



LA QUALITÀ DEL LAVORO PASSA PER LE IMPRESE SMART



OCCUPAZIONE FEMMINILE,
PRECARIA E PART TIME

PRODUTTIVITÀ E SALARI IN ITALIA

AGILE, SMART, UBIQUO:
COME CAMBIA IL LAVORO?

PRIMO PIANO

3

LA QUALITÀ DEL LAVORO PASSA PER LE IMPRESE SMART
L'ultima indagine Inapp tasta il polso ad aziende e lavoratori

NEWS

5

OCCUPAZIONE FEMMINILE, PRECARIA E PART TIME
I gap di genere nel Gender policies report 2022

7

PRODUTTIVITÀ E SALARI IN ITALIA
Analisi a confronto nel seminario Inapp

8

NUOVE FRONTIERE DELL'ATLANTE DEL LAVORO
Presentate le ultime novità e le esperienze sul campo

10

PAGINA DELLA MEMORIA
Una 'pietra d'inciampo' della scienza e della cultura

12

PIANO DI AZIONE INTERNAZIONALE SULL'INVECCHIAMENTO
Ultimi giorni per la consultazione pubblica

L'EVENTO

13

AGILE, SMART, UBIQUO: COME CAMBIA IL LAVORO?
Una giornata di studi organizzata sul tema

15

DA LEGGERE

17

SOCIAL

LA QUALITÀ DEL LAVORO PASSA PER LE IMPRESE SMART

L'ULTIMA INDAGINE INAPP TASTA IL POLSO AD AZIENDE E LAVORATORI

Esiste una parola, smart (intelligente), che si può applicare a molti ambiti. L'ultima indagine sulla Qualità del lavoro realizzata dall'Inapp l'ha utilizzata per classificare quelle imprese che più di altre hanno puntato su innovazione, cambiamento organizzativo e buona gestione delle risorse umane, intesa in particolare come condivisione e partecipazione delle attività, elevata flessibilità organizzativa, propensione allo smart working. Per tali imprese, parliamo dell'8% delle aziende italiane, smart vuol dire qualità del lavoro dei propri dipendenti. Ma anche maggior competitività, se è vero che l'introduzione di cambiamenti e innovazioni ha generato nell'85% dei casi un incremento della produttività e nel 78% di fatturato. Queste imprese, hanno pagato meno gli effetti della pandemia: solo l'11%, infatti, ha subito forti impatti negativi, contro una media nazionale di circa il doppio (21%).

I risultati dell'indagine, giunta alla sua quinta edizione e che ha coinvolto oltre 15mila occupati e 5mila imprese sul territorio nazionale, sono stati presentati il 18 gennaio nel corso del convegno *La qualità del lavoro in Italia. Concetti, evidenze empiriche e prospettive*, organizzato dall'Inapp, cui hanno partecipato, tra gli altri, Sebastiano Fadda (presidente dell'Inapp), Michele La Rosa (Università di Bologna), Giorgio Gosetti (Università di Verona), Romolo de Camillis, direttore generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Santo Darko Grillo (direttore generale dell'Inapp) oltre ad esperti ed esponenti delle Parti sociali.

“I risultati indicano che le imprese che hanno puntato su innovazione, cam-

biamento organizzativo e buona gestione delle risorse umane sono riuscite a costruire una ‘fortezza virtuosa’ capace di resistere agli shock e di generare un’elevata qualità del lavoro – ha affermato Fadda-. Non c’è quindi bisogno né di basse retribuzioni, né di posizioni lavorative precarie, né di limitazioni ai diritti dei lavoratori per garantire solidità e competitività alle imprese; anzi, è vero il contrario”.

La rilevazione è partita dalla misurazione e, prima ancora, dal significato di qualità del lavoro. “Un concetto complesso - come spiega Tiziana Canal, che ha curato l'indagine - per cui non esiste una definizione univoca, ma vi è accordo nel definire un insieme di dimensioni che la compongono. Nel nostro lavoro abbiamo fatto riferimento a cinque dimensioni: ergonomica, economica, della complessità, dell'autonomia e del controllo. Dunque, non abbiamo definito un indicatore sintetico perché sarebbe stato in contraddizione con tale multidimensionalità”. L'indagine si è spinta oltre identificando quattro tipologie di imprese (vedi infografica), in cui le smart, appunto, appaiono come le più virtuose.



E sul fronte dei lavoratori? Se per le imprese smart vuol dire competitività, per i dipendenti significa, appunto, qualità. Qualità che si traduce in aumento sia del benessere, che della motivazione (in circa il 70% dei casi). Nelle imprese smart i lavoratori hanno una maggiore stabilità lavorativa (nel 91% di esse non sono presenti lavoratori a tempo determinato e nel 78% dei casi il precariato porta alla successiva stabilizzazione). Senza dimenticare l'attenzione al tema del *life work balance* (l'81% delle imprese ritiene responsabilità dell'azienda la conciliazione vita privata-lavoro). Ma se nelle imprese smart le cose sembrano andare bene, nel complesso delle aziende italiane, i lavoratori lamentano alcune criticità. Il 24% di loro percepisce a rischio la propria salute sul posto di lavoro, questo aspetto risulta più preoccupante nel Mezzogiorno (28%) e tra i dipendenti pubblici (30%). Inoltre, più di un terzo (37%) dichiara di non avere alcuna flessibilità rispetto all'orario, dato che raggiunge il 42% per le donne e il 50% per le dipendenti nel pubblico. Il 69% dei lavoratori invece si lamenta per l'immobilismo nelle carriere professionali, con valori maggiori tra i dipendenti pubblici e tra i giovani 18-34enni (73%). Altri, infine, per la crescente routinizzazione delle attività lavorative, in particolar modo nel Mezzogiorno, dove il 71% degli occupati dichiara di svolgere attività prevalentemente ripe-

titive, e nelle realtà produttive con 1-5 lavoratori (68%). Più in generale, rispetto alla qualità, l'indagine evidenzia una situazione migliore per le aziende e lavoratori al Centro Nord, più critica invece per Mezzogiorno, lavoratrici e giovani. Rispetto agli altri Paesi europei l'Italia si trova in una fascia intermedia, tra quelli in cui la qualità del lavoro è più elevata (come i Paesi scandinavi, Germania, Austria, Svizzera) e quelli che sono in fondo alla classifica soprattutto per una scarsa protezione nel mercato del lavoro e dell'ambiente lavorativo (come i Paesi dell'Est Europa).

“Partecipazione e condivisione sono elementi fondamentali che stimolano il lavoratore anche dal punto di vista motivazionale – ha dichiarato Grillo – Serve un approccio sistemico e condiviso perché solamente dal confronto si arricchisce la conoscenza di fenomeni complessi come quello della qualità”.

C.B.

Per approfondire

[Le imprese nell'emergenza: caratteristiche, comportamenti e scelte organizzative](#), Inapp, Working paper

[Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria](#), Inapp, Working paper

LE QUATTRO TIPOLOGIE DI IMPRESE

50%

le tradizionali

elevata consistenza di lavoratori permanenti, bassa propensione allo smart working e discreto livello di innovazione

20%

le ibride

elevato livello di lavoratori a tempo determinato, bassa propensione al lavoro agile delle attività, bassa autonomia e partecipazione

16%

le resilienti

quota molto elevata di lavoratori a tempo determinato, limitata propensione alla stabilizzazione, bassa propensione allo smart working, elevata autonomia ma non partecipazione sia in termini di gestione delle risorse umane che d'innovazione

14%

le smart

elevata consistenza di lavoratori permanenti, propensione alla stabilizzazione, elevato orientamento al lavoro agile, elevata autonomia lavoratore e partecipazione

Fonte: Quinta Indagine Inapp sulla qualità del lavoro

OCCUPAZIONE FEMMINILE, PRECARIA E PART TIME I GAP DI GENERE NEL GENDER POLICIES REPORT 2022

Un'occupazione doppiamente fragile: precaria e a tempo parziale. Non migliora la situazione femminile nel mercato del lavoro, il 38% dei contratti sono a tempo determinato, di questi è a part time il 64%. Per gli uomini tali quote sono rispettivamente del 32% e del 43%.

Si tratta di una 'debolezza rafforzata', come la definisce l'ultimo *Gender Policies Report 2022*, la pubblicazione dell'Inapp che ogni anno fotografa le differenze di genere nel mondo del lavoro. Il report è stato presentato lo scorso 19 dicembre durante un convegno, cui hanno partecipato per Inapp il presidente, Sebastiano Fadda, Valentina Cardinali (responsabile della struttura Mercato del lavoro), Monica Esposito (ricercatrice), il direttore generale, Santo Darko Grillo, oltre a esponenti del mondo della ricerca.

Nel 2021 nel nostro Paese l'incidenza di donne occupate che lavorano in part time è stata superiore rispetto agli uomini di più di 22 punti percentuali, rispetto ai circa 15 punti registrati in Europa e i dati relativi al primo semestre del 2022 confermano la specificità femminile del part time come forma di ingresso al lavoro. Di tutti i contratti attivati a donne il 49% è a tempo parziale contro il 26,2% maschile. In particolare, è a tempo parziale oltre la metà (51,3%) dei contratti a tempo indeterminato delle donne.

Ma non si fermano qui le criticità. Come evidenziano i dati del Report, il gap di genere si registra su più fronti. È del 18% per i tassi di occupazione, con gli uomini al 69,5% e le donne al 51,4%. È di 2,4 punti percentuali per il tasso di

disoccupazione, con tassi rispettivamente del 9,2% e il 6,8%; per i giovani fra i 15 e i 24 anni tale divario raggiunge invece 5,1 punti: con tassi del 32,8% per le ragazze e il 27,7% per i ragazzi. Anche il tasso di inattività penalizza le donne, che registrano un 43,3% contro il 25,3% degli uomini.

“La situazione femminile – ha dichiarato Fadda – pur migliorata in termini assoluti, peggiora in termini relativi. Se confrontiamo, infatti, questi dati con quelli del 2021 vediamo che i tassi di occupazione crescono di più per gli uomini che per le donne (+1,7% contro +1,4%) e che la disoccupazione cala in misura maggiore per gli uomini (-1,2% contro -0,9%). L'inattività diminuisce per uomini e per donne, ma per quest'ultima cala solo quella legata a studio e formazione, mentre invece cresce quella legata a motivi familiari”.

Non va meglio sul fronte della conciliazione vita-lavoro con un mercato del lavoro più rigido della media europea. Se è vero che anche in Europa le donne godono di minore flessibilità rispetto agli uomini, nel nostro Paese



tale difficoltà si registra soprattutto per le lavoratrici laureate, con valori sopra la media Ue e nel coinvolgimento nell'organizzazione degli orari di lavoro: in Italia nel 76% dei casi è il solo datore di lavoro a decidere l'orario di ingresso e uscita dal lavoro, contro una media Ue del 57%, rispetto a valori maschili rispettivamente del 68 e 62%.

Donne più presenti, invece, nell'ambito del lavoro domestico, un settore lavorativo fatto di circa 2 milioni di famiglie quali datori di lavoro e con una forte presenza di occupati stranieri (60%). Ma anche un ambito in cui si registra una forte presenza di lavoro sommerso, con il 68,3% dei lavoratori senza alcuna formalizzazione contrattuale e il 34,3% di lavoro grigio, una forma di lavoro parzialmente regolare che presenta un contratto di lavoro formalizzato, ma con la dichiarazione di un numero di giornate inferiore a quante prestate effettivamente.

“È sorprendente come ancora si sia costretti ad affrontare questi temi – ha chiosato Grillo- Debolezza rafforzata, discriminazione algoritmica sono fenome-



ni che accadono realmente e che per essere risolti meritano un approccio strutturato e integrato da parte di tutti gli attori coinvolti”.

C.B.

Per approfondire

[Il Convegno e i materiali](#)

La discriminazione si trasferisce sul web

Si fa strada una nuova forma di discriminazione che prende piede sulle piattaforme digitali, più nello specifico negli algoritmi da queste utilizzate. Nel Gender policies report viene definita ‘discriminazione algoritmica’ ed è il risultato del trasferimento sul web di idee, giudizi e con essi pregiudizi, di chi progetta e realizza tali strumenti. Questo fa sì che nel mercato del lavoro digitale si riproducano esattamente gli atteggiamenti discriminatori che si riscontrano nei lavori tradizionali. Un modo tramite cui gli stereotipi, che da sempre caratterizzano la percezione del femminile, si traducono in discriminazioni attraverso algoritmi deputati alla selezione del personale o alla definizione delle retribuzioni o a sistemi di valutazione delle performance.



PRODUTTIVITÀ E SALARI IN ITALIA

ANALISI A CONFRONTO NEL SEMINARIO INAPP

Bassa produttività e diminuzione dei salari, sono questi i due fenomeni che da anni caratterizzano l'economia in Italia minandone le fondamenta e costringendola agli ultimi posti in Europa. Sul tema l'Inapp ha organizzato, il 20 dicembre scorso, il workshop *Dinamiche e determinanti della produttività del lavoro e dei salari in Italia: quali prospettive?* L'incontro è stato l'occasione per mettere sotto la lente di ingrandimento i due aspetti della nostra economia che più di altri rallentano il processo di crescita e allo stesso tempo alimentano le disuguaglianze nella distribuzione del reddito. "Individuare le cause di questi due fenomeni che sono in larga misura interrelati - ha affermato il direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo nella sua introduzione - è la condizione necessaria per poter tracciare strategie di politica industriale e del lavoro capaci di spezzare il circolo vizioso che ci obbliga al ruolo di fanalino di coda dell'Europa". A questo proposito, i dati da cui ha preso le mosse il dibattito mostrano l'Italia come unico Paese dell'area Ocse nel quale, dal 1990 al 2020, il salario medio annuale è diminuito (-2,9%), mentre in Germania è cresciuto del 33,7% e in Francia del 31,1%. Nel corso degli ultimi 30 anni, inoltre, è aumentato il divario tra la crescita media dei salari nei Paesi Ocse e la crescita dei salari in Italia, progressivamente dal -14,6% (1990-2000), al -15,1% (2000-2010) e, infine, al -19,6% (2010-2020).

Tra le motivazioni che hanno concorso a determinare questa stagnazione, oggetto di diverse analisi condotte dall'Inapp, c'è ad esempio il mismatch inteso come disallineamento fra competenze richieste e capacità dei lavoratori. L'Italia è, infatti, l'unico Paese del G7 in cui la maggior parte dei laureati è impiegata in attività di routine, sintomo evidente di inefficiente allocazione delle competenze dei lavoratori. A questo si deve aggiungere il tema collegato alle caratteristiche dei nostri imprenditori i cui livelli di competenze sono di fondamentale importanza per l'adozione di tecnologie innovative e per i possibili aumenti di produttività che ne de-

riverebbero. In particolare, secondo le indagini dell'Istituto, imprenditori più giovani, più istruiti e di genere femminile sono più sensibili all'evoluzione della frontiera tecnologica, mentre le aziende a conduzione familiare il cui leader è un membro della famiglia sono meno inclini a adottare innovazioni. Se si pensa che in Italia, le imprese a gestione familiare rappresentano più dell'85% del totale, e solo il 4% è guidato da manager esterni, è facile intuire la necessità per il Paese di intervenire su questo aspetto.

Nel corso del seminario, poi, è stato affrontato il tema delle disuguaglianze generate dal connubio tra scarsa produttività e bassi salari. Secondo i dati del *World Inequality Database*, nel periodo 1990-2021, in Italia, la quota di reddito totale detenuta dal 50% più povero della popolazione è calata costantemente passando dal 18,9% del 1990 al 16,6% del 2021. Al contrario, la quota del reddito detenuta dal top 1% è aumentata di circa il 60%. Il dibattito sulle misure da adottare per invertire queste tendenze ha visto la partecipazione, tra gli altri, di Leonello Tronti, professore in Economia del Lavoro dell'Università degli studi "Roma Tre" e Valeria Cirillo, professoressa associata in Economia Politica dell'Università degli studi di Bari "Aldo Moro". Le conclusioni sono state affidate al presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda che ha affermato: "Certamente la riduzione del cuneo fiscale inserita nella legge di Bilancio è un passo importante perché fa crescere il salario netto senza aumentare il costo del lavoro per le imprese. Tuttavia, è ora necessaria una energica politica industriale finalizzata a rimuovere le cause della stagnazione della produttività e a stimolare la dinamica salariale, con beneficio per la crescita della domanda aggregata e del livello di attività economica".

M.M.

Per approfondire

[La videoregistrazione dell'evento e i materiali](#)

NUOVE FRONTIERE DELL'ATLANTE DEL LAVORO PRESENTATE LE ULTIME NOVITÀ E LE ESPERIENZE SUL CAMPO

Sono numerose le sfide che [l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni](#) - realizzato dall'Inapp nell'ambito dei lavori del [Gruppo tecnico nazionale](#) - raccoglie costantemente, quale punto di riferimento nelle linee programmatiche nazionali, legate al processo di innovazione promosso in sede comunitaria per lo sviluppo del sistema di apprendimento permanente. A fronte di ciò, si sono nel tempo via via moltiplicate le modalità e le finalità di utilizzo dello strumento, che si è quindi naturalmente evoluto aprendosi a nuovi scenari.

L'evento [Atlante del lavoro e delle qualificazioni: evoluzioni ed esperienze. Dal valore informativo al valore d'uso](#), che si è svolto on line il 15 dicembre, ha voluto essere l'occasione per mostrare i nuovi contenuti che popolano le pagine di Atlante, e restituire, al contempo, alcune esperienze di uso.

Come sottolineato dagli esperti e dalle ricercatrici Inapp nelle relazioni introduttive "l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni, ha avuto sin dalle sue origini l'obiettivo di descrivere il mondo del lavoro, delle qualificazioni e delle professioni per fornire ai cittadini e agli operatori del settore uno strumento unico e in continuo aggiornamento, in grado di accogliere il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali".

E difatti, la peculiarità dell'Atlante è proprio quella di mettere in collegamento il sistema di apprendimento permanente con quello del lavoro, per il tramite di un linguaggio condiviso fra le parti: "Poiché le persone sono continuamente dentro questi due sistemi (lavoro e apprendimento) l'Atlante diventa uno strumento dinamico in quanto rispecchia la circolarità delle competenze che sono le vere

risorse mobilitate in funzione dell'ottenimento di un risultato di apprendimento" hanno sottolineato gli esperti e le esperte Inapp.

Da un lato, quindi, l'Atlante si configura come uno strumento operativo a supporto dei servizi pubblici e privati per il lavoro, ai fini del mantenimento dei requisiti di occupabilità e per l'apprendimento permanente, dall'altro, è utile ai cittadini per l'esigibilità di quegli stessi diritti.

Due i nuovi contenuti presentati nel corso del webinar: Le [macro competenze](#) per la progettazione formativa, che mette in relazione le competenze richieste dalle imprese attraverso gli annunci sul web con le descrizioni del lavoro contenute in Atlante e la [rielaborazione dei contenuti descrittivi del Quadro europeo DigComp 2.1](#). secondo la metodologia del modello Atlante lavoro, che permette la riconduzione di ciascuna area di competenze DigComp 2.1 ad una corrispondente area di attività completa di schede di caso e quadri delle risorse a supporto della valutazione.

A seguire, la presentazione di alcuni esempi di utilizzo dell'Atlante da parte di coloro i quali sono quotidianamente impegnati sul campo per la restituzione dei servizi e delle opportunità ai cittadini, come ad esempio progettare un percorso per le competenze trasversali e l'orientamento nelle scuole, oppure disegnare un percorso formativo o una nuova figura professionale, così come validare e certificare una competenza.

"Quello che emerge dal confronto è che fare a meno di uno strumento come l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni non è più possibile, per evidenti ragioni socio-istituzionali, in quanto prodotto a supporto delle politiche e delle misure di intervento

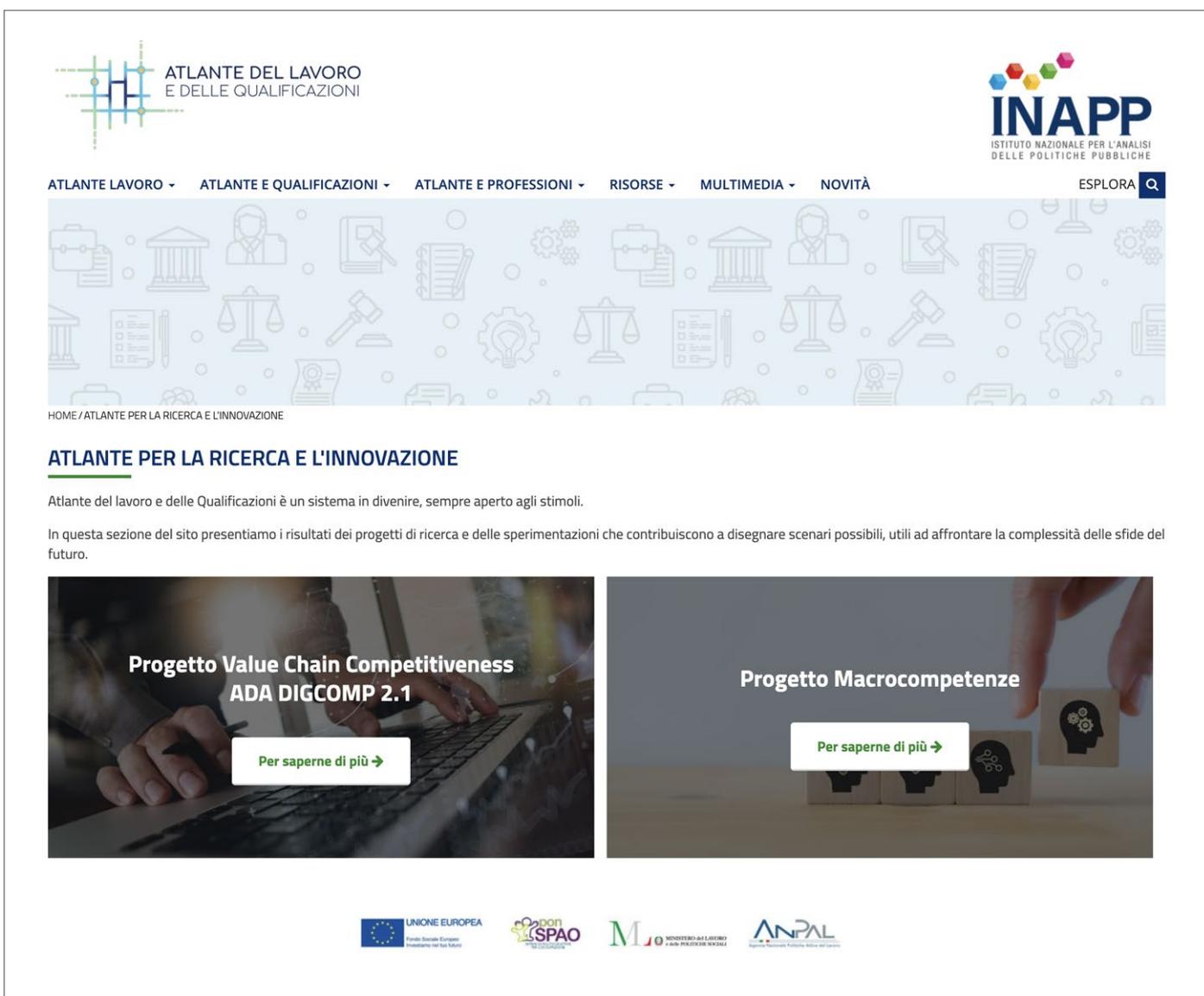
a sostegno dell'occupabilità, ma soprattutto per il potenziale d'uso che esprime nel favorire la progettazione di percorsi di *reskilling*, di *upskilling*, di *career transformation*, di *profiling* e, in generale, di percorsi di apprendimento capitalizzabili e

certificabili" ha evidenziato il direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo in chiusura dei lavori.

F.L

Per approfondire

[La videoregistrazione dell'evento e i materiali](#)



The screenshot shows the website interface for 'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni'. At the top left is the logo 'ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI'. At the top right is the INAPP logo: 'INAPP ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE'. Below the logos is a navigation menu with items: 'ATLANTE LAVORO', 'ATLANTE E QUALIFICAZIONI', 'ATLANTE E PROFESSIONI', 'RISORSE', 'MULTIMEDIA', and 'NOVITÀ'. On the far right of the menu is a search button labeled 'ESPLORA' with a magnifying glass icon. The main content area has a light blue background with a pattern of icons representing various professions and skills. Below the pattern, the text reads 'HOME / ATLANTE PER LA RICERCA E L'INNOVAZIONE'. A section header 'ATLANTE PER LA RICERCA E L'INNOVAZIONE' is followed by a paragraph: 'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni è un sistema in divenire, sempre aperto agli stimoli.' Another paragraph states: 'In questa sezione del sito presentiamo i risultati dei progetti di ricerca e delle sperimentazioni che contribuiscono a disegnare scenari possibili, utili ad affrontare la complessità delle sfide del futuro.' Below this text are two promotional cards. The first card, titled 'Progetto Value Chain Competitiveness ADA DIGCOMP 2.1', features an image of hands typing on a laptop and a button that says 'Per saperne di più →'. The second card, titled 'Progetto Macrocompetenze', features an image of hands placing blocks with brain icons and a button that says 'Per saperne di più →'. At the bottom of the page are logos for 'UNIONE EUROPEA', 'OPDOP SPAO', 'MILIO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI', and 'ANPAL'.

PAGINA DELLA MEMORIA

UNA 'PIETRA D'INCIAMPO' DELLA SCIENZA E DELLA CULTURA

Con l'Accordo firmato il 10 gennaio 2023, l'Ingv, il Cnr, l'Accademia dei Lincei e l'Inapp, unitamente all'Ucei e alla Cer, collaboreranno strettamente per la raccolta e la divulgazione di testimonianze e documenti atti a delineare l'impatto che le cosiddette "leggi razziali" ebbero sulla comunità scientifica e accademica italiana.

La collaborazione andrà a implementare la piattaforma [Pagina della Memoria](#) inaugurata dall'Ingv lo scorso gennaio 2022, proprio con lo scopo di studiare, raccogliere e divulgare testimonianze e documenta-

zione relativi ai cittadini di religione e/o origine ebraica, congedati, dispensati, espulsi o allontanati dagli enti di ricerca, dalle università e dalle accademie italiane. Con iniziative congiunte, gli enti promuoveranno ricerche documentali, storiche e bibliografiche, nonché la realizzazione di eventi culturali, di studio e divulgazione al fine di sottolineare il drammatico impatto di quel corpus di provvedimenti legislativi che, a partire dal Regio Decreto Legge n. 880 del 19 aprile 1937, vennero poi denominate "Leggi razziali".

ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

ACCADEMIA NAZIONALE DEI LINCEI

Consiglio Nazionale delle Ricerche

INAPP

UCEI

Comitato Ebraico di Roma

MUSEO EBRAICO DI ROMA

A.S.S.I.

PAGINA DELLA MEMORIA
PIETRA D'INCIAMPO PER LA SCIENZA E LA CULTURA
PER RICORDARE L'IMPATTO SCIENTIFICO E CULTURALE DELLE LEGGI RAZZIALI

Home Presentazione Testimonianze News e iniziative Fotografie Pubblicazioni Altre risorse

Da donna di pace ricordo a voi ed a me stessa che occorre vigilare, sempre.
Diceva Primo Levi: "Attenzione, perché è avvenuto e può avvenire di nuovo".

LILIANA SEGRE

TESTIMONIANZE
Ricordi e memorie di quegli anni

NEWS E INIZIATIVE
Notizie e comunicati

FOTOGRAFIE
Immagini e documenti

“Molti non ricordano e molti non conoscono le assurde persecuzioni perpetrate in quel triste periodo storico – ha affermato Sebastiano Fadda, presidente dell’Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche - Ma il coraggio di chi ha subito i tristi orrori della deportazione e di chi, non piegandosi, ha dovuto abbandonare le proprie comunità accademiche e di ricerca per proseguire in esilio la propria attività deve essere ricordato e additato come esempio in un mondo che ancora vede spesso soffocate la dignità e la libertà dell’uomo. Le persone muoiono e con esse rischia di morire anche il ricordo, ma nelle istituzioni deve depositarsi la memoria, perché non si estingua anch’essa col succedersi delle generazioni. Perciò anche noi ci sentiamo impegnati in questo compito”.

Gli eventi culturali, i congressi e i seminari saranno indirizzati anche al grande pubblico, così da restituire, anche attraverso il coinvolgimento di familiari e discendenti, opportuna dignità e visibilità a chi è stato tragicamente colpito dalle tragiche persecuzioni. Gli enti, inoltre, cureranno il trattamento archivistico, anche digitale, della documentazione raccolta rico-

struendo, per quanto possibile, i profili biografici dei perseguitati.

Una parte di questa documentazione, ad esempio, è disponibile all’interno del [percorso espositivo](#) che la biblioteca dell’Inapp ‘Vincenzo Saba’ sta realizzando per rendere visibili al pubblico i materiali documentali che sono presenti nel fondo antico che l’Istituto conserva a seguito della fusione con l’Istituto affari sociali. Organizzata attraverso la piattaforma multifunzionale open source Movio, un software messo a disposizione dall’Iccu, la mostra contribuisce alla ricostruzione di aspetti e vicende della storia culturale e scientifica del primo Novecento in Italia. In essa sono visibili riviste di epoca fascista, manifesti di propaganda realizzati da importanti illustratori, lastre fotografiche in vetro di fine ‘800 primi del ‘900 che testimoniano, più in generale, la storia dell’organizzazione del lavoro, della formazione e delle politiche sociali nel nostro Paese.

V.C.

Inapp nel CoPER, un percorso per l’attuazione dell’Open Science

Inapp è entrato a far parte del [gruppo di lavoro Open Science della CoPER](#), la Consulta dei Presidenti degli enti pubblici di ricerca, istituito per favorire la promozione e il sostegno in Italia delle politiche di scienza aperta. Il gruppo, coordinato dall’Istituto nazionale di Fisica nucleare e dall’Istituto nazionale di Geofisica e Vulcanologia, ha un programma di lavoro che si ispira alle proposte del [Programma nazionale per la ricerca 2021-2027](#) e del recente [Piano nazionale per la scienza aperta](#). Operativamente i lavori si svolgono su quattro assi di intervento: accesso alle pubblicazioni scientifiche, accesso ai dati della ricerca, valutazione, coinvolgimento dei ricercatori, degli enti di ricerca e delle infrastrutture per l’adozione delle pratiche di scienza aperta. L’istituto si allinea così al percorso di attuazione sui dati aperti che chiama gli enti pubblici ad applicarne le indicazioni [europee](#) e [nazionali](#) per implementare un processo di apertura dei dati e che proprio in questi giorni vede le nuove [Linee guida per gli open data](#) in fase di finalizzazione.

PIANO DI AZIONE INTERNAZIONALE SULL'INVECCHIAMENTO

ULTIMI GIORNI PER LA CONSULTAZIONE PUBBLICA

C'è tempo fino a fine febbraio 2023 per partecipare alla consultazione pubblica sulla piattaforma [ParteciPa](#), per contribuire a una riflessione collettiva sulle questioni aperte e le prospettive di sviluppo delle politiche per l'invecchiamento in Italia. La consultazione è promossa dall'Inapp, nella sua funzione di supporto tecnico-scientifico al ministero del Lavoro e delle politiche sociali, sulla piattaforma del Governo italiano dedicata ai processi di consultazione e partecipazione pubblica. Sono invitati a intervenire tutti coloro i quali intendono contribuire con proposte e suggerimenti, specialmente operatori di settore, agenzie di servizio, mondo della ricerca e i cittadini in generale.

Quattro le aree tematiche a cui la consultazione è orientata:

- riconoscere il potenziale delle persone anziane
- incoraggiare una vita professionale più lunga
- assicurare un invecchiamento dignitoso
- un invecchiamento attivo e in buona salute, in un mondo sostenibile.

La consultazione prende spunto dalle questioni aperte dal "Rapporto per l'Italia sul Quarto ciclo di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano di azione internazionale di Madrid sull'Invecchiamento e la sua strategia regionale (MIPAA/RIS) 2018-2022".

Al termine della fase di partecipazione pubblica, sulla base dei contributi pervenuti, verrà elaborata una relazione che sarà resa disponibile online in allegato allo stesso Rapporto.

Sono trascorsi più di 20 anni dall'adozione del [Piano di azione internazionale sull'invecchiamento di Madrid](#), da parte della seconda assemblea mondiale sull'invecchiamento. Con questa iniziativa, gli stati membri dell'Onu hanno definito un'agenda di impegni e prospettive per le politiche legate all'invecchiamento nel XXI secolo ed un percorso di verifica quinquennale per la sua realizzazione. Al termine del quarto ciclo di verifica del Piano (2018-2022), si è tenuta la [Conferenza interministeriale UNECE sull'invecchiamento](#) (a Roma dal 15 al 17 giugno 2022), a cui avevano partecipato anche rappresentanti dell'Inapp, conclusa con la Dichiarazione ministeriale "Un mondo sostenibile per tutte le età" che orientava l'aggiornamento del Piano d'azione e lo indirizzava ad un maggiore allineamento con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Per approfondire:

[Link alla consultazione sulla piattaforma ParteciPa](#)

A.T.

AGILE, SMART, UBIQUO: COME CAMBIA IL LAVORO?

UNA GIORNATA DI STUDI SUL TEMA

Sviluppare e condividere percorsi di ricerca per l'analisi, la regolamentazione e la misurazione del Lavoro agile. È stato questo l'obiettivo del workshop *Lavoro agile, definizioni ed esperienze di misurazione*, organizzato a Roma lo scorso 26 gennaio, a cui hanno preso parte rappresentanti del mondo accademico e della ricerca.

“L'esigenza – ha dichiarato in apertura dei lavori il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda – è stata quella di fare maggior chiarezza su questo fenomeno, a partire dalle definizioni che ne sono state date. Lo smart work è un tipo di prestazione lavorativa che si inserisce in una

trasformazione dei processi produttivi, che comportano quindi una modifica dell'organizzazione del lavoro, dovuta all'uso intensivo delle tecnologie, in cui ci sono fasi lavorative che vengono svolte da remoto e fasi lavorative che vengono svolte in presenza”.

Moderato dalla ricercatrice dell'Inapp Francesca Della Ratta, l'incontro ha messo a confronto i diversi strumenti di misurazione e analisi utilizzati, in un contesto che vede l'assenza di standard statistici internazionali condivisi. Su questo tema sono intervenuti Michael Frosch (Ilo),



Fiorella Crespi (Politecnico di Milano), Alessia Sabbatini (Istat), Daniele Di Nunzio (Fondazione di Vittorio), Rosita Zucaro e Tiziana Canal (Inapp). Leonello Tronti (Università degli Studi Roma Tre) e Patrizia Cinti (Pontificia Università Antonianum di Roma), nel ruolo di discussants, hanno offerto una riflessione su tali esperienze e, al contempo, una prospettiva di lavoro di analisi. “Opinione condivisa – ha affermato Della Ratta – è che il grande esperimento di massa che si è sviluppato durante la pandemia non fosse un vero smart working quanto piuttosto ‘lavoro da remoto’, più o meno intelligente, più o meno agile e che la fase di transizione che stiamo attraversando necessita di un programma di ricerca articolato e condiviso che tenga conto della complessità del fenomeno”.

Non solo strumenti, ma anche dati. L’occasione è stata infatti utile anche per presentare i dati dalle diverse rilevazioni, presentate da Tiziana Canal, a partire dall’ultima indagine sulla Qualità del lavoro svolta su un campione di 15 mila occupati e 5 mila unità locali: in Italia è appena il 14,9% degli occupati che svolge parte dell’attività da remoto, ma potrebbe essere quasi il 40%, considerando la potenziale telelavorabilità. Pertanto, la quota che effettivamente si traduce in lavoro a distanza è minoritaria, nonostante il boom che si è avuto nel 2020, in piena pandemia, quando si è passati dal 4,8% dell’anno precedente al 13,7%. “Eppure – ha affermato la ricercatrice – il lavoro agile, seppur emergenziale, ha rivelato degli aspetti di qualità, come ad esempio i maggiori livelli di autonomia per chi ha svolto il lavoro da remoto e il grosso input che ha dato per la transizione digitale e lo sviluppo delle competenze digitali”.

“Dai dati – ha commentato Fadda – non emerge quel cambio di paradigma lavorativo che la pandemia sembrava aver innescato, almeno nel nostro Paese: è come se durante la pandemia avessimo vissuto in ‘una grande bolla’ e il ritorno alla normalità stesse vanificando le potenzialità del lavoro a distanza, a causa di una ridotta capacità di introdurre radicali innovazioni nell’organizzazione del lavoro”.



A chiudere i lavori il direttore generale dell’Inapp, Santo Darko Grillo che, raccogliendo le riflessioni emerse dal confronto, ha accolto la sfida della necessaria rivisitazione dei processi produttivi. “Ora dobbiamo cercare di calare una nuova modalità organizzativa, che abbiamo analizzato e utilizzato in un periodo di crisi, come qualcosa che possa servire anche per il futuro. Atto necessario è l’integrazione degli attori che possono contribuire a modificare la cultura organizzativa” ha concluso il direttore.

L.G.



La solidarietà al centro delle politiche giovanili europee. Analisi e valutazione preliminare del programma European Solidarity Corps

D'AMICO TIZIANA

Roma, Inapp, 2022 (Inapp Paper n. 38)

Lo *European Solidarity Corps* è il nuovo programma europeo per i giovani incentrato sulla solidarietà. Istituito dal Regolamento (UE) 2018/1475, ha la finalità di fornire alle nuove generazioni ulteriori opportunità di crescita umana e professionale, utili alla loro evoluzione personale e professionale, nonché alla transizione nel mondo del lavoro. Sin dall'adozione della sua base legale e dall'inizio della sua implementazione nel 2018, lo *European Solidarity Corps* ha avuto nell'Italia uno dei protagonisti di maggior rilievo, motivo per cui questo studio ha voluto approfondirne la conoscenza e l'impatto sulla realtà nazionale.

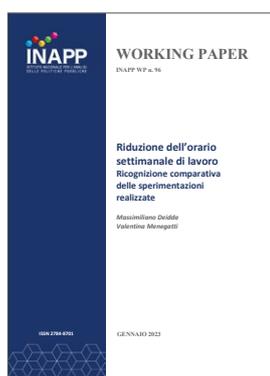


Strategie nazionali e regionali di contrasto alla dispersione formativa

D'ARCANDELO ANNA, GIULIANI LAURA

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

La dispersione formativa costituisce una questione centrale per le politiche europee, a causa del suo impatto con due problemi che la perdurante crisi economica globale e l'emergenza pandemica hanno contribuito ad esacerbare: quello della disuguaglianza nelle opportunità, a livello individuale, e quello dello sviluppo economico, scientifico e tecnologico, della partecipazione alla vita democratica, a livello collettivo. Il volume illustra alcune delle principali evidenze di un'indagine Inapp articolata in due linee di attività di ricerca: 1) le politiche regionali di contrasto alla dispersione formativa in Italia focalizzata sulle specifiche misure di contrasto all'abbandono precoce dei percorsi di istruzione e formazione, implementate su tutto il territorio italiano 2) le politiche europee di contrasto alla dispersione formativa, focalizzata sull'analisi delle strategie di contrasto all'abbandono precoce degli studi, attuate a livello nazionale in quattro contesti europei (Francia, Germania, Irlanda e Portogallo).



Riduzione dell'orario settimanale di lavoro. Ricognizione comparativa delle sperimentazioni realizzate

DEIDDA MASSIMILIANO, MENEGATTI VALENTINA

Roma, Inapp, 2023 (WP, n. 96)

Il paper richiama rapidamente l'origine e l'evoluzione della disciplina dell'orario di lavoro e presenta l'attualità di alcune esperienze di riduzione dell'orario di lavoro in atto a livello globale. Il dibattito sull'orario di lavoro, sviluppatosi nei decenni passati e poi trasferitosi in ambito scientifico, non è ancora giunto a conclusioni definitive sugli effetti.



Il Servizio civile all'estero. Fra pacifismo e specializzazione

DE LUCA FEDERICA, DI IORIO TIZIANA

Roma, Inapp, 2022 (WP, n. 95)

Dal 2001 ad oggi, il 'Servizio civile all'estero' ha coinvolto più di ottomila giovani del nostro Paese e la domanda di partecipazione a questo Istituto della Repubblica è in continua crescita. Il Servizio civile all'estero coinvolge i giovani in 'missioni' umanitarie nei Paesi terzi ma anche in 'missioni' di tutela dei diritti umani e cooperazione internazionale. I progetti si svolgono in aree caratterizzate da particolari disuguaglianze e crisi oppure aree a rischio di conflitto e si rivelano una palestra esperienziale molto attrattiva per i giovani, quasi sempre laureati e preparati in materia di cooperazione decentrata.



Il Thesaurus Inapp nella 'nuvola'

CARLUCCI CHIARA, CIOCCOLO VALERIA, DE ANGELIS MONIA, DI IORIO GIUSEPPINA

Roma, Inapp, 2022



Scuola e background migratorio. Quadro nazionale di un fenomeno complesso

FILOSA GIOVANNA

Intervento a "(Ri)trovare la strada. Più futuro per tutti e tutte. Prassi e prospettive per studenti e studentesse con cittadinanza non italiana", 15 dicembre 2022



Assetti di governance e relazioni industriali delle imprese

SCICCHITANO SERGIO

Intervento a "Organizzazione del lavoro, salari e investimenti", Roma, 14 dicembre 2022



Programma Garanzia Giovani, incentivi e mercato del lavoro

BRUNETTI IRENE, RICCI ANDREA

Intervento a "Organizzazione del lavoro, salari e investimenti", Roma, Inapp, 14 dicembre 2022



Una PA inclusiva

PAVONCELLO DANIELA

Intervento alla "Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità 2022", Roma, 6 dicembre 2022



Children's Worlds report 2022: children's views on their lives and well-being during Covid-19

SAVAHL S., LEE, B. J., CASAS F.

Jerusalem, Israel: Children's Worlds Project (ISCWeB), 2022

(Inapp è tra gli enti che hanno collaborato alla stesura del report internazionale)

G.D.I.

CONTATTA LA BIBLIOTECA

Inapp
@inapp_org

Il 19 e il 20 gennaio si svolge in modalità ibrida la **Sixth international Astril conference**. Organizzata da @UnivRoma3 in collaborazione con #INAPP affronta i temi **crisi economica, inflazione e deglobalizzazione**.

Tutti i dettagli bit.ly/3QAkTRo



ASTRIL
Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro



RED3 Dipartimento di Economia

SIXTH INTERNATIONAL ASTRIL CONFERENCE

THE LABOUR MARKET IN A TIME OF CRISIS, INFLATION AND DEGLOBALISATION

19 - 20 JANUARY 2023
SCUOLA DI ECONOMIA E STUDI AZIENDALI
VIA SILVIO D'AMICO 77, ROMA
BLENDED MODE (LOCALISED AND VIRTUAL)



ROMA TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI



www.inapp.org



Inapp

#INAPP partecipa ai #SapienzaCareerDays - scienze umane e sociali organizzati da Sapienza Università di Roma.

Vi aspettiamo domani **#25gennaio** presso il nostro desk: verranno presentate caratteristiche e funzionalità di **Stage4eu**, l'app e il sito dedicati ai giovani che cercano uno **#stage** in Europa

Scopri di più <https://bit.ly/3iUG6ct>



SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA



CESOP

Sapienza Career Days
Scienze umane e sociali

mercoledì 25 gennaio 2023
9.30 - 16.30

Città universitaria
piazza Aldo Moro 5, Roma

Partecipa all'evento!



INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE



i_n_a_p_p
Inapp

Povertà e minori tra emergenza economica, sanitaria ed educativa



6 DICEMBRE 2022
ore 11:00
Auditorium Inapp

i_n_a_p_p Al fenomeno della #povertàminorile in tutte le sue dimensioni, economica, sanitaria e educativa, è dedicato il seminario #INAPP del #6dicembre.

Sabina Curti, direttrice rivista "Sicurezza e Scienze Sociali", introduce il numero speciale dedicato al tema **Segue tavola rotonda.**

Registrati per partecipare online [vai su inapp.org](https://www.inapp.org) | sezione eventi

#INAPPsocial #povertà #minori #povertàeducativa #povertàeconomica #povertàsanitaria #minoriarischio #politichesociali #inclusionem #economia





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 VII, N.1 - 2023

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

Inapp, Camera dei Deputati

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

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

