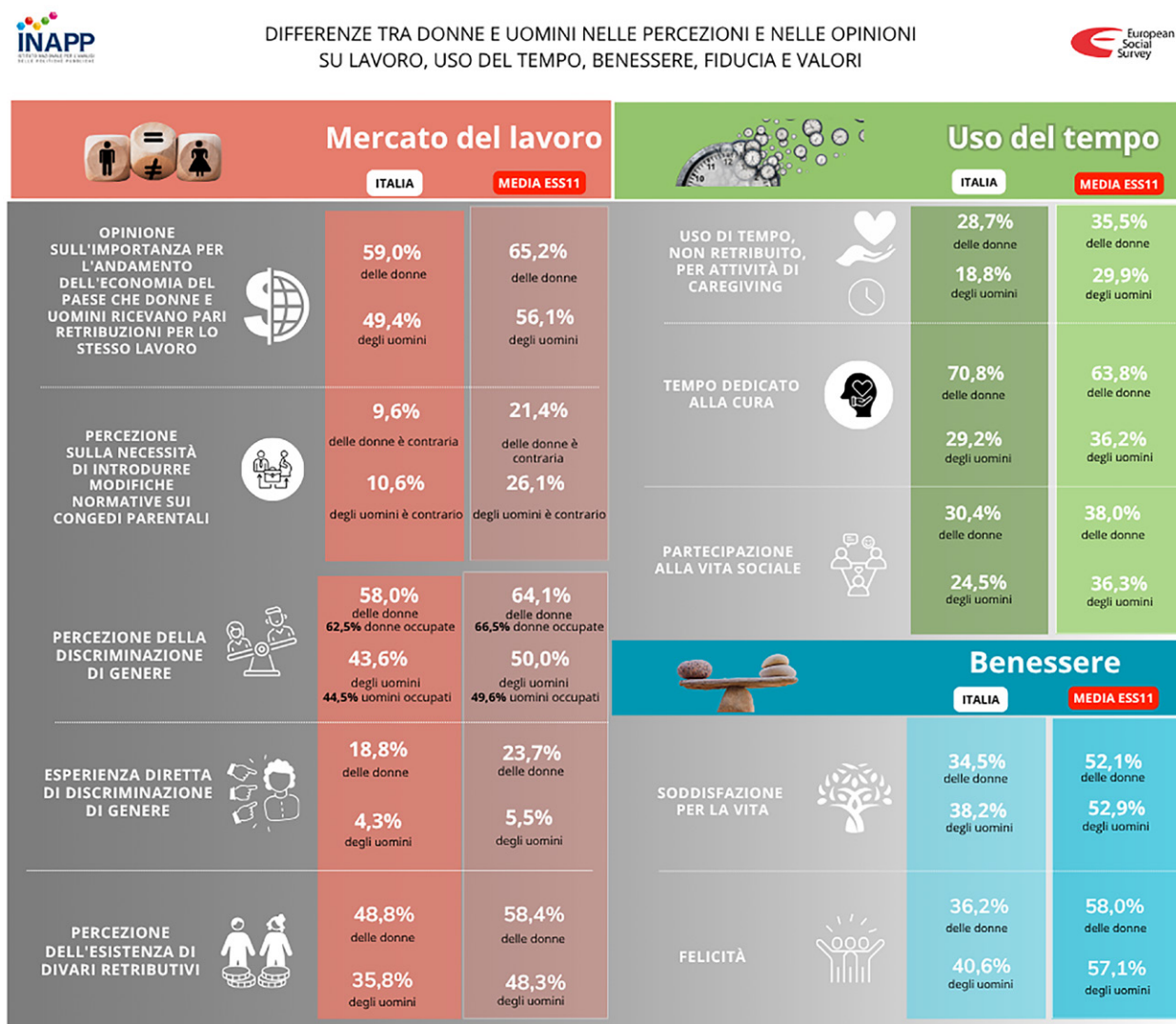


Vediamo più nel dettaglio quali sono le principali evidenze presentate nel Rapporto.

Genere e mercato del lavoro

In Italia la consapevolezza delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro cresce con il livello di istruzione ed è più elevata nelle Regioni del Nord. Gli uomini under 30 e le fasce anziane risultano meno consapevoli. Inoltre, mentre a livello europeo oltre il 65% delle donne e il 56% degli uomini considera molto positivo per l'economia nazionale il principio

della parità retributiva, nel nostro Paese tale opinione è condivisa da quasi il 60% delle donne e il 50% degli uomini. In paesi come l'Islanda, la Svezia o la Spagna, questo principio raccoglie addirittura il consenso di oltre l'80% delle donne e di oltre il 70% degli uomini evidenziando ancora di più lo scarto rispetto alla realtà. Infatti, nonostante i dati Eurostat indichino un gender gap del 43% nel nostro Paese, il 19,2% degli uomini e il 14,5% delle donne ritiene che si tratti di un fenomeno limitato e sporadico, rivelando la notevole distanza fra i dati reali e la percezione soggettiva.



Fonte: European Social Survey (Round 11)



Uso del tempo e carico di cura

L'undicesima fase della *European Social Survey* approfondisce anche alcuni aspetti relativi all'uso del tempo da parte degli uomini e delle donne e indaga il gender gap anche in questo ambito. In particolare emerge che il 24% della popolazione italiana presta assistenza non retribuita a familiari, amici o conoscenti. Le donne caregiver superano gli uomini di dieci punti percentuali, collocando l'Italia tra i Paesi con i valori più alti, insieme a Polonia e Slovenia. Quando l'impegno supera le 10 ore settimanali, la percentuale sale al 42%, rispetto a una media europea del 28%. Il carico di cura femminile aumenta inoltre con l'età, passando dalla *generazione sandwich* over 40, che gestisce sia bambini che anziani, sino alla fascia 60-74 anni, dove le donne caregiver sono il 38% rispetto al 18% degli uomini.

Benessere soggettivo

In Italia, si dichiara soddisfatto della propria vita il 38,2% degli uomini e il 34,5% delle donne. L'insoddisfazione è prevalentemente femminile e tende ad aumentare con l'età. Rispetto al contesto internazionale l'Italia è tra i Paesi con minore soddisfazione per la vita e minore felicità percepita, si colloca all'ultimo posto per benessere emotivo fra i 24 Paesi sotto osservazione mentre è in linea con la media per la salute percepita (quasi il 70% dichiara di avere una salute ottima/buona).

Prospettive e interventi

Nel corso della tavola rotonda moderata da Valentina Cardinali (Inapp) sono state fatte riflessioni e ipotizzate

prospettive in chiave di policy a partire dalla scarsa consapevolezza delle disuguaglianze di genere, nonostante la loro persistenza, che il Rapporto evidenzia.

Come sottolineato dal presidente Inapp Natale Forlani, la componente femminile in età da lavoro rappresenta una risorsa strategica per la crescita dell'occupazione e l'Istituto intende promuovere un modello di valutazione dell'efficacia delle politiche in ottica di genere, per stimolare interventi mirati nei settori del lavoro, della conciliazione e della formazione, con l'obiettivo di ridurre i divari esistenti e favorire una maggiore equità sociale sottolineando che "molte ricerche in materia confermano l'importanza dei servizi di conciliazione tra i carichi lavorativi e quelli familiari, per consentire alle donne di partecipare al mercato del lavoro e per favorire la crescita del comparto dei servizi alle persone, che negli altri Paesi europei attira una quota rilevante di domanda di lavoro qualificato".



“

La componente femminile, in particolare quando in età da lavoro, rappresenta la principale risorsa strategica per far crescere l'occupazione nel nostro Paese.

NATALE FORLANI
Presidente Inapp

”

EUROPEAN SOCIAL SURVEY

in breve



OBIETTIVI

- Fornire una **fotografia comparabile** e di **alta qualità** delle società europee
- Promuovere **standard scientifici rigorosi** nelle indagini sociali internazionali



CARATTERISTICHE PRINCIPALI

Indagine comparativa europea avviata nel 2001

Infrastruttura permanente di raccolta dati transnazionale, con la forma di un ERIC – European Research Infrastructure Consortium istituito con decisione della Commissione europea (ESS ERIC)

METODOLOGIA



Indagine campionaria biennale (Round)

Questionario strutturato comune a tutti i Paesi

Interviste faccia a faccia (CAPI) a persone di 15 anni o più*

COPERTURA

oltre **30**
Paesi europei
(inclusi extra-UE)



GOVERNANCE

Assemblea Generale dei Paesi membri, Direttore, Core Scientific Team e rete di National Coordinator



ACCESSO AI DATI

Raccolta, validazione e anonimizzazione presso **archivio centrale ESS ERIC**

Banca dati disponibile liberamente sul portale



INAPP

RUOLO
E RESPONSABILITÀ IN ESS

- **Partecipazione stabile dal Round 8 dell'indagine (2017)** come full member, su designazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
- **Rappresentanza dell'Italia** nell'Assemblea Generale di ESS ERIC e nel Forum dei National Coordinator
- **Coordinamento** delle fasi di campionamento e raccolta dati
- **Finanziamento diretto** dell'attuazione dell'indagine in Italia
- **Valorizzazione scientifica e analisi dei risultati** tramite gruppo di lavoro multidisciplinare con esperienza in ricerca sociale e indagini statistiche

* selezionate con campionamento probabilistico e rappresentativo della popolazione fino al Round 11, dal Round 12 progressivo spostamento dell'approccio metodologico verso la autocompilazione del questionario da parte del rispondente, in prospettiva esclusivamente con tecnica CAWI.



Per approfondire

[European Social Survey \(Round 11\). Differenze tra donne e uomini nelle percezioni e nelle opinioni su lavoro, uso del tempo, benessere, fiducia e valori: overview internazionale e contesto italiano](#)

[Guarda la videoregistrazione](#)

A.T.

NATALE FORLANI CONFERMATO PRESIDENTE DELL'INAPP E RINNOVATO IL CDA

Il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali Marina Calderone, ha confermato Natale Forlani Presidente dell'Inapp, e rinnovato il Consiglio di amministrazione con la nomina di Fabrizio Antolini, in rappresentanza del Ministero del Lavoro, di Fiorella Lunardon, in rappresentanza del Ministero del Lavoro d'intesa con la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, Giovanni Bocchieri, in rappresentanza della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e Sandra D'Agostino in rappresentanza dei ricercatori e dei tecnologi dell'Inapp. Presidente e Consiglio di amministrazione dureranno in carica 4 anni.

Per Natale Forlani, che svolgerà il suo incarico a titolo gratuito, si tratta di una conferma in quanto era già stato nominato al vertice dell'Istituto nell'aprile del 2024.



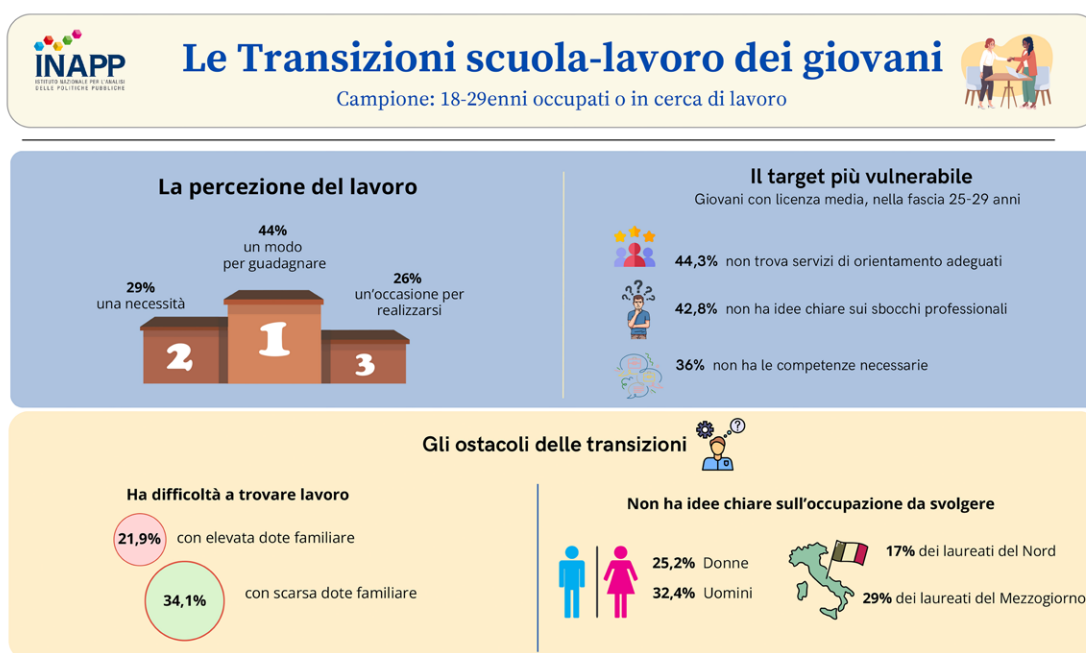
DALLA FORMAZIONE AL LAVORO

UN PERCORSO IN SALITA

Il passaggio dalla scuola al lavoro non è solo uno snodo centrale nella vita degli individui ma anche un tema cruciale per la definizione di politiche formative e occupazionali rivolte ai giovani. Per questo motivo l'Inapp ha dedicato al fenomeno un approfondimento confluito nel *Policy brief* di recente pubblicazione dal titolo *La (difficile) transizione scuola-lavoro dei giovani*. Il paper offre una lettura a partire dai dati dell'Indagine Plus realizzata dall'Inapp nel 2024 su un campione di oltre 45 mila soggetti tra i 18 e 74 anni, rappresentativo dell'intero territorio nazionale. Il target analizzato nello specifico riguarda giovani 18-29enni occupati o in cerca di lavoro che sono stati intervistati nell'ottica di far emergere i nodi principali collegati alla transizione scuola-lavoro mettendo in luce i fattori individuali, di contesto e soggettivi che hanno condizionato tale passaggio.

Una transizione certamente complessa considerato l'ambito nel quale si inserisce, ossia quello del

sistema italiano che presenta una serie di specificità rispetto agli altri Paesi europei a partire da livelli più bassi di scolarizzazione, una marcata componente giovanile della disoccupazione di lunga durata e un evidente disallineamento tra domanda e offerta di capitale umano, tradotto nei due fenomeni dello *skill mismatch* e dell'*educational mismatch*. Lo svantaggio generazionale dei giovani nei confronti degli adulti tipico del nostro Paese si associa, inoltre, ad un'altra specificità tutta italiana rappresentata dall'alto tasso di informalità presente nell'intermediazione lavorativa per cui amici e parenti si sostituiscono ai canali formali d'ingresso nel mercato del lavoro. In questo quadro, quasi la metà del campione intervistato (44%) – circa 3,9 milioni di giovani – pensa che il lavoro rappresenti solo un modo per guadagnare, il 29% una necessità e solo il 26% un'occasione per realizzarsi, denunciando così la perdita della valenza identitaria e sociale rappresentata dall'occupazione.



Entrando nel cuore dello studio, che analizza gli elementi di difficoltà della transizione scuola-lavoro, emerge con evidenza l'importanza del contesto di provenienza inteso come la ricchezza culturale, economica e relazionale della famiglia di appartenenza. Chi proviene da contesti con un background elevato ritiene nel 30% dei casi che il lavoro sia un modo per realizzarsi contro il 18% di quelli con 'dote familiare' inferiore, oltre al fatto che la carenza di opportunità lavorative è denunciata dai primi nel 21,9% dei casi, mentre per i secondi la percentuale sale a 34,1%. L'analisi di genere mostra come gli uomini manifestino maggiori difficoltà ad orientarsi nel modo del lavoro, il 32,4% dichiara, infatti, di non avere idee chiare sull'occupazione da svolgere, sette punti percentuali in più delle donne. Dal punto di vista dei titoli di studio si osserva che i giovani con licenza media, soprattutto nella fascia 25-29 anni, rappresentano il gruppo più vulnerabile, difatti il 44,3% di questi non riesce a trovare servizi di orientamento adeguati, più di due su cinque non hanno idee chiare sui possibili sbocchi professionali (42,8%) e oltre un terzo non trova offerte di lavoro (32,9%). Anche il fattore geografico sembra incidere sulle difficoltà incontrate dai giovani nella

transizione e, come rivela l'analisi territoriale, il Nord-Est rappresenta l'area dove i giovani diplomati lamentano maggiormente offerte di lavoro non soddisfacenti (34,9%), mentre i laureati del Mezzogiorno sono quelli più disorientati riguardo le prospettive professionali (29% contro il 17% del Settentrione). Nel complesso, 3 giovani su 10 reputano insoddisfacenti le offerte di lavoro, innanzi tutto a causa dell'inadeguatezza salariale (76,4% dei casi) e solo secondariamente in relazione alla distanza tra il luogo di lavoro e quello di residenza.

“Serve un nuovo patto generazionale – ha commentato il Presidente dell'Inapp Natale Forlani – capace di restituire al lavoro un significato pieno, come fattore di identità e partecipazione sociale. È necessario connettere orientamento, formazione, impresa e conoscenze, per soddisfare i fabbisogni collettivi e le aspettative personali offrendo più lavori dignitosi, stabili e coerenti con i loro talenti”.

Per approfondire

[Leggi il comunicato stampa](#)

M.M.

NUOVA INDAGINE SULLE SCELTE FORMATIVE DEI GIOVANI

È partita nel mese di ottobre 2025 la nuova indagine dell'Inapp [Le scelte formative dei giovani in Italia](#) finalizzata ad analizzare il processo di scelta formativa e le aspirazioni al futuro dei giovani in uscita dai percorsi del secondo ciclo. L'obiettivo della rilevazione è quello di fornire una base informativa utile all'elaborazione di politiche a supporto delle scelte formative consapevoli e favorire, così, le transizioni formative e professionali dei giovani. L'indagine, inserita nel [Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027](#), coinvolge un campione di 150 istituzioni scolastiche e formative distribuite sull'intero territorio nazionale e prevede la somministrazione, in aula, di un questionario alle allieve/i che hanno frequentato, durante l'anno formativo 2025/26, la quinta classe di Licei, Istituti Tecnici e Istituti Professionali e la terza e/o la quarta annualità di percorsi di IeFP.



GENERAZIONE NEET. SEMPLICEMENTE FERMI O IN CERCA DI DIREZIONI?

A COLLOQUIO CON ANNA ANCORA

C'è una buona e una cattiva notizia: i *Neet* (*not in education, employment or training*) in Italia sono diminuiti di circa un terzo negli ultimi quattro anni, ma rappresentano ancora una quota tra le più elevate in Europa. Un esercito di oltre un milione di giovani che non studia e non lavora, con ricadute importanti nella società e nell'economia del Paese.

L'Inapp ha recentemente avviato un'[indagine nazionale](#) che scava alle radici del fenomeno e fornisce elementi utili alla definizione di politiche di contrasto mirate. I primi esiti sono stati presentati in un'[audizione alla Camera dei deputati](#) il 21 ottobre scorso.

Ne parliamo con Anna Ancora, ricercatrice dell'Istituto e responsabile dell'attività di ricerca.



Partiamo dai numeri. Quanti sono in Italia i giovani che non studiano e non lavorano?

La dinamica recente è positiva: tra il 2022 e il 2025 i *Neet* di età compresa fra i 15 e i 29 anni sono diminuiti del 35,7%, con il tasso sceso da 19,4% a 12,4% nel II trimestre del 2025, pari a 1.093.418 giovani. Il calo riguarda sia gli inattivi sia chi è in cerca di lavoro; particolarmente rilevante il dimezzamento di coloro che 'non cercano né sono disponibili': -53,7%. Resta però un differenziale strutturale: nel 2023 il Mezzogiorno tocca il 24,1% contro il 10% del Nord; e permangono i divari di genere, con le donne che sono il 17,8% mentre gli uomini il 13,1%. In sintesi: numeri in miglioramento, ma con fratture territoriali e di genere ancora marcate.

Quali sono le cause dell'inattività giovanile?

La nostra indagine, come molti degli studi realizzati sul fenomeno, evidenzia cause intrecciate: background familiare con capitale educativo medio-basso, percorsi di studio interrotti o poco spendibili, esperienze lavorative frammentate per lo più informali con pochi contratti stabili, e una geografia delle opportunità fortemente diseguale. Nell'indagine, oltre un terzo di chi ha lavorato lo ha fatto senza contratto e il motivo principale di uscita è la scadenza del contratto per il 30,5% dei giovani, seguito da retribuzioni insufficienti per il 19,3%. Pesano anche i carichi di cura e il tempo sospeso delle attese. Inoltre, una parte dei *Neet* svolge attività informali o di cura non rilevate dai registri, segnalando che l'inattività è spesso una sospensione più che un'assenza di attività.

È un fenomeno volontario o meno. Si sceglie di essere *Neet* o lo si diventa?

Nel nostro campione, il 60,4% è attivo nella ricerca, il 28,8% non cerca ma accetterebbe un'offerta; solo 10,8% rifiuterebbe anche a fronte di una proposta. Questo inquadra l'inattività come condizione prevalentemente non volontaria, segnata da ostacoli oggettivi (contratti corti, bassi salari, mismatch) e soggettivi (sfiducia, disorientamento). Anche i tempi di permanenza lo confermano: il 67,2% è inattivo da meno di un anno, mentre un 32,8% di lungo corso si concentra tra donne e fasce più adulte. La policy, quindi, deve lavorare su aggancio e riattivazione, più che su stigma.

Nel documento presentato alla Camera dei deputati si parla di 'nuovi volti dell'inattività'. Cosa significa esattamente?

Significa che i *Neet* non sono un blocco unico: coesistono profili e traiettorie diverse, tra sospensione temporanea, attività di cura, lavori informali, laureati disillusi e giovani in transizione. L'idea di fondo della nostra indagine nasce proprio dalla consapevolezza che è necessario entrare in profondità per comprendere in modo più specifico questo fenomeno. Evitando di porre un'etichetta unica su situazioni che hanno connotazioni differenti. Parliamo di eterogeneità: non solo chi non studia e non lavora, ma giovani con storie diverse. C'è chi è in attesa attiva dell'occasione, chi alterna lavoretti informali, chi si prende cura di figli o familiari, chi ha titoli medio-alti ma non converte il capitale formativo in lavoro, e un nucleo più piccolo di ritirati. Per questo combiniamo dati quantitativi e qualitativi, per costruire tipologie: cambiano motivazioni, risorse, tempi di permanenza e leve di riattivazione. Servono strumenti differenziati, non un unico pacchetto.

Quindi l'inattività non è solo una questione di mancanza di competenze?

Esatto. Le competenze contano, ma pesano anche la qualità del lavoro, la rete dei servizi disponibili e accessibili, i divari territoriali e i carichi familiari. Molti hanno già lavorato: il problema è la qualità e la continuità.

Studiare sembra essere percepito più come crescita personale che come investimento economico. È così?

Sì: tra i giovani intervistati prevale l'idea che lo studio serva ad accrescere la propria cultura e migliorarsi, più che a fare carriera. È questo un segnale di scollamento tra scuola e lavoro.

Dalle nostre domande emerge un valore identitario dello studio: le opzioni legate a cultura e miglioramento personale raccolgono più preferenze di quelle puramente strumentali, quali ad esempio, 'più possibilità nel mercato' o 'prepararmi al lavoro desiderato'.

È un cambio di paradigma: l'istruzione è percepita come crescita di sé più che come leva di reddito. Questo riflette, da un lato, aspettative ridimensionate sul ritorno occupazionale; dall'altro, l'urgenza di ricucire formazione e sbocchi, con esperienze *on-the-job* e sistemi di riconoscimento delle competenze.

Avete analizzato anche le soglie di accettabilità del lavoro. Cosa è emerso?

Linee rosse chiare: sotto-salario e irregolarità sono ritenute inaccettabili, meno di 600 euro al mese per un lavoro a tempo pieno e assenza di contratto sono ai vertici del rifiuto. C'è invece apertura verso responsabilità e lavoro dipendente, quando le condizioni sono dignitose.

Il nostro coefficiente di inaccettabilità mostra in testa retribuzioni troppo basse (+40) e assenza di contratto (+28); seguono turni di notte (+20), reperibilità continua (+19) e mansioni poco qualificate (+15).

Sono invece considerati accettabili, espressi con valori negativi, incarichi di responsabilità (-21) e lavoro alle dipendenze (-27). Il messaggio sembra netto: i giovani non rifiutano il lavoro in sé o la gerarchia; chiedono legalità e dignità. Agire su salario e regolarità trasforma la disponibilità potenziale in accettazione effettiva.

Su quali leve bisogna intervenire per sostenere l'occupazione giovanile e invertire il fenomeno?

Gli assi fondamentali sono: orientamento continuo e di prossimità, ingressi di qualità, ponti istruzione-lavoro con riconoscimento delle competenze. E una regia che riduca la frammentazione degli interventi. L'implementazione di questa linea strategica non deve eludere queste quattro tappe: 1) orientamento precoce e continuo, con reti territoriali integrate tra scuole, formazione, CPI e terzo settore 2) politiche di seconda opportunità per chi ha interrotto gli studi, valorizzando apprendimento non formale e micro-crediti formativi 3) lavoro dignitoso e regolare: trasparenza retributiva, tutele nei percorsi di ingresso, premialità alle imprese che assumono giovani con carriere discontinue 4) capitale sociale: volontariato, cittadinanza attiva e cooperative come spazi di riattivazione. Serve una regia nazionale che consolidi il buon lavoro già avviato con il Piano *Neet* e la Garanzia Giovani e lo potenzi nella prossimità.

Quando saranno disponibili i risultati completi della ricerca che state conducendo?

In audizione abbiamo condiviso le prime evidenze e presentato solo un primo assaggio dei risultati emersi, in occasione dell'istituzione della Giornata nazionale per il contrasto all'inattività giovanile.

La rilevazione *Cawi* - realizzata tra gennaio e luglio 2025 su 1.548 *Neet* - è stata integrata da un field qualitativo composto da interviste in profondità e focus group. Attualmente stiamo completando l'elaborazione integrata per costruire profili educativi e tipologie di inattività. L'analisi completa sarà realizzata in modo da integrare il quadro emerso e gli approfondimenti realizzati in fase qualitativa. I risultati completi saranno resi pubblici a chiusura del lavoro di analisi e validazione interna nei primi mesi del 2026.

F.L.



POLITICHE VET E COOPERAZIONE EUROPEA

INAPP AL REFERNET MEETING DI SALONICCO

Il 23° incontro annuale della rete ReferNet si è svolto a Salonicco il 22–23 ottobre 2025, riunendo i partner della rete, delegati nazionali, esperti Cedefop e rappresentanti della Commissione europea.

L'evento è stato preceduto dalla conferenza del 20–21 ottobre su *Financing adult learning: The role of public funding*. Entrambi gli appuntamenti hanno permesso di confrontarsi su sfide comuni, risultati raggiunti e attività future. L'incontro aveva tre obiettivi: aggiornare i partner sugli sviluppi delle politiche europee in ambito Vet (Vocational, education and training), competenze e qualificazioni; fare il punto sulle attività ReferNet del 2025; costruire il workplan 2026.

Plenarie, workshop tematici, spazi espositivi, incontri bilaterali e sessioni di confronto creativo hanno caratterizzato il lavoro, favorendo un dialogo tra esperienze nazionali, istituzioni europee e mondo della ricerca.

Per l'Inapp hanno partecipato Roberto Angotti, in qualità di *National coordinator* di ReferNet Italy e responsabile del gruppo di ricerca del progetto, e Concetta Fonzo, in qualità di *Deputy coordinator* di ReferNet Italy.

In apertura dei lavori, la Commissione europea ha presentato gli sviluppi più recenti delle politiche Ue in materia di Vet, collocati nel quadro della *European Skills Agenda*, del Piano d'azione per il Pilastro europeo dei diritti sociali e degli obiettivi *Reskilling e Upskilling 2030*. Successivamente ha sottolineato il ruolo strategico dell'Istruzione e formazione professionale per la competitività sostenibile e la coesione sociale; l'importanza della formazione continua per sostenere la transizione verde e digitale; il rafforzamento dei sistemi di apprendimento permanente, anche attraverso microcredenziali, il riconoscimento degli apprendimenti non formali e sistemi di assicurazione qualità; il monitoraggio dell'attuazione delle



raccomandazioni del Consiglio su Vet (2020) e della Dichiarazione di Herring, con attenzione a governance, partenariato con imprese e inclusione.

La delegazione italiana ha contribuito proponendo soluzioni operative e condividendo pratiche nazionali trasferibili, in particolare per quanto riguarda la cooperazione e le priorità comuni. Il confronto tra i partner ha portato alla definizione di linee guida per il piano 2026, tra queste: il miglioramento della qualità del policy reporting; una maggiore integrazione tra dati quantitativi e analisi qualitative; il rafforzamento delle attività di comunicazione e visibilità della rete; lo sviluppo di strumenti digitali per credenziali e monitoraggio; la collaborazione su progetti transnazionali.

Particolarmente interessanti sono stati gli interventi su intelligenza artificiale e sul ruolo crescente di docenti e formatori in un mondo in rapida evoluzione.

L'evento tematico *Microcredentials and the future of learning* ha messo in luce le potenzialità di queste nuove forme di certificazione nel collegare formazione, mercato del lavoro e inclusione sociale. Sono stati presentati i risultati preliminari dell'attività ReferNet 2025 dedicata alle microcredenziali, con contributi di diversi Paesi, tra cui l'Italia, che ha illustrato casi in settori tecnologici e nei servizi, evidenziando aspetti legati a qualità, governance e accessibilità.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE TRA EFFICIENZA E UMANITÀ PUBBLICATO IL NUOVO NUMERO DI SINAPPSI

L'intelligenza artificiale (IA) sta trasformando in profondità non solo i processi produttivi e i servizi, ma anche la vita quotidiana di ciascuno di noi. Il **nuovo numero** della rivista scientifica dell'Inapp, *Sinappsi*, recentemente pubblicato e curato da Marcella Milana e Maria Enrica Virgillito, esplora i molteplici impatti della cosiddetta "IA di massa" su tutti i livelli dell'organizzazione sociale. Grazie ai numerosi contributi di esperti e studiosi, il fascicolo approfondisce le implicazioni delle applicazioni dell'IA sulle dimensioni economiche e sociali, evidenziando il delicato equilibrio tra efficienza e umanità che queste tecnologie dovrebbero garantire. Se da un lato, infatti, le tecnologie generative stanno trovando applicazione in numerosi ambiti pubblici e privati migliorando l'efficienza dei processi e supportando i lavoratori, dall'altro sollevano crescenti preoccupazioni per il rischio di sostituzione di molte professioni, dalla gestione amministrativa alla produzione, fino alla ricerca scientifica e all'istruzione.

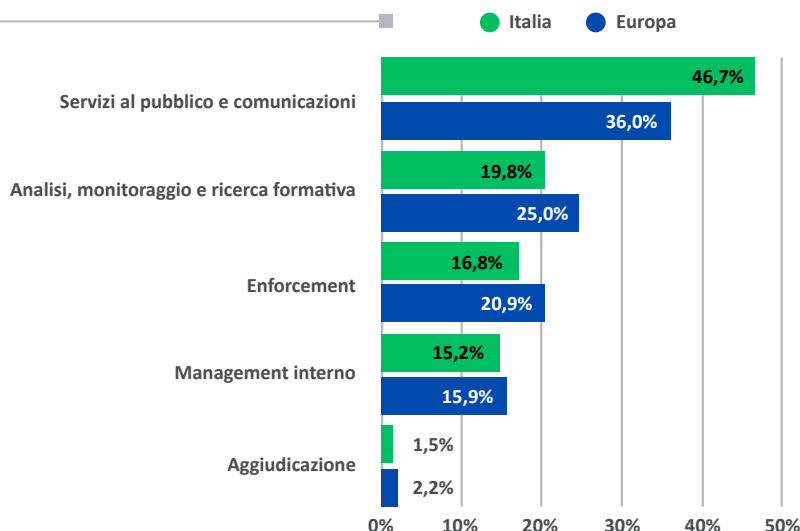
Complessivamente, il numero offre una prospettiva multidisciplinare volta a scandagliare le attuali ramificazioni dell'IA. Tre sono infatti le principali aree tematiche affrontate: *Implicazioni dell'IA per le scienze, le tecnologie e la società*, in cui si analizza l'IA come strumento tecnico e di supporto alla produzione e all'amministrazione, soffermandosi sul suo impatto nella ricerca scientifica, nella progettazione sociale e nella comunicazione pubblica. Una seconda parte, intitolata

Aspetti legali, etici e di regolamentazione, approfondisce le implicazioni giuridiche ed etiche dell'IA, con un confronto tra le normative europee e internazionali, le sfide poste dalla robotica collaborativa e dall'uso degli algoritmi nella pubblica amministrazione, proponendo un quadro normativo che concili innovazione e tutela e che promuova un approccio umano-centrico. Una terza parte *Mercato del lavoro e competenze umane*, in cui si affronta il tema cruciale dell'impatto dell'IA sull'occupazione e sulle competenze. Attraverso studi empirici e analisi econometriche, si indagano gli effetti dell'IA sulla domanda di lavoro e sul disallineamento tra competenze richieste e disponibili. Emergono riflessioni sulle opportunità offerte dall'IA per migliorare l'incontro tra formazione e mercato del lavoro, ma anche sui rischi di esclusione e subordinazione algoritmica. "Tra efficienza e umanità" richiama quindi una duplice sfida. Da un lato evitare che l'automazione generi esclusione, dall'altro, costruire un ecosistema che metta al centro le persone e capace, quindi, di integrare l'innovazione con i valori fondamentali democrazia. Nella parte dei *Saggi*, l'articolo di Venere e Panico incentrato sull'invecchiamento della forza lavoro in Italia. Chiude il numero la rubrica *Scaffale*, con recensioni che suggeriscono letture di recenti testi dedicati a vari aspetti dell'intelligenza artificiale.

V.C.



Processi che utilizzano l'IA nel settore pubblico in Europa e in Italia



Fonte: elaborazione da Sinappsi 2, 2025 dall'articolo Musella, Rullo, Intelligenza artificiale come policy capacity

AGGIORNAMENTI DALLA RICERCA

NUOVE INDAGINI IN CORSO

Inapp prosegue il suo lavoro di raccolta di dati qualitativi allo scopo di produrre conoscenze utili per orientare le politiche pubbliche in materia di lavoro, istruzione e formazione, inclusione sociale.

Qui di seguito una selezione:

[Rilevazione imprese e lavoro \(RIL\) VII edizione.](#)

Indagine che coinvolge un totale di 35.000 imprese rappresentative delle società di persone e di capitali attive in Italia nel settore privato extra-agricolo. Si sviluppa attraverso due indagini campionarie complementari. La prima si riferisce ad un campione effettivo di 30.000 imprese con almeno un dipendente, ed è caratterizzata da una struttura parzialmente longitudinale. La seconda coinvolge un ulteriore campione di 5.000 imprese con almeno 10 dipendenti e include un approfondimento specifico sul tema dell'Intelligenza artificiale. Le informazioni acquisite consentono di ottenere importanti indicazioni in merito a molteplici ambiti di intervento del decisore pubblico: il funzionamento dei meccanismi che regolano il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, la dinamica della produttività e dei salari, le cause e le conseguenze dell'investimento nelle nuove tecnologie, il ruolo delle relazioni industriali all'interno delle aziende, e altro.

[European Social Survey \(ESS\).](#)

Indagine finalizzata all'osservazione delle abitudini, delle convinzioni e dei comportamenti delle persone che risiedono nei Paesi europei viene svolta in più di 25 Paesi ogni due anni. Coinvolge circa 7000 individui, dai 15 anni in su, estratti casualmente in oltre 200 Comuni italiani. Lo scopo della partecipazione di Inapp a ESS è di fornire un quadro di riferimento affidabile e metodologicamente robusto sul cambiamento sociale in Italia, in prospettiva comparata europea, rivolto alla comunità scientifica, ai policy maker, e all'opinione pubblica nel suo complesso.

[Indagine sulla conoscenza nella Pubblica Amministrazione \(INDACO-PA 2025\)](#)

Indagine che consente l'elaborazione degli indicatori chiave sulla diffusione delle attività formative nelle PA (incidenza,

partecipazione, accesso, intensità e costi della formazione). Numerose le informazioni rilevate su: le strategie formative; le competenze richieste; le modalità di organizzazione della formazione; gli ostacoli; i fabbisogni formativi; la progettazione e la valutazione della formazione erogata; la formazione digitale; il micro-learning; l'Intelligenza Artificiale (IA); l'Age management e il trasferimento intergenerazionale; la formazione come strumento per aumentare il benessere all'interno della PA; la transizione amministrativa. È rivolta a tutte le Unità Istituzionali appartenenti al settore delle Amministrazioni Pubbliche italiane (Settore S13, ISTAT) ed è effettuata attraverso: una rilevazione campionaria indirizzata ai Comuni aventi un numero di dipendenti compreso tra 6 e 49; una rilevazione censuaria sulle altre unità istituzionali appartenenti al settore delle Amministrazioni pubbliche, oltre che sui comuni con 50 o più dipendenti.

[Qualità del lavoro del personale retribuito occupato nei servizi sociali erogati dal soggetto pubblico e dal non profit.](#)

Indagine a carattere sperimentale e campionario che si concentra sugli individui retribuiti occupati nei servizi sociali con l'obiettivo di cogliere gli aspetti determinanti della qualità del lavoro in ambito sociale e arricchire le conoscenze sul tema. Tale filone di ricerca costituisce il completamento di processi conoscitivi consolidati intrapresi dall'Inapp in tema di erogazione dei servizi sociali (vedi anche l'Indagine sull'offerta pubblica e privata di servizi sociali). Prevede due ambiti di rilevazione: il primo riferito ai comuni italiani, il secondo agli enti non profit.

V.O.



BENESSERE FISICO E MENTALE NEI CONTESTI EDUCATIVI

FOCUS IN UN SEMINARIO DELLE TRE AGENZIE ERASMUS+

Imparare a stare bene, stare bene per imparare: è questo titolo del seminario promosso congiuntamente dalle Agenzie nazionali Erasmus+ Indire, Inapp e Aig, lo scorso 10 ottobre, in occasione della Giornata mondiale della salute mentale.

L'evento ha offerto uno spazio di approfondimento e confronto su un tema cruciale e sempre più urgente, in linea con la Strategia europea per l'Inclusione e la diversità sulla quale le tre Agenzie nazionali lavorano in stretta collaborazione. Una iniziativa – rivolta agli organismi che operano nei settori della Scuola, Istruzione e Formazione professionale, Educazione degli adulti, Gioventù e Sport del Programma – che ha offerto ai partecipanti una riflessione condivisa sul benessere fisico e mentale nei contesti educativi, con un focus sullo sviluppo delle competenze sociali ed emotive degli studenti e degli educatori e sulla creazione di ambienti favorevoli alle relazioni positive, all'apprendimento e alla crescita personale.

Nel corso dell'apertura della sessione plenaria, Ismene Tramontano, direttrice dell'Agenzia [Erasmus+ Inapp](#), ha evidenziato la necessità, rimarcata dalla Commissione europea, di accendere un faro non solo sui soggetti con problemi di salute mentale o fisica ma anche sulle persone con problemi di background socioeconomico di svantaggio, ricordando che “dal 2021 al 2025 la nostra Agenzia ha finanziato oltre 23 mila mobilità di cui oltre il 20% hanno riguardato soggetti con minori opportunità”. Dopo i saluti istituzionali, sono intervenuti rappresentanti delle autorità nazionali e della Commissione Europea e la psicologa e psicoterapeuta Loredana Cirillo, esperta in disturbi del comportamento alimentare e dipendenze tecnologiche presso l'Istituto Minotauro.





A seguire, si sono succeduti gli interventi delle tre *Inclusion officers* italiane – Franca Fiacco per l’Agenzia Erasmus+ Inapp, Angela Miniati per l’Agenzia Erasmus+ Indire e Mirella Olivari per l’Aig, Agenzia italiana per la Gioventù – le quali hanno fornito aggiornamenti sulle strategie di inclusione promosse dalle rispettive Agenzie nazionali. Nel pomeriggio, invece, si sono svolte sessioni tematiche parallele, durante le quali i gruppi di lavoro sono stati suddivisi per settori specifici.

All’evento proposto in modalità mista, presso l’Auditorium Inapp in presenza e in collegamento remoto via streaming, hanno partecipato oltre 170 organismi appartenenti a tutti i settori coinvolti del Programma Erasmus+. Come ricordato da Franca Fiacco “i disturbi mentali tra i giovani hanno un impatto diretto e crescente sulla loro istruzione e formazione professionale: peggiorano il rendimento, aumentano il rischio di abbandono scolastico e compromettono il futuro lavorativo e sociale. Le istituzioni educative che

operano a tutti i livelli possono essere sia la causa che la soluzione: investire in benessere mentale e supporto psicologico è fondamentale per il successo educativo e personale”. Pertanto, come evidenziato da Ismene Tramontano, “il seminario ha dimostrato quanto sia importante integrare il tema della salute mentale nelle progettualità Erasmus+, valorizzando approcci inclusivi e multidisciplinari.”

Per approfondire:

[Guarda la videoregistrazione](#)

A.T.



Scopri tutti gli appuntamenti dell’Istituto



Lavoro e relazioni sindacali nella transizione digitale: sfide e opportunità

INAPP, DE MINICIS MASSIMO, DONÀ SILVIA

Roma, *Inapp*, 2025 (*Inapp Report*, n. 62)

Negli ultimi anni, i processi di digitalizzazione hanno investito in profondità l'organizzazione del lavoro, ridefinendone tempi, spazi e modalità. L'introduzione di tecnologie algoritmiche nei luoghi di lavoro – dalle piattaforme digitali al controllo automatizzato delle prestazioni lavorative alla ridefinizione delle forme e degli status contrattuali – ha modificato l'assetto tradizionale delle relazioni industriali, generando nuove sfide sul piano della rappresentanza, della contrattazione collettiva e dei diritti dei lavoratori. Lo studio ha l'obiettivo di analizzare l'impatto di tali trasformazioni tecnologiche sul sistema delle relazioni industriali, inteso come quell'insieme complesso di rapporti nel mercato del lavoro tra associazioni di rappresentanza dei lavoratori, associazioni datoriali e istituzioni che si cristallizzano in norme, prassi negoziali e dispositivi regolativi, sia a livello aziendale, che nazionale.



Valutare competenze chiave nella IeFP: compiti di realtà e linee guida per l'adattamento in contesto

INAPP, GIOVANNINI FABRIZIO, SANTANICCHIA MARTA

Roma, *Inapp*, 2025 (*Inapp Report*, n. 60)

Il report presenta un dispositivo di valutazione formativa e autentica delle competenze chiave nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), sviluppato tra il 2018 e il 2023. Le competenze trattate sono: cittadinanza, imprenditorialità, consapevolezza ed espressione culturali, personale/sociale/imparare a imparare. Il modello si basa su compiti di realtà, rubriche di valutazione, e-portfolio e strumenti strutturati, articolati su quattro dimensioni (intellettiva, strategica, metodologica, sociale/valoriale) e ancorati ai "nuclei del sapere". Il rapporto fornisce linee guida operative, esempi concreti, indicatori specifici e comuni, e riflessioni sulla sperimentazione e validazione del dispositivo.



La dipendenza finanziaria in prospettiva di genere. Riconoscere e contrastare la violenza economica

CHIURCO LUCIA

Roma, *Inapp*, 2025 (*Inapp Paper*, n. 59)

La violenza contro le donne è riconosciuta dalla comunità scientifica e dalle organizzazioni internazionali come una manifestazione persistente della discriminazione strutturale di genere, derivante da rapporti di potere storicamente iniqui tra donne e uomini, rinforzati da costrutti sociali legati a convenzioni e stereotipi basati sul genere. Tra le forme di violenza, quella economica, definita nel contesto europeo come "qualsiasi atto o comportamento che causi un danno economico al partner (...)", è stata a lungo intesa come una forma di abuso emotivo o psicologico e oggetto di poca attenzione non solo in ambito accademico, ma anche in quello politico, giuridico e socioculturale. Sulla base della letteratura, il paper evidenzia come la dipendenza finanziaria e le esperienze di violenza economica possano rafforzarsi reciprocamente e sottolinea i limiti nella misurazione dei due fenomeni a livello europeo. Si evidenzia quindi per l'Italia la necessità di rafforzare la propria capacità istituzionale in tema di raccolta di dati affidabili e armonizzati, su cui basare politiche e misure efficaci di prevenzione e contrasto. Infine, si individua nel potenziamento dei livelli di alfabetizzazione finanziaria per le donne una leva su cui agire nel contrastare la violenza di genere e favorire l'indipendenza economica.



Sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa. Mappa dell'offerta formativa universitaria e confronto tra stakeholder

NICOLETTI PAOLA, TORCHIA BENEDETTA

Roma, *Inapp*, 2025 (*Inapp Paper*, n. 57)

Il paper analizza l'offerta formativa universitaria italiana per l'anno accademico 2023–2024 sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa. La ricerca censisce corsi di laurea, dottorati, master e alta formazione attivati da atenei pubblici e privati, evidenziando una crescente attenzione verso le competenze green, sociali ed economiche. I risultati sono integrati da un ciclo di workshop con stakeholder del mondo accademico, imprenditoriale e istituzionale, che hanno discusso il *mismatch* tra domanda e offerta formativa e le sfide della transizione sostenibile. Il documento propone una lettura quantitativa e qualitativa utile per orientare le politiche formative e occupazionali.



Technological path-dependency in AI adoption: evidence from Italian firms

BRUNETTI IRENE, DUGHERA STEFANO, RICCI ANDREA

Roma, *Inapp*, 2025 (*Working paper*, n. 144)

Gli investimenti precedenti in tecnologie digitali avanzate facilitano l'adozione dell'intelligenza artificiale (IA), che si integra in modo diverso a seconda della tecnologia coinvolta. In combinazione con la robotica, l'IA tende a sostituire il lavoro umano, mentre con le tecnologie informatiche avanzate (AIT) favorisce la collaborazione uomo-macchina. L'analisi su imprese italiane mostra che solo le AIT stimolano la formazione sull'IA, indicando un ruolo limitato dell'*upskilling* nelle configurazioni macchina-macchina. Inoltre, l'adozione dell'IA è influenzata da pratiche organizzative, settore industriale e maturità tecnologica, con incentivi fiscali efficaci solo per aziende già digitalizzate.



Lavoro e inclusione: strategie per un futuro migliore. Analisi regionale sulle reti territoriali e l'integrazione dei servizi

INAPP, D'ARISTA FRANCESCA, MICHELETTA CAMILLA

Roma, *Inapp*, (*Focus Inapp*, n. 11)

Lo studio ha l'obiettivo di avviare un confronto tra le scelte operate dalle diverse Regioni nell'attuazione del Programma a GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori). L'analisi si concentra, nello specifico, sui Piani di Attuazione Regionali (PAR) e sugli Avvisi pubblici rivolti ai potenziali soggetti attuatori delle misure previste nei percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro e di inclusione attiva.

Interventi

Tecnologie IA, imprese e domanda di lavoro

BRUNETTI IRENE, RICCI ANDREA

La leFp delle regioni: divari e possibilità

CRISPOLTI EMANUELE

Associazionismo datoriale e contrattazione collettiva nell'indagine INAPP-RIL

BERGAMANTE FRANCESCA

Rappresentanza sindacale e qualità del lavoro nell'indagine INAPP - QdL

MANENTE FRANCESCO, RESCE MASSIMO

Trasversalità della competenza: la proposta di un metamodello

PORCELLI RITA

Cura come leva trasformativa per coesione sociale, rigenerazione territoriale e sostenibilità integrata

POLIDORI SABINA

Biblioteche penitenziarie come dispositivi di inclusione: il ruolo del Terzo Settore tra educazione, riconoscimento e giustizia sociale

POLIDORI SABINA

I divari nella formazione professionalizzante

CRISPOLTI EMANUELE

Intelligenza Artificiale, contrattazione collettiva e formazione: verso un nuovo equilibrio nelle relazioni industriali

DE MINICIS MASSIMO

Atlante lavoro e l'evoluzione delle competenze nel settore delle telecomunicazioni

FERRI VALENTINA, PORCELLI RITA

I Progetti Utili alla Collettività (PUC) tra secondo welfare e governance collaborativa: il ruolo del Terzo settore nei contesti metropolitani

POLIDORI SABINA

Social Impacts Evaluation Measurement: what opportunities for data aggregation and Knowledge of the social economy and communities

POLIDORI SABINA, FONOVIC KSENIJA

CONTATTA LA BIBLIOTECA

G.D.I.

Inapp @InappGov

A novembre Inapp partecipa ad alcuni dei principali appuntamenti fieristici in Italia

- **ORIENTASUD** Napoli (5-7 novembre)
- **ANCI** Bologna (12-14 novembre)
- **ORIENTAMENTI** Genova (18-21 novembre)
- **JOB&ORIENTA** Verona (26-29 novembre)

Programmi a novembre? NOI SI!

INAPP

Verona
Bologna
Genova
Napoli

0:01 / 0:24

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)

28.883 follower
3 settimane · Modificato

#INAPP e Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche della **Sapienza Università di Roma** insieme come co-referenti per l'Italia nel progetto internazionale **Fairwork** sulla platform economy, coordinato da **Oxford Internet Institute, University of Oxford** e **WZB Berlin Social Science Center**

L'obiettivo è studiare le forme organizzative e le condizioni di lavoro sulle piattaforme digitali, con particolare attenzione ai settori della cura e dell'assistenza sociale e sociosanitaria. La collaborazione mira non solo a mappare e valutare le piattaforme sulla base delle metodologia internazionale adottata in più di 38 paesi nel mondo, ma anche analizzare se e in che misura la diffusione delle piattaforme può contribuire a migliorare l'organizzazione dei servizi, formalizzare e professionalizzare il lavoro di cura, soddisfare le esigenze di famiglie e territori, combinando analisi scientifiche, testimonianze dei lavoratori e dialogo con i policy maker.

La partnership istituzionale INAPP-DISSE, cruciale per promuovere ricerca e politiche pubbliche innovative per il welfare in Italia, prevede la realizzazione del II e III Rapporto Fairwork Italia (2025-2026), con focus sulle condizioni di lavoro e i servizi digitali nel settore della cura.

Per ulteriori dettagli sulla partnership, leggi la notizia: <https://lnkd.in/dsC85uY5>

Tutte le info su Fairwork, qui: <https://lnkd.in/dRjBh324>

#INAPP #Sapienza #Fairwork #PlatformEconomy #Welfare #Ricerca

Fairwork

INAPP

Indagine campionaria sulle professioni

OBBIETTIVO: APPROFONDIRE LE CARATTERISTICHE DELLE PROFESSIONI

QUESTIONARIO, ARTICOLATO IN DIECI SEZIONI TEMATICHE PER UN TOTALE DI 255 QUESITI

INTERVISTE SOMMINISTRATE A UN CAMPIONE DI LAVORATORI DI TUTTE LE PROFESSIONI

L'INDAGINE TERMINA A LUGLIO 2027

INAPP

inappgov · Segui

inappgov 5 sett

L'Inapp lancia la nuova indagine sulle professioni

Obiettivo: scoprire quali competenze e conoscenze servono per ogni mestiere, come si svolge il lavoro e in che ambiente.

Un questionario con oltre 250 domande, per capire davvero il mondo del lavoro in Italia. Per approfondire vai su: www.inapp.gov.it | Rilevazioni | Rilevazioni in corso

#Lavoro #Professioni #Indagine #inapp





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 si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol è vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, 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

NATALE FORLANI

Direttore Generale

LORIANO BIGI

Anno IX, N.10-2025

inappnews@inapp.gov.it

Direttore Responsabile

Francesca Ludovisi

Coordinamento editoriale

Aurelia Tirelli

Redazione

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Giuseppina Di Iorio

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli

Credits fotografici

Inapp

Realizzazione grafica

Alquadrato

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.gov.it

