



## ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI ON LINE IL SITO RINNOVATO



**DONNE E LAVORO:  
TRANSIZIONE INFINITA**

**FOCUS SULLE COMPETENZE  
COGNITIVE DEGLI ADULTI**

**LA NUOVA ERA DELL'APPRENDIMENTO**

## PRIMO PIANO

---

3

**ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI**  
On line il sito rinnovato

## NEWS

---

7

**DONNE E LAVORO, LA TRANSIZIONE INFINITA**  
I dati dell'ultimo Gender policy report

9

**COMPETENZE COGNITIVE DEGLI ADULTI IN ITALIA**  
Primi risultati dell'indagine Piac-Ocse, secondo ciclo

11

**POLITICHE PER IL LAVORO, SALARI E OCCUPAZIONE**  
Il punto in tre studi Inapp

12

**CONDIZIONI DI LAVORO DELLA MANODOPERA IMMIGRATA**  
Presentata l'indagine Inapp sul fenomeno

13

**NUOVI STRUMENTI DI INFORMAZIONE PER IL PUBBLICO**  
Inapp lancia WhatsApp e podcast

## L'EVENTO

---

14

**LA NUOVA ERA DELL'APPRENDIMENTO**  
In equilibrio fra tecnologia e rapporto umano

16

## DA LEGGERE

---

18

## SOCIAL

---

# ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI ON LINE IL SITO RINNOVATO

Un sito Internet completamente rinnovato non solo nella veste grafica ma, soprattutto, nell'infrastruttura tecnologica, nell'organizzazione dei contenuti e nella restituzione delle informazioni agli utenti.

Il nuovo [Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni](#) è stato presentato il 18 dicembre in Inapp nel corso del seminario *L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: nodo strategico a supporto dei servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente*, di fronte ad una folta platea di partecipanti. "Uno strumento noto a tutti coloro che



Contatti Area riservata
X f i y t



## ATLANTE DEL LAVORO e delle QUALIFICAZIONI

Esplora

Atlante Lavoro
Repertorio Nazionale delle Qualificazioni
Atlante e Professioni
Sistema Nazionale Certificazione Competenze

L'ATLANTE del LAVORO e delle QUALIFICAZIONI è un sistema classificatorio e informativo che descrive il lavoro attraverso 24 settori economico-professionali e mappa le qualificazioni rilasciate in Italia dagli enti pubblici titolari. Sviluppato per supportare la creazione del Repertorio Nazionale dei Titoli di Istruzione, Formazione delle Qualificazioni Professionali, come previsto dal Decreto Legislativo n. 13/2013, è il frutto di un processo partecipato che coinvolge istituzioni, parti sociali, associazioni professionali, esperti di settore e altri stakeholder del sistema lavoro-formazione.

La sua natura di sistema di rappresentazione del lavoro ben si presta a molteplici contesti di applicazione a supporto dei servizi per l'occupabilità e l'apprendimento.

**È organizzato in tre sezioni: Atlante Lavoro, Repertorio Nazionale delle Qualificazioni e Atlante e Professioni.**

Esplora

Formati con Atlante

Aggiornamento Atlante

Macrocompetenze

**In evidenza**





L'ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI  
NODO STRATEGICO A SUPPORTO DEI SERVIZI PER  
L'OCCUPABILITÀ E L'APPRENDIMENTO PERMANENTE  
L'EVOLUZIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO E INFORMATICO DI ATLANTE

SEMINARIO - 18 DICEMBRE 2024  
Roma, Corso di Italia, 33 - Auditorium Inapp e streaming  
dalle 9:00 alle 14:00

**18.12.2024 - L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: nodo strategico a supporto dei servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente**

[Leggi tutte le news](#)

ATLANTE LAVORO

REPERTORIO NAZIONALE

ATLANTE PROFESSIONI

## I numeri dell'Atlante Lavoro



si occupano di formazione permanente, ed estremamente utilizzato” così lo ha definito il direttore generale dell’Istituto, Lorian Bigi, in apertura dei lavori.

Con il suo ricco patrimonio di informazioni interconnesse, l’Atlante soddisfa principalmente l’esigenza istituzionale di dare attuazione al [Sistema nazionale di certificazione delle competenze](#) fornendo al contempo un supporto strategico ai servizi correlati.

Come lo fa? Attraverso la [descrizione delle attività lavorative](#) organizzate in 24 settori economico professionali - a cui sono stati attribuiti in maniera univoca i codici Istat CP 2021 e Ateco 2017 - a loro volta suddivisi in processi, sequenze di processo, aree di attività (ADA) e schede di caso; il [Repertorio di tutte le Qualificazioni](#) rilasciate in Italia da un ente titolare e la [descrizione del mondo delle professioni](#). L’interconnessione di tutti questi elementi permette ad Atlante di fornire “gli ingredienti per costruire progetti personalizzati sulle storie di vita, lavorative e perso-

nali di quanti sono alla ricerca di un lavoro o che hanno necessità di reinserirsi nel mercato” ha spiegato Rita Porcelli, responsabile del gruppo di ricerca Inapp *Atlante Lavoro e analisi delle competenze*.

“Uno degli obiettivi del nuovo sito è proprio quello di valorizzare l’utilizzo di questo patrimonio informativo a supporto dei servizi per l’occupabilità e l’apprendimento permanente” ha aggiunto Stefania Camassa tecnologa Inapp. I servizi interessati includono l’individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze, l’orientamento, la formazione, l’inclusione sociale e il lavoro.

Per raggiungere questi obiettivi, l’esperienza di navigazione è stata resa più efficiente, con un ampliamento delle informazioni e una maggiore accessibilità. Un esempio significativo è il [percorso formativo Vali.Co.](#) dedicato agli operatori dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. “Questo percorso è stato interamente ridisegnato, con aggiornamenti nei contenuti, una nuova interfaccia e l’introduzione di una didattica più interattiva” ha sottolineato Giuseppa Montalbano, ricercatrice dell’Istituto.

L’Atlante riflette una visione di sistema in continua evoluzione, resa possibile grazie al lavoro congiunto di tutti coloro che contribuiscono al suo [aggiorna-](#)

## Le qualificazioni nel Repertorio nazionale



## I risultati di sei anni di aggiornamento dell'Atlante

## NUMERI ATLANTE 2024





mento: “il nome Atlante evoca il Titano condannato da Zeus a sostenere il mondo. Speriamo di aver costruito spalle forti per un peso così grande. Tuttavia, è necessario che il mondo continui a girare: serve un contesto più ampio che collabori attivamente”, ha proseguito il direttore generale Bigi, richiamando l’importanza della cooperazione tra istituzioni, enti e stakeholder per garantire la tenuta del sistema di apprendimento permanente.

La ricchezza del patrimonio informativo dell’Atlante consente di realizzare una vasta gamma di indagini. Valentina Ferri (ricercatrice Inapp) ha illustrato alcune di queste ricerche durante il seminario.

La giornata è proseguita con due tavole rotonde che hanno ospitato i punti di vista dei decisori istituzionali e degli stakeholder coinvolti rispetto alle tematiche trattate:

- *L’Atlante Lavoro al centro dell’interoperatività dei servizi per l’occupabilità e l’apprendimento permanente*, moderata da Paolo Severati, responsabile della struttura Lavoro e Professioni dell’Inapp
- *Politiche per l’occupabilità e l’apprendimento permanente: guidare i processi di transizione con strategie integrate*, guidata dal presidente dell’Istituto Natale Forlani.



Grazie al continuo lavoro di aggiornamento e alla collaborazione tra istituzioni e stakeholder, l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni si conferma uno strumento indispensabile per accompagnare lo sviluppo delle politiche del lavoro e della formazione in Italia.

### Per approfondire

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



## NUOVE FUNZIONALITÀ E SERVIZI PIÙ ACCESSIBILI

Tutti i contenuti del sito sono stati riorganizzati per minimizzare le difficoltà e rendere la navigazione più semplice e intuitiva. Inoltre, nuovi percorsi di navigazione e nuove funzionalità sono stati aggiunti.

**ESPLORA**, il motore di ricerca intelligente, è stato potenziato ed è ora in grado di fornire informazioni relative all'intero patrimonio informativo che il sistema Atlante riesce a connettere. Consente di interrogare il database di Atlante attraverso parole chiave, e dunque di ricercare ADA, qualificazioni e professioni attraverso un sistema di filtri applicabili uno per volta, o tutti insieme.

**SISTEMA NAZIONALE CERTIFICAZIONE COMPETENZE**, è la nuova sezione ideata per approfondire il tema e conoscere lo stato di attuazione del sistema nel territorio nazionale.

**FORMATI CON ATLANTE**, è il nuovo spazio che ospita le risorse formative a supporto dei servizi indicando i contenuti di Atlante dedicati a ciascuno. Tra queste Vali.Co, il percorso formativo rivolto agli operatori e ai professionisti impegnati nei servizi connessi all'attuazione del Sistema Nazionale di Certificazione delle competenze che è stato completamente aggiornato nei contenuti favorendo una maggiore interazione e un approccio autovalutativo.

**QUADRI EUROPEI**, accanto alla navigazione dei Settori economici professionali di Atlante è possibile accedere alla navigazione delle ADA di Atlante elaborate in riferimento ai Quadri Europei. Al momento è rappresentato, secondo la metodologia dell'Atlante, il Quadro europeo DigComp che permette la riconduzione di ciascuna Area di competenze DigComp ad una corrispondente Area di Attività completa di Schede di Caso e Quadri delle Risorse a supporto della valutazione.

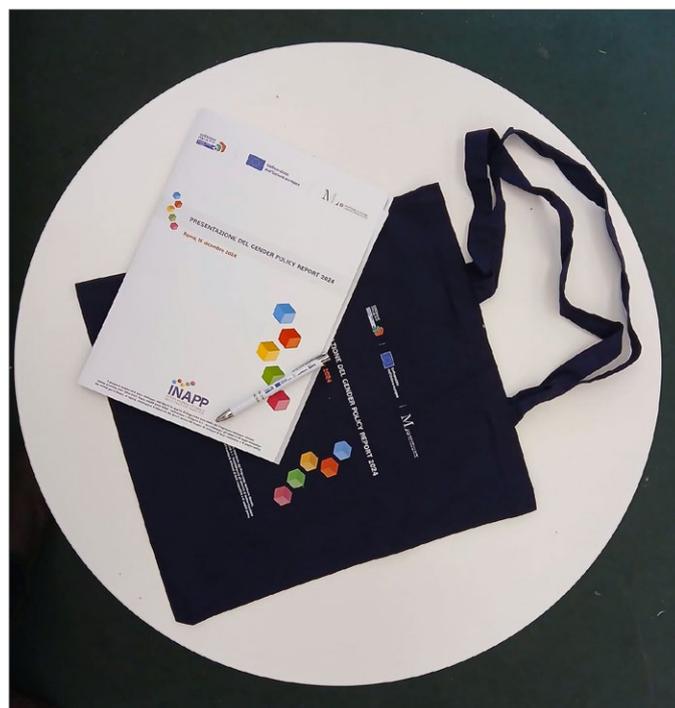
**APPLICATION PROGRAMMING INTERFACE (API)**, permettono ai sistemi informativi che vogliono interfacciarsi con Atlante, l'allineamento alla versione corrente del database.

# DONNE E LAVORO, LA TRANSIZIONE INFINITA

## I DATI DELL'ULTIMO GENDER POLICY REPORT

L'occupazione aumenta, ma non migliora il gap di genere in Italia. Nonostante infatti si registri un incremento numerico delle donne al lavoro (età 15-64), con un tasso di occupazione che ha raggiunto il 52,5% ed un +1,4 % rispetto all'anno precedente, permangono numerose problematiche a determinare il divario con gli uomini. "Nello scenario attuale, dominato dalle grandi transizioni - verde, digitale, demografica - l'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro e il superamento dei *gender gap* resta la transizione più grande e imprescindibile per la realizzazione delle altre. Un percorso lento ed ancora lontano dal traguardo" si legge nel *Gender policy report 2024*, [presentato il 16 dicembre scorso](#) e curato dalla ricercatrice e responsabile del gruppo di ricerca *Analisi di genere del mercato del lavoro e delle politiche pubbliche*, Monica Esposito. Lo studio Inapp individua in particolare tre fattori che determinano il permanere del *gap* e di quella che viene definita la 'transizione infinita': la stabilità dei contratti, l'incidenza del part-time e la cosiddetta doppia debolezza, con cui si indicano le assunzioni a termine associate al part-time stesso. Nello specifico, i dati indicano che il 40,4% delle donne è stato assunto a tempo determinato, a fronte del 13,5% di quelle a tempo indeterminato, mentre il part-time, con il 49,2% di assunzioni, rappresenta circa la metà del totale a differenza di quanto accade per gli uomini dove il valore è del 27,3%. Una quota che, tra i contratti a termine, arriva al 64,5% contro il 33% della controparte maschile.

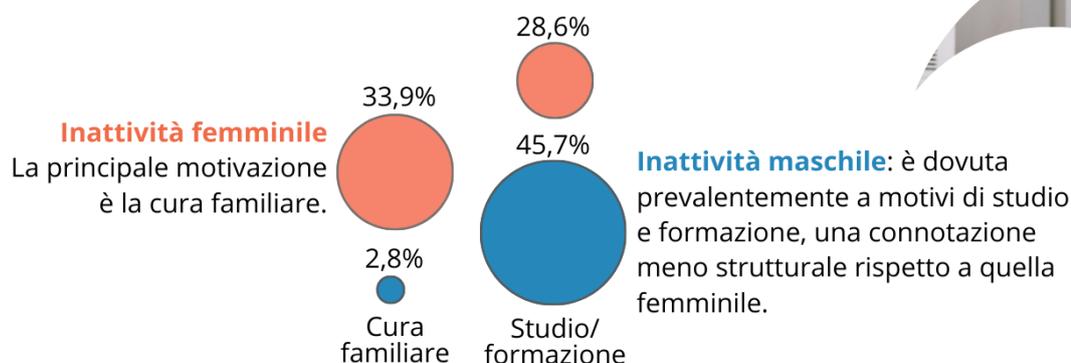
Molto forte è inoltre l'incidenza del cosiddetto lavoro povero. Si tratta di occupazione caratterizzata da una bassa paga oraria e limitata intensità lavorativa, una situazione che riguarda il 18,5% delle donne, una percentuale tripla rispetto a quella degli uomini. Le donne migranti risultano doppiamente marginalizzate: nel 2023



il loro tasso di occupazione si attesta al 48,7%, inferiore di circa 5 punti percentuali rispetto alle italiane, mentre la relativa disoccupazione arriva al 14,2%, contro l'8,3% delle native.

Interessante anche soffermarsi sulla cosiddetta fascia di inattività, quel bacino di individui che non lavora o che, avendo perso o lasciato un'occupazione, non si pone più alla ricerca di un nuovo impiego, e che per il 64% continua a essere femminile. Per il 34% delle donne tra i 15 e 64 anni i motivi della rinuncia sono legati principalmente a esigenze di cura e di carattere familiare contro il 2,8% degli uomini, percentuali che arrivano rispettivamente al 43,7% e 4% se si guarda la fascia della fecondità media femminile, quella, cioè, compresa tra i 25-34 anni. La differenza si fa anche più grave se si confronta con le principali cause dell'inattività maschile, che rimane legata soprattutto a

### Principali motivazioni dell'inattività per donne e uomini



Fonte: Elaborazione su dati INAPP, M. Esposito (a cura di) (2024), *Rapporto annuale su mercato del lavoro e politiche di genere (Gender policy report 2024)*, Roma, Inapp

esigenze di studio e formazione e che denota, quindi, una connotazione meno strutturale rispetto alle donne (vedi figura).

Per questo la maternità è ancora ampiamente considerata dalle donne un ostacolo alla carriera. Confrontando infatti i dati dell'[ultimo Rapporto Inapp PLUS](#), si vede che il 39,6% delle donne senza figli tra i 18 e i 49 anni ritiene la gravidanza un ostacolo al lavoro, percentuale che sale al 49,9% tra le giovani tra i 18 e i 24 anni contro il 27,4% degli uomini. Anche 30,5% di chi è già madre pensa che una nuova maternità sia un limite alle proprie opportunità lavorative contro il 12,1% dei padri. La posticipazione delle scelte riproduttive delle coppie è dovuta a un complesso di fattori che intrecciano le preferenze personali alle condizioni socioeconomiche e che sta di fatto accrescendo anche la quota di chi è senza figli per costrizione piuttosto che per scelta - i *childless* piuttosto che i *childfree* - e un numero medio di figli per donna di 1,2, ben lontano dal tasso di sostituzione necessario a tenere in equilibrio la popolazione del 2,1. Un fenomeno che, se si unisce al progressivo invecchiamento della popolazione, sta determinando il cosiddetto 'inverno demografico' che sta mutando

la fisionomia della società e ridisegnando l'equilibrio tra politiche attive e passive del lavoro.

Nell'ottica dello sviluppo economico e di una maggiore equità sociale, le donne rappresentano perciò un potenziale strategico, anche per il riequilibrio e il sostenimento del sistema economico e previdenziale italiano, come ha sottolineato il presidente dell'Inapp in [un comunicato](#) diffuso a conclusione della presentazione del *Gender policy report*: "L'occupazione femminile è una risorsa strategica, ma l'incremento del tasso di occupazione trova l'ostacolo della difficoltà di avere servizi adeguati per il lavoro di cura, per l'infanzia e per le persone non autosufficienti. Il lavoro femminile ne risente in termini di qualità dei rapporti di lavoro e una quota significativa di donne rinuncia a cercarlo. L'obiettivo di aumentare la dotazione di servizi e di migliorare la quantità e la qualità dei rapporti di lavoro delle donne, diventa pertanto una priorità delle politiche del lavoro".

**Per approfondire**  
[Gender policy report 2024](#)

V.C.

## COMPETENZE COGNITIVE DEGLI ADULTI IN ITALIA PRIMI RISULTATI DELL'INDAGINE PIAAC-OCSE, SECONDO CICLO

Tra il 2012 e il 2023, le competenze cognitive degli adulti in Italia sono rimaste stabili, in linea con quelle degli altri Paesi. Tuttavia, questa stabilità nasconde un divario significativo rispetto alla media Ocse. È quanto emerge dai primi esiti diffusi sull'Indagine sulle competenze degli adulti (*Survey of Adult Skills*) del Programma Ocse-Piaac, condotta in Italia dall'Inapp su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Le competenze misurate, cruciali per la vita quotidiana e la partecipazione economica e sociale, includono la *literacy* (lettura e comprensione di testi), la *numeracy* (comprensione e utilizzo di informazioni matematiche) e il *problem solving adattivo* (risoluzione di problemi in situazioni dinamiche). In Italia, i risultati sono influenzati da ampi divari interni legati a territorio, età, livello di istruzione e genere. In particolare, i residenti nel Nord e nel Centro raggiungono spesso punteggi pari alla media Ocse, mentre il Mezzogiorno registra valori significativamente inferiori. Le persone di 55-65 anni mostrano le competenze più basse mentre giovani di 16-24 anni le più alte. Gli adulti con titoli di studio inferiori alla licenza media ottengono punteggi nettamente inferiori rispetto a chi ha completato percorsi terziari. Le donne, inoltre, sono ancora lontane dagli uomini nelle competenze numeriche.

In dettaglio, le competenze cognitive rilevate sono espresse in punteggi da 0 a 500. Nella *literacy*, il punteggio medio degli adulti italiani è 245, contro una media Ocse di 260. Nella *numeracy*, l'Italia ottiene 244 punti rispetto ai 263 della media Ocse. Nel *problem solving adattivo*, la media italiana è 231 punti, contro i 251 della media Ocse. Il Nord-ovest, Nord-est e Centro d'Italia registrano punteggi medi di competenza pari alla media Ocse nella *literacy*, e il Nord-est eguaglia la media Ocse



anche nella *numeracy*. Tuttavia, i risultati del Mezzogiorno spingono l'Italia verso il basso della graduatoria internazionale.

Il presidente dell'Inapp, Natale Forlani, ha dichiarato al riguardo: "È evidente la stretta relazione tra competenze cognitive e sviluppo del Paese. I valori più bassi di competenze si concentrano nelle aree meno attrattive del Paese. Occorre investire per il recupero dei territori del Mezzogiorno" cercando di indicare la direzione in cui concentrare i necessari interventi.

Un risultato positivo riguarda i giovani (16-24 anni), che ottengono punteggi superiori al resto della popolazione e, nel caso della *numeracy*, anche ai giovani di 25-34 anni. A fronte di questo buon bagaglio di partenza, con l'avanzare dell'età si evidenzia una perdita di competenze, con un divario particolarmente evidente tra 16-24enni e 55-65enni.

**OECD Skills Studies**

**Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?**

**SURVEY OF ADULT SKILLS 2023**



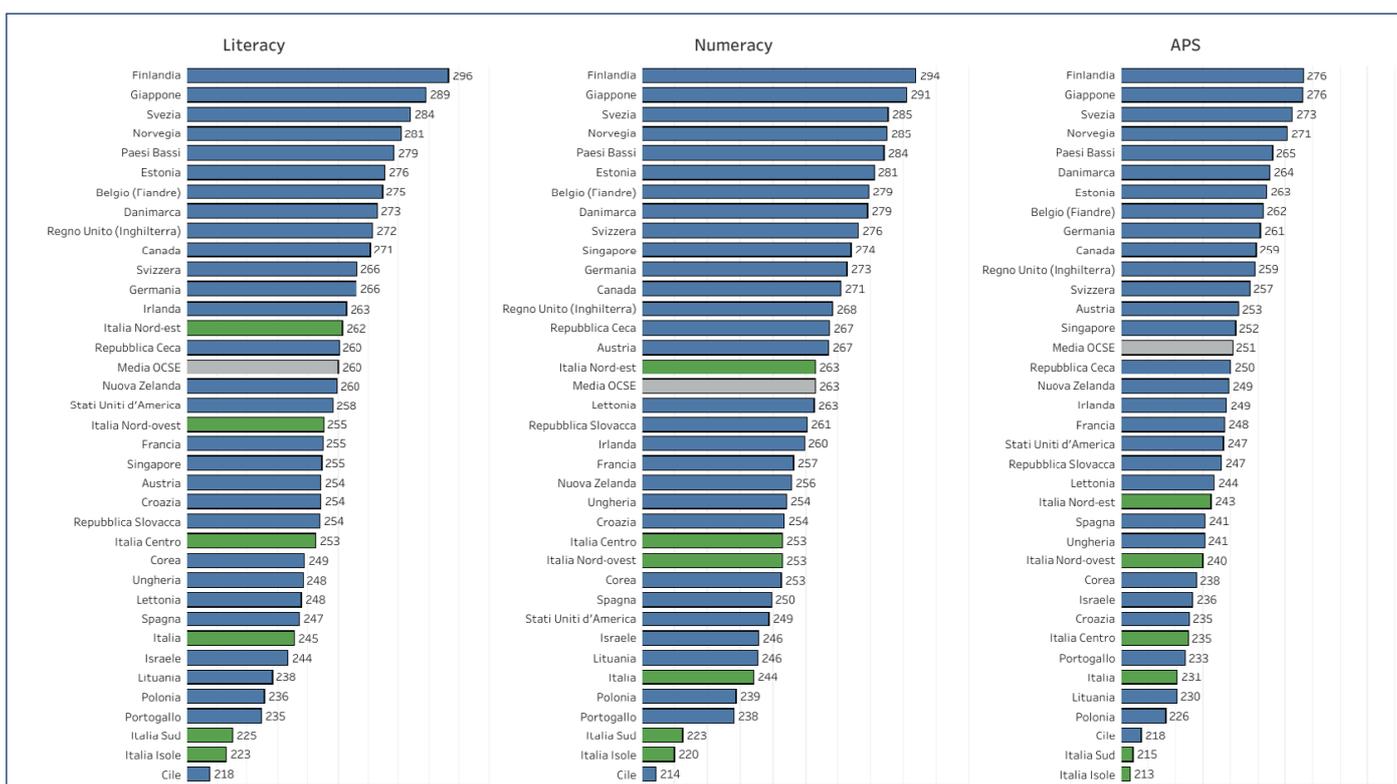
L'investimento in istruzione si rivela fondamentale per accrescere le competenze: gli adulti con titoli di studio terziario ottengono punteggi superiori rispetto a chi ha un'istruzione secondaria. Tuttavia, solo il 20% degli adulti italiani ha un livello di istruzione pari o superiore alla laurea, mentre circa il 38% ha un titolo inferiore al diploma. Non si registrano differenze di genere in *literacy* e *problem solving adattivo* mentre gli uomini continuano ad avere migliori risultati delle donne in *numeracy*. Le differenze si annullano se si considerano solo gli adulti con un titolo di studio terziario in percorsi Stem (vale a dire in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche).

**Per approfondire**  
[Inapp Piac Short report](#)

[Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023](#)

**A.T.**

**Punteggio medio nel dominio di literacy, numeracy e adaptive problem solving per Paese e macroarea italiana**



Nota: Adulti 16-65 anni. Doorstep include. I Paesi e le economie sono ordinati per valori decrescenti del punteggio conseguito nei singoli domini.

Fonte: elaborazioni INAPP su dati PIAAC-OCSE, ciclo 2

# POLITICHE PER IL LAVORO, SALARI E OCCUPAZIONE IL PUNTO IN TRE STUDI INAPP

Si è tenuto il 9 dicembre, presso l'Auditorium dell'Inapp, il convegno *Politiche per il lavoro, salari e occupazione*. Obiettivo della giornata è stato il confronto tra esperti per discutere sulle evidenze e le prospettive per le politiche del lavoro e per le imprese alla luce delle dinamiche economiche collegate alla diffusione delle tecnologie digitali e alla transizione ecologica

A portare i saluti istituzionali Lorianò Bigi (direttore generale Inapp) che ha evidenziato come sia significativa la presentazione sincrona di tre distinte ricerche in quanto indice di un tentativo di mettere insieme le valutazioni che emergono da singoli studi, per capirne meglio la ricaduta complessiva, evitando così l'isolamento delle analisi.

Nelle relazioni di apertura dei lavori sono state sviluppate diverse tematiche. Irene Brunetti ha analizzato le misure di incentivazione fiscale per il lavoro e gli investimenti evidenziando le possibili proposte per migliorarne l'efficacia, tra queste: maggiore selettività, percorsi di formazione mirati per i nuovi assunti, aliquote contributive differenziate, profilazione delle imprese. In generale l'obiettivo è creare occupazione di qualità così da favorire anche l'aumento della produttività.

Valentina Ferri ha affrontato il tema dell'adozione di nuove tecnologie nel mercato del lavoro, con uno specifico riferimento ai sistemi di intelligenza artificiale (IA). Tra i vari risultati emerge che quasi un lavoratore su quattro, in Italia, è a rischio di sostituzione mentre poco più di un lavoratore su quattro beneficerà dell'IA.

Il tema della transizione ecologica e delle scelte d'impresa è stato sviluppato da Marco Biagetti che ha evi-



denziato come gli eventi legati ai cambiamenti climatici influiscano in modo significativo sugli investimenti.

La seconda parte della mattinata ha ospitato una tavola rotonda moderata da Andrea Ricci (responsabile della struttura Inapp *Imprese e lavoro*) che, partendo dai dati emersi nella prima parte del convegno, ha fornito elementi di confronto sul tema della multidimensionalità e del coordinamento delle politiche pubbliche per il lavoro e le imprese.

A conclusione della giornata Natale Forlani (presidente Inapp) ha sottolineato la "capacità di analizzare i problemi da diversi punti di vista" per comprenderne la complessità e proporre risposte adeguate che migliorino lo scenario.

## Per approfondire

[L'evento e i materiali](#)

V.O.

# CONDIZIONI DI LAVORO DELLA MANODOPERA IMMIGRATA

## PRESENTATA L'INDAGINE INAPP SUL FENOMENO

Si è svolto lo scorso 26 novembre 2024, l'evento *Decent work? Segregazione occupazionale e condizioni di lavoro della manodopera immigrata*, organizzato dall'Inapp in collaborazione con la Fondazione Giacomo Brodolini.

L'appuntamento, che ha rappresentato la conclusione del progetto *Analisi e proposte di intervento per l'inclusione socio-lavorativa delle persone di origine straniera*, è stato l'occasione per illustrare i risultati più significativi dell'attività di ricerca che ha avuto come obiettivo quello di analizzare il problema del lavoro sommerso delle persone straniere in Italia e al contempo presentare la sezione monografica *Lavoro sommerso e sottopagato degli immigrati* (a cura di Natale Forlani, presidente dell'Inapp e Antonello Scialdone, dirigente della struttura *Economia civile e processi migratori* dell'Istituto), pubblicata nel n. 2/2024 della rivista *Economia & Lavoro*.

Il convegno, articolato in quattro sessioni, è stato un momento di scambio e riflessioni tra studiosi, rappresentanti del partenariato sociale, decisori istituzionali, sulla tematica dello sfruttamento della manodopera di origine straniera.

A introdurre i lavori Lorian Bigi, direttore generale dell'Inapp e Rosario Valastro, del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. A seguire i ricercatori dell'Inapp - Maria Parente e Francesco Pomponi - hanno relazionato sulle principali evidenze del progetto. Per quanto riguarda il punto di vista delle donne straniere, Maria Parente ha sottolineato come il lavoro di queste sia caratterizzato in particolare da una condizione di segregazione. Dall'indagine risulta infatti che la maggior parte delle rispondenti si concentra in un numero molto limitato di lavori. Nello specifico, per quanto riguarda i motivi del lavoro irregolare, l'informalità risulta molto diffusa nel



contesto del lavoro domestico anche per una presunta maggiore familiarità tra datore di lavoro e lavoratrice che può rappresentare la premessa alla mancanza di tutele, di orari e mansioni di lavoro non definiti. Per quanto concerne invece i principali orientamenti che impattano sul lavoro irregolare degli stranieri in Italia, Francesco Pomponi si è soffermato sulla correlazione tra la condizione dei lavoratori stranieri in Italia, caratterizzata da diffuse forme di lavoro povero e lavoro sommerso, con le politiche migratorie, esaminando sia le norme sui flussi migratori sia il sistema di accoglienza degli immigrati richiedenti protezione internazionale.

**Per saperne di più**  
[L'evento e i materiali](#)

**M.B.**

# NUOVI STRUMENTI DI INFORMAZIONE PER IL PUBBLICO

## INAPP LANCIA WHATSAPP E PODCAST

Aprire nuove prospettive per una comunicazione diretta e immediata con gli utenti, facilitando la trasmissione di aggiornamenti e informazioni rilevanti in tempo reale attraverso un canale ad accesso semplice e immediato. Con questo obiettivo l'Inapp ha aperto, a fine novembre, un canale istituzionale WhatsApp. Questo nuovo strumento, che si aggiunge ai social network già attivi dell'Istituto e ormai consoli-

dati da anni su [Facebook](#), [LinkedIn](#), [X](#), [Instagram](#) e [YouTube](#), mira a creare una relazione più diretta con gli utenti, offrendo pillole conoscitive su dati e pubblicazioni, oltre a informazioni su eventi, attività, rilevazioni in corso e nuovi progetti. Lo scopo principale è infatti proprio quello di aggiornare costantemente e tempestivamente sui risultati delle ricerche che l'istituto conduce e che affrontano i temi legati alle dinamiche del mercato del lavoro, la formazione, le politiche sociali e la transizione verde e digitale.

Il canale è stato inaugurato con un annuncio del presidente Inapp Natale Forlani, il quale ha contestualmente promosso il podcast realizzato in collaborazione con Radio 24 de *Il Sole 24Ore*. Il ciclo, intitolato *Che lavoro sarà – Tra welfare e intelligenza artificiale*, è composto da cinque puntate e tratta vari temi relativi all'evoluzione del lavoro tracciando una mappa del futuro possibile tra welfare, innovazione tecnologica e trasformazioni sociali.

Nel primo episodio - *Emergenza demografica: nuovi nati cercansi* - il presidente dell'Inapp Natale



Forlani e Giancarlo Blangiardo, già presidente Istat, approfondiscono le conseguenze dell'inverno demografico. Le puntate successive affrontano altre tematiche che si evincono dai rispettivi titoli: *Lavoro in assenza di parità* (con Valentina Cardinali, ricercatrice Inapp, e con Mariella Nocenzi, docente di Sociologia), *Imprese in transizione* (con Irene Brunetti, ricercatrice Inapp, e Mario Ciampi, vicecapo gabinetto Ministero delle imprese e del made in Italy), *Strumenti per combattere la povertà* (con il presidente Natale Forlani e il sociologo Giancarlo Rovati) e *Competenze umane e intelligenza artificiale* (con Andrea Battistoni, portavoce del presidente Inapp, e Luciano Pietronero, presidente dell'Istituto di ricerca Enrico Fermi).

A.T.



# LA NUOVA ERA DELL'APPRENDIMENTO IN EQUILIBRIO FRA TECNOLOGIA E RAPPORTO UMANO

Metodologie innovative per la formazione aziendale, questo il tema al centro del seminario tenutosi il 12 dicembre presso la sede dell'Inapp e intitolato *La nuova era dell'apprendimento: approcci moderni e metodologie personalizzate*. L'evento, organizzato dalla struttura *Sistemi formativi* dell'Inapp, ha rappresentato l'occasione per diffondere i risultati della ricerca *Metodologie formative innovative per l'apprendimento permanente* a cura di Gaetano Fasano e Silvia Vaccaro, condotta attraverso l'analisi di strumenti e modelli innovativi di formazione permanente, allo scopo di identificare metodologie didattiche e strumenti utili a sviluppare le competenze degli adulti e delle imprese e di analizzare la relazione tra i bisogni individuali e aziendali in un'ottica di *life long learning*.

“Le organizzazioni che investiranno in metodologie formative innovative, inclusive e orientate su valori condivisi e trasparenza, saranno più preparate ad affrontare un mondo in rapida evoluzione” ha dichiarato il presidente dell'Inapp Natale Forlani in apertura dei lavori.

Il progetto di ricerca, di tipo qualitativo, si è sviluppato attraverso l'utilizzo di interviste a oltre 60 testimoni privilegiati, selezionati per il loro contributo significativo al settore della formazione. Tra gli intervistati figurano, infatti, rappresentanti di aziende di medie e grandi dimensioni, enti e società di formazione e consulenza organizzativa, nonché esperti di apprendimento. Il quadro che emerge dal Rapporto racconta di esperienze formative molto innovative soprattutto legate all'introduzione di strumenti e metodi per le *Immersive learning experience* ossia simulazioni in mondi virtuali,





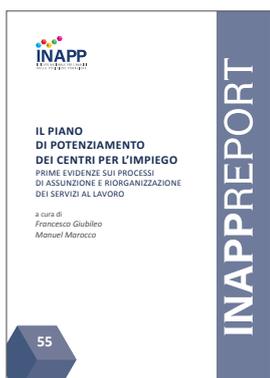
interazioni immersive, logiche di gioco e tecnologie avanzate capaci di creare ambienti altamente coinvolgenti. Innovativo anche l'uso esperienziale delle piattaforme formative, dove tecniche come il *parallax scrolling*, per creare pagine interattive ricche di animazioni, abbinate alla *gamification* tipica dei giochi in contesti formativi, sono utilizzate per catturare l'attenzione degli utenti e guidarli in un percorso narrativo personalizzato. "L'uso della realtà virtuale, della realtà aumentata e dell'intelligenza artificiale rappresentano l'avanguardia della formazione aziendale. La sfida è trovare il giusto equilibrio tra l'utilizzo della tecnologia e il rapporto umano, garantendo una formazione efficace e personalizzata" ha chiosato Forlani in conclusione della prima parte della giornata.

Alla presentazione della ricerca ha fatto seguito la tavola rotonda *Formazione 4.0: innovazione digitale*

*e inclusione per lo sviluppo delle competenze nel mondo del lavoro* alla quale hanno partecipato esperti di metodologie di apprendimento e formatori che si sono confrontati sui temi delle strategie aziendali e tecnologie formative per lo sviluppo delle competenze, le nuove didattiche e il ruolo degli esperti di apprendimento.

Emmanuele Crispolti, responsabile della struttura *Sistemi formativi*, ha sottolineato in chiusura dei lavori quanto, "in un'epoca segnata dai cambiamenti e dalle transizioni lavorative, sia fondamentale capitalizzare il tempo della formazione nel senso di trasformarla in competenze, cioè nella possibilità di avere degli strumenti per agire, lavorare meglio e risolvere problemi. Questo, oggi, fa la differenza tra una risorsa umana efficiente e una che non lo è".

**M.M.**



## Il piano di potenziamento dei Centri per l'impiego: prime evidenze sui processi di assunzione e riorganizzazione dei servizi al lavoro

INAPP, GIUBILEO FRANCESCO, MAROCCO MANUEL (A CURA DI)

Roma, Inapp, 2024 (Inapp Report, n. 55)

Con una recente innovazione i sono state previste congrue risorse per il potenziamento del personale degli uffici territoriali pubblici di controllo del mercato del lavoro. A partire dal 2017, si è deciso di finanziare anche un processo di potenziamento/rinnovamento del personale impiegato nei Centri per l'impiego, contribuendo a superare un gap strutturale, che, di fatto, si trascina dal 1997, quando si decise di decentrare a livello locale la gestione degli stessi servizi al lavoro. Il rapporto si interroga su come stia procedendo questo rafforzamento. Inquadrate il contesto istituzionale anche dal punto di vista comparato, si descrive l'evoluzione normativa del processo, arricchita dall'analisi delle informazioni disponibili sul Piano.



## Sviluppo e sostegno alla creazione di impresa: gli attori dell'ecosistema imprenditoriale in Italia

BARRICELLI DOMENICO, PEDONE ALESSANDRA

Roma, Inapp, 2024 (Working Paper, n. 132)

L'analisi dell'ecosistema imprenditoriale proposta nel paper si fonda su una ricerca condotta con approfondimenti specifici su temi emersi nel corso di interviste e attività di networking scientifico istituzionale. In particolare, vengono esplorate le dinamiche di demografia d'impresa giovanile, femminile, straniera e delle start-up innovative, considerando sfide e opportunità per lo sviluppo economico e l'occupazione. I risultati sottolineano il ruolo cruciale della collaborazione in rete tra istituzioni, università, enti di ricerca, imprese e associazioni per favorire la crescita di un ambiente imprenditoriale più inclusivo e sostenibile.



## Lavoro 4.0: le testimonianze di lavoratori, sindacati e imprese nell'era delle piattaforme digitali

DELLA RATTA-RINALDI FRANCESCA, DE MINICIS MASSIMO

Roma, Inapp, (Working Paper, n. 131)

Sono presentati, in via preliminare, i risultati di un progetto di ricerca Inapp che si propone di analizzare le piattaforme digitali di lavoro focalizzandosi sul funzionamento di una specifica forma di Intelligenza artificiale, nota come "management algoritmico", applicata ai processi produttivi. L'obiettivo principale del progetto è esaminare come il management algoritmico influisca sull'organizzazione del lavoro e della produzione e sugli attori istituzionali coinvolti.



## L'impatto del Fondo nuove competenze sulla Formazione continua. Evidenze dai dati INDACO-Imprese 2022

ANGOTTI ROBERTO, CAROLLA SIMONA, DI CASTRO GIOVANNA, FERRI VALENTINA

Roma, Inapp, 2024 (Working Paper, n. 130)

Lo studio analizza l'impatto di una recente misura di finanziamento pubblico, il Fondo nuove competenze, a partire dai dati Indaco-Imprese 2022 dell'Inapp. L'analisi esplora le caratteristiche delle imprese partecipanti al programma e gli effetti di questi interventi, con particolare attenzione ai lavoratori low skilled. I risultati evidenziano un impatto positivo e significativo del Fondo sull'incremento degli investimenti in formazione aziendale. Tuttavia, vengono messe in luce alcune criticità legate alla conoscenza e all'utilizzo dello strumento, soprattutto tra le piccole imprese e quelle con una forza lavoro più anziana.



## Libri dietro le sbarre. Accompagnare il diritto all'istruzione delle persone private della libertà

DI IORIO TIZIANA

Roma, Inapp, 2024 (Working Paper, n. 129)

Partendo dall'assunto che il reinserimento dei detenuti è l'obiettivo del carcere, come previsto dalla nostra Costituzione, il contributo fornisce un approfondimento sull'attuale offerta formativa presente negli istituti penitenziari italiani, a partire dai corsi di alfabetizzazione, soprattutto per stranieri fino ai corsi delle scuole secondarie di secondo grado, con un affondo sui Poli penitenziari universitari attualmente avviati.



## Refernet Italy

ANGOTTI ROBERTO

Intervento a "Riunione della Rete Nazionale di Diffusione Euroguidance", 19 dicembre 2024



## Qualità del lavoro e digitalizzazione

CANAL TIZIANA, LUPPI MATTEO

Intervento a "Nuove frontiere nell'analisi della regolazione del lavoro nella gig economy. Approcci di ricerca e modelli di tutela", Benevento, Università degli Studi del Sannio, 19 dicembre 2024



## Presentazione del National Reference Point di EQAVET

EVANGELISTA LAURA, FONZO CONCETTA

Intervento a "Seminario della Rete Nazionale di Diffusione Euroguidance", 19 dicembre 2024



## Policy del lifelong e lifewide learning in Italia: Quadro Nazionale delle Qualificazioni e Sistema nazionale di certificazione delle competenze

BASTIANELLI MICHELA

Intervento a "Visita di studio delegazione cinese", Roma, 12 dicembre 2024



## I tirocini extracurricolari

CHIOZZA ALESSANDRO

Intervento a "Visita di studio delegazione cinese", Roma, 12 dicembre 2024



## Una mappa aggiornata sul sistema di orientamento. Quali prospettive per il futuro?

ANCORA ANNA, BARTOLI GIOVANNI, MAIORANO ANTONIETTA

Intervento a "L'attuale offerta dei servizi di orientamento e le esigenze dei giovani", Roma, 11 dicembre 2024

G.D.I.

CONTATTA LA BIBLIOTECA



**Inapp**

**#Lavoro, Rapporto Plus dell'INAPP: per quattro donne su dieci la prima maternità è un ostacolo alla carriera.**

Il comunicato stampa evidenzia uno degli aspetti trattati nel Rapporto 2023, basato sui dati della decima edizione dell'indagine #INAPPplus condotta su un campione di 45mila individui.

Le evidenze ribadiscono il diffuso pessimismo circa i progetti riproduttivi della popolazione: solo il 22,3% delle donne intende avere un figlio nei prossimi tre anni.

**#DaLeggere** <https://bit.ly/4f3Sspk>  
**#PNGiovaniDonneLavoro #mercato dellavoro**

---

**COMUNICATO STAMPA**



**PER QUATTRO DONNE SU DIECI LA PRIMA MATERNITÀ È UN OSTACOLO ALLA CARRIERA**  
 Solo il 22,3% intende avere un figlio nei prossimi tre anni

**Evidenze dal Rapporto PLUS**

MATERNITÀ E LAVORO	INTENZIONE DI FARE FIGLI
<p><b>39,6%</b> Donne 18-49 anni senza figli che considerano la maternità un ostacolo o minaccia per la permanenza e l'ingresso nel mercato del lavoro 27,4% degli uomini</p> <p><b>30,5%</b> Considera una ulteriore gravidanza un limite alle opportunità lavorative 12,1% dei padri</p> <p><b>53,4%</b> Giovani 18-29 anni in cerca di occupazione che ritengono la nascita di un figlio un evento sfavorevole per il proprio ingresso nel lavoro</p>	<p><b>22,3%</b> Donne 18-49 anni che intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni</p> <p>17,5% degli uomini</p> <p><b>16,5%</b> Uomini 18-49 anni che vorrebbero avere un altro figlio</p> <p>11,1% dei padri</p> <p><i>“Occorre progettare politiche che agiscano in modo complementare ed integrato sul mercato del lavoro, sull'offerta di servizi e sul sistema di welfare, in tal senso, è opportuno puntare ad un sostegno diffuso della genitorialità.”</i>                      Natalio Fortani, Presidente INAPP</p>

**INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche P...**

**Formazione e riqualificazione.**

Un tema sempre più importante alla luce dei cambiamenti derivati dalla digitalizzazione e dall'economia verde.

Non perdetevi il **#RapportoINAPP2024**

**Quali saranno le variabili al centro del nuovo #RapportoINAPP2024**

**Formazione e riqualificazione**





# SINAPPSI

CONNESSIONI TRA RICERCA E POLITICHE PUBBLICHE

Rivista quadrimestrale dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

## CALL FOR PAPERS

**SCADENZA**  
**15 MARZO**  
**2025**

**INTELLIGENZA ARTIFICIALE: IMPIEGO NEI PROCESSI PRODUTTIVI E DI EROGAZIONE E ACCESSO AI SERVIZI, IMPLICAZIONI ETICHE E COMPETENZE NECESSARIE**

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE: APPLICATIONS IN PRODUCTION PROCESSES, SERVICE DELIVERY AND ACCESS, ETHICAL IMPLICATIONS, AND NECESSARY SKILLS**

**DEADLINE**  
**MARCH 15th**  
**2025**

[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

**inappgov**

**inappgov** 2 sett  
 Nuova #CallForPapers #SINAPPSI sul tema **Intelligenza artificiale: impiego nei processi produttivi e di erogazione e accesso ai servizi, implicazioni etiche e competenze necessarie.**

I contributi, originali e a carattere interdisciplinare, vanno trasmessi alla redazione della rivista entro il **15 marzo 2025**.

Maggiori informazioni sul sito [inapp.gov.it](http://inapp.gov.it) - sezione Rivista Sinappsi | In evidenza

**EN**

New #CallForPapers #SINAPPSI **Artificial Intelligence: Applications in Production Processes, Service Delivery and Access, Ethical Implications, and Necessary Skills.**

Original papers (not submitted to other journals) must reach the editorial staff of Sinappsi by **March 15, 2025**.

More info in the Sinappsi section (#INAPP website).

#INAPPSocial #rivista #statistica #economia #ricercascientifica #scientificresearch #ricerca #magazine #paper #info\_callpaper #callpaper #mercato dellavoro #innovazione digitale #intelligenza artificiale #competenze #processi produttivi



# 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

NATALE FORLANI

## Direttore Generale

LORIANO BIGI

Anno VIII, N.12 - 2024

[inappnews@inapp.gov.it](mailto: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

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](mailto:protocolloinapp@pec.it)

[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

