



LAVORO, SALUTE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE



CAREGIVER FAMILIARI
IN CERCA DI TUTELE

PROGRAMMA GOL,
I DATI DEL MONITORAGGIO

ERASMUS+ PER L'EUROPA
DI DOMANI

PRIMO PIANO

3

LAVORO, SALUTE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Nuove opportunità e rischi emergenti

L'APPROFONDIMENTO

6

CAREGIVER FAMILIARI

Un esercito silenzioso che richiede tutele

NEWS

8

MONITORAGGIO PROGRAMMA GOL

Oltre 4,7 milioni di cittadini coinvolti, si rafforza l'occupabilità

10

AGGIORNAMENTI DALLA RETE EQAVET

Riunito il Board e presentato il nuovo manuale

L'EVENTO

11

COSTRUIRE L'EUROPA DI DOMANI

Novità dall'Agenzia Erasmus+ Inapp

15

INDAGINI IN CORSO

15

DA LEGGERE

16

SOCIAL

LAVORO, SALUTE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE NUOVE OPPORTUNITÀ E RISCHI EMERGENTI

Negli ultimi anni, il tema della salute e della sicurezza sul lavoro ha conosciuto una profonda trasformazione. Da obbligo normativo a leva strategica per il benessere organizzativo, oggi è sempre più evidente come sia l'organizzazione del lavoro – più ancora delle singole mansioni – a incidere sulla salute fisica e psicologica delle persone. In questo scenario, l'avanzata delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale (AI) introduce nuove opportunità, ma anche rischi emergenti.

È quanto emerge dalle analisi svolte dalle ricercatrici dell'Inapp, Tiziana Canal e Marcella Pulino, nell'ambito della VI Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro (2025), che ha coinvolto circa 20 mila occupati over 18 presenti in Italia.

“La qualità del lavoro oggi si gioca sempre più sull'equilibrio tra condizioni oggettive di lavoro, percezioni individuali, caratteristiche dei contesti organizzativi familiari e sostenibilità dei tempi lavorativi e privati”, afferma Canal.

Gli studi ricostruiscono un quadro all'interno del quale l'Italia presenta livelli infortunistici inferiori alla media europea, ma quasi un lavoratore su cinque (18%) si percepisce a rischio. Il fenomeno è particolarmente rilevante nei settori più esposti, come Agricoltura (30%) e Costruzioni (27,5%), e tra i lavoratori meno qualificati.

Gli infortuni coinvolgono oltre l'8% degli occupati, mentre circa il 4% dichiara di aver contratto malattie professionali. In questo ambito emergono differenze significative: gli uomini risultano più colpiti dagli infortuni, mentre le donne registrano una crescita più marcata nelle malattie professionali. Da notare inoltre che solamente un lavoratore su tre ha ricevuto un indennizzo a seguito di infortunio o malattia.

“

“Il crescente impiego delle tecnologie digitali e dell'Intelligenza Artificiale richiede un cambio di paradigma: dall'uso strumentale e individuale a quello organizzativo e infrastrutturale”.

NATALE FORLANI

Presidente Inapp

”

Accanto ai rischi fisici, si rafforzano quelli legati alla sfera psicologica. Il carico mentale riguarda circa il 70% dei lavoratori e il coinvolgimento emotivo il 57%, delineando una diffusione ampia di condizioni riconducibili al *burnout*, soprattutto tra le donne e i profili più qualificati.

Un dato significativo riguarda anche il cosiddetto ‘presentismo’: oltre un terzo degli occupati dichiara di lavorare anche in condizioni di salute non adeguate, segnalando una criticità sia organizzativa sia culturale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

LA REALTÀ ITALIANA TRA PERCEZIONE E DATI REALI

1 Percezione del rischio

18% degli occupati si sente a rischio

Quasi 1 lavoratore su 5 ritiene che la propria salute sia in pericolo

Divario di Genere
 20,5% (uomini) | 15,5% (donne)

Settori a Rischio
 30% agricoltura | 27,5% costruzioni

L'istruzione come scudo
 22,5% (licenza media) | 14,3% (laureati)

Dimensione Aziendale
 16% < 9 addetti | 22% > 250 addetti

2 Infortuni sul lavoro

8,2% di incidenza infortunistica

Quota significativa di lavoratori con infortunio

Genere
 10,2% (uomini) | 5,5% (donne)

Settori Critici
 14% Agricoltura e Costruzioni

L'istruzione riduce gli infortuni
 4% (laureati) | Mansioni meno rischiose fisicamente

Gravità degli Infortuni

60,3%	33,7%	5,7%
Episodi non gravi	Gravi ma risolvibili	Eventi invalidanti

3 Malattie professionali

4% di incidenza delle patologie

Circa 4 lavoratori su 100 con malattia professionale

Paradosso del Genere e dell'Istruzione
 4,4% (donne) | 4,6% (laureati)

Ruoli Tecnici e Intellettuali
 5% elevata specializzazione

Gravità delle Malattie Professionali

63,4%	4,4%	
Forme lievi e risolvibili	Forme croniche non invalidanti	Effetti invalidanti

4 Il Nodo dei risarcimenti

Solo 1 su 3 ottiene l'indennizzo

Forte difficoltà nel vedere riconosciuto il danno

Profondo Gap di Genere

39% (uomini) | 21,3% (donne)

Fonte: elaborazione su dati Inapp - IV Indagine QdI (campione lavoratori)

L'introduzione di tecnologie avanzate e strumenti di AI mostra effetti differenziati. Da un lato, queste tecnologie possono migliorare la prevenzione e ridurre l'esposizione a rischi fisici; dall'altro, si associano a nuovi fattori di stress. Tra gli utilizzatori di strumenti di AI – che rappresentano circa il 14% degli occupati – si registrano livelli di stress più elevati, soprattutto in presenza di scadenze e picchi di lavoro. Allo stesso tempo, l'impiego di robotica e macchinari automatizzati è correlato a una maggiore percezione del rischio fisico.

“L'intelligenza artificiale non è neutrale rispetto al benessere lavorativo: i suoi effetti dipendono dalle modalità con cui viene integrata nei processi organizzativi e nelle pratiche di lavoro”, continua Canal.

Un altro elemento chiave riguarda la gestione del tempo di lavoro. I dati evidenziano un disallineamento tra orario effettivo (38,7 ore) e orario desiderato (35,7 ore). Circa un quinto degli occupati segnala difficoltà nella conciliazione tra lavoro e vita privata, con differenze di genere ancora marcate. Tuttavia, il report evidenzia come una maggiore condivisione dei carichi di cura all'interno della famiglia contribuisca a ridurre tali divari.

Le condizioni di lavoro restano segnate da una diffusione significativa di orari 'antisociali': oltre il 22% lavora più di 40 ore a settimana, il 27,7% nei giorni festivi e il 12,3% di notte.

In questo contesto, cresce l'interesse verso modelli alternativi: il 64% degli occupati si dichiara favorevole alla riduzione dell'orario a parità di salario.

Il clima sociale nei luoghi di lavoro presenta elementi contrastanti. La qualità delle relazioni tra colleghi appare molto elevata (oltre il 90% si ritiene soddisfatto), ma solo il 15% dei lavoratori si sente motivato dall'azienda e appena il 24% percepisce un adeguato riconoscimento del proprio lavoro.



“Questo scarto – sottolinea Pulino – evidenzia come il benessere lavorativo non dipenda soltanto da relazioni professionali positive, ma anche dalla capacità delle organizzazioni di rispondere ai bisogni di riconoscimento, motivazione e sostenibilità dei tempi di vita e di lavoro.”



Per approfondire

[Salute, sicurezza e benessere lavorativo al tempo dell'Intelligenza Artificiale, Inapp, Working paper](#)

CAREGIVER FAMILIARI

UN ESERCITO SILENZIOSO CHE RICHIEDE TUTELE

Le trasformazioni demografiche in atto in Italia e le loro critiche implicazioni sul sistema previdenziale e assistenziale sono ormai ampiamente note e documentate. Ciò che resta ancora in penombra, nonostante la percezione ormai diffusa del fenomeno, sono gli effetti della cosiddetta transizione demografica sulla gestione della non autosufficienza in ambito familiare, con riferimento al ruolo e alle necessità di quell'esercito silenzioso di caregiver che in ambito domestico si prende carico – e ne è responsabile – di altri soggetti, per lo più congiunti, organizzando e gestendo la cura di cui necessitano.

Per questo la rivista *Sinapsi* dell'Inapp ha voluto pubblicare un approfondimento su *Caregiver familiari tra carichi di cura, squilibri di genere e ricerca di tutele*, curato da Ignazia Bartholini. Il fascicolo n.3 del 2025, denso per numero e qualità dei contributi proposti, è stato presentato il 5 maggio scorso dall'Inapp e dall'Università di Palermo in un convegno presieduto da Antonello Scialdone (Inapp), tenutosi nel capoluogo siciliano.



In Italia i caregiver ufficiali o formali risultano essere 8 milioni e 500 mila, oltre 14 milioni quelli non ufficiali (dati Eurocarers 2023), corrispondenti a una percentuale sul totale della popolazione rispettivamente del 14 e del 24%. Il 21% è caregiver da più di 20 anni (Cittadinanzattiva 2024). La popolazione di 65 anni e oltre, che rappresenta oggi quasi un quarto del totale degli abitanti, nel 2050 potrebbe arrivare addirittura al 34,5 per cento. Il cambiamento della struttura familiare ha ristretto la rete parentale (il numero medio totale di figli per donna in Italia è pari a 1,14, le famiglie composte da due persone – per lo più adulti senza figli – sono il 28%, mentre le persone che vivono sole rappresentano quasi il 36% delle famiglie italiane).

È quindi indispensabile potenziare l'offerta di servizi per anziani non autosufficienti e persone con disabilità, la cui carenza si traduce in un carico assistenziale prevalentemente sostenuto dalla componente femminile della popolazione (58,1%), con conseguenze negative sia dal punto di vista economico che di salute. La presenza costante e unica di un familiare, poi, non è sempre utile neanche per l'assistito, dovrebbe essere garantito il supporto di una rete di sostegno.

Rimane improcrastinabile riconoscere e tutelare la figura del caregiver familiare, considerare, valutare e proteggere il suo ruolo in una dimensione multidisciplinare, normativa, organizzativa, di certificazione di competenze. L'impatto che il lavoro di cura esercita su dimensioni quali l'uguaglianza di genere, la partecipazione al mercato del lavoro, la salute e il benessere dei caregiver stessi, rende necessarie misure di supporto, da benefici economici e pensionistici

a misure di counselling, informazione, assistenza psicologica e interventi di sollievo; da opportunità formative a misure di conciliazione vita-lavoro. Il presidente dell'Inapp Natale Forlani in apertura dei lavori ha fatto cenno anche al potenziale delle nuove tecnologie – dagli strumenti di Intelligenza artificiale all'Internet delle cose – in termini di ausili per trasformare l'ambiente domestico, monitorare la sicurezza a distanza, semplificare la gestione quotidiana riducendo in parte il carico di stress di chi assiste un familiare non autosufficiente.



Per quanto concerne la questione normativa, negli ultimi anni sono state presentate oltre 30 proposte di legge. È quindi evidente la necessità di un intervento integrale non occasionale, che disciplini in maniera organica tutte le questioni in campo, che riguardi il caregiver ma anche la disabilità, armonizzando sia le norme nazionali che quelle regionali con una progettazione condivisa. Il disegno di legge 2789 in corso di approvazione alla Camera dei deputati prevede il riconoscimento del ruolo di assistenza svolto in ambito familiare, intervenendo su diversi piani, lavorativo, formativo, sanitario ed economico. Ma il contributo riguarda i caregiver con reddito inferiore a 3 mila euro lordi annui (Isee non superiore a 15 mila euro), 62 mila persone a fronte dei 500

mila che necessitano di un sostegno elevato, di fatto una porzione di beneficiari assai ristretta. Nel complesso si tratta di un tentativo certamente apprezzabile di riconoscere giuridicamente e sistematizzare per la prima volta la posizione del caregiver familiare, ma è una goccia nell'oceano se si considera anche la limitata disponibilità di risorse finanziarie, 252 milioni di euro che vengono di fatto recuperati attraverso la riallocazione di risorse già esistenti nei fondi destinati alle politiche per la disabilità.

Sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, Elena Murtas (Inapp) ha evidenziato, tra le possibili risposte, l'adozione di Piani di welfare aziendale, utilizzando contrattazione decentrata e commissioni paritetiche per l'attivazione di servizi concreti di *care* rivolti anche al caregiver, per alleggerire il carico della "doppia presenza"; e ancora, l'introduzione della figura del care manager in azienda in grado di strutturare pacchetti di servizi e valorizzare la dimensione territoriale attraverso la creazione e l'implementazione di reti e filiere locali che includano Terzo settore, parti sociali, enti bilaterali, imprese sociali, associazioni, enti pubblici e altre attività produttive o di servizio.

Meritevoli di nota le esperienze presentate a fine incontro, tra cui quella legata ai risultati di una ricerca psicosociale a cura dell'Associazione GAP sui vissuti dei caregiver, pubblicata anch'essa nel numero di *Sinappsi*. In base alle testimonianze raccolte, anche i caregiver che ottengono il riconoscimento restano condannati alla solitudine, in un impegno che li conduce a cancellare la propria esistenza, risucchiata in quella dell'assistito, con la quale finiscono per identificarsi; tanto che, ascoltandoli, non si riesce più a distinguere chi è l'assistito e chi assiste. E quando i percorsi attivati (scuola, servizi sanitari, sostegno economico) si interrompono perché il familiare assistito viene a mancare, spesso al caregiver non resta più nulla, né lavoro, né casa, né reddito.

Per concludere, in qualunque modo si configuri il supporto al caregiver familiare, la questione di fondo resta quella di rispondere alla sua richiesta di "un po' di normalità".

MONITORAGGIO PROGRAMMA GOL

OLTRE 4,7 MILIONI DI CITTADINI COINVOLTI, SI RAFFORZA L'OCCUPABILITÀ

Sono oltre 4,7 milioni i cittadini coinvolti nel Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) alla data del 31 marzo 2026, a fronte di oltre 5,4 milioni di prese in carico. È quanto emerge dall'ultima *Nota di monitoraggio del Programma*, curata dall'Inapp per conto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali. Sono persone che, si legge nel report, "hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e alle misure di politica attiva (...) e che hanno sottoscritto un patto di servizio personalizzato", fortemente concentrate nella fascia centrale di età, l'86,1% ha infatti tra i 30 e i 54 anni, un livello di istruzione mediamente basso, per cui nel 74,4% dei casi il titolo di studio non supera la licenza media, e la componente femminile rappresenta il 58,8% dei beneficiari.

Programma GOL: individui occupati alla data di riferimento per tipo di contratto e percorso

Tipo di contratto	1 Reinserimento lavorativo	2 Upskilling	3 Reskilling	4 Lavoro e inclusione	Totale
Tempo Indeterminato	41.8	40.9	36.9	39.7	41.0
Apprendistato	6.0	8.2	11.4	3.1	7.0
Tempo determinato	43.9	39.4	41.6	43.4	42.6
Domestico	5.3	8.7	6.5	11.1	6.3
Altre forme contrattuali	3.1	2.7	3.5	2.7	3.1
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: INAPP, Attuazione del Programma GOL: garanzia di occupabilità dei lavoratori. Nota di monitoraggio, Roma, Inapp, Focus Inapp n. 22

La capacità del sistema di tradurre la presa in carico in azioni concrete, si riflette nell'elevata incidenza di utenti coinvolti in almeno una politica attiva. L'efficacia degli interventi emerge infatti dall'elevato livello di attivazione delle politiche per cui, secondo il report "i dati [dell'ultimo aggiornamento] delineano un quadro di attuazione consolidata del Programma GOL che vede il 72,9% di individui presi in carico con almeno una politica attiva avviata o conclusa". Le attività più diffuse riguardano l'orientamento specialistico, l'accompagnamento al lavoro e i percorsi formativi, che rappresentano il nucleo principale degli interventi. La profilazione degli utenti ha evidenziato una distribuzione articolata nei cinque percorsi previsti: la quota più consistente, pari al 51,1%, rientra nel reinserimento lavorativo che comprende le persone più prossime al mercato del lavoro. Segue il percorso 2, *upskilling*, con il 23,5% dei beneficiari e *reskilling* (21%). Una percentuale più contenuta, pari al 3,4%, è inserita nel percorso di inclusione con una presenza però significativamente più elevata tra i beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) che raggiunge il 13%. Infine, il percorso di ricollocazione collettiva rappresenta una quota marginale, coinvolgendo appena lo 0,3% dei beneficiari.

Interessanti gli esiti sul fronte occupazionale. Gli occupati, secondo la Nota, sono 1.913.433, pari al 40,4% del totale dei presi in carico con una quota significativa di nuovi rapporti di lavoro attivati dopo l'ingresso nel programma, di cui 1.731.729 con un rapporto di lavoro avviato dopo la presa in carico. Un dato che evidenzia l'impatto delle politiche attive sulla creazione di nuove opportunità. Permangono tuttavia differenze territoriali, legate alle condizioni dei mercati locali.

Nel complesso, la fotografia che emerge dal report restituisce l'immagine di un programma strutturato e pienamente operativo, che contribuisce al rafforzamento del sistema delle politiche attive e al miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori.

COS'È IL PROGRAMMA GOL

Il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) è un'azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Missione 5, Componente 1) per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro. È rivolto a persone in cerca di occupazione, percettori di sostegni al reddito e lavoratori con difficoltà occupazionali. Prevede percorsi di politica attiva personalizzati, orientati al reinserimento lavorativo o alla formazione in base ai bisogni delle persone.

MONITORAGGI INAPP

Inapp contribuisce al monitoraggio del Programma GOL attraverso attività di analisi, valutazione e supporto metodologico. L'Istituto elabora e aggiorna i dati sull'attuazione del Programma (prese in carico, percorsi, inserimenti lavorativi) a supporto della valutazione dei risultati e l'andamento complessivo del programma. Le note di monitoraggio vengono pubblicate nella [collana editoriale Focus](#).



Per approfondire

[Nota di monitoraggio attuazione Programma GOL, Focus Inapp](#)

V.C.

AGGIORNAMENTI DALLA RETE EQAVET

RIUNITO IL BOARD E PRESENTATO IL NUOVO MANUALE

Il 15 maggio si è svolto l'[incontro annuale](#) del Board del [Reference Point Nazionale Eqavet](#) collocato presso l'Inapp dal 2006. Il comitato d'indirizzo, del quale fanno parte il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il Ministero dell'Istruzione e del Merito, le Regioni e le Province autonome, Invalsi, ANP, le parti sociali, esperti della formazione e rappresentanti dei soggetti erogatori di istruzione e formazione professionale, si riunisce periodicamente per confrontarsi sui temi centrali della qualità nell'istruzione e formazione professionale e per condividere esperienze, sviluppi e prospettive di lavoro all'interno del quadro europeo e della rete Eqavet. L'appuntamento del 2026 ha visto la presenza di Gianluca Lombardo e Andrea Simoncini rispettivamente per il Ministero dell'Istruzione e del Merito e per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, oltre ad accademici come Annamaria Di Fabio dell'Università di Firenze ed esperti come Manuela Costone del Cimea (Centro di Informazione sulla Mobilità e le Equivalenze Accademiche). La giornata ha fornito, inoltre, l'occasione per presentare il *Manuale per la valutazione tra pari nell'istruzione e formazione professionale* redatto da Laura Evangelista, Concetta Fonzo e Marianna Forleo. Il testo si presenta come guida operativa alla progettazione e all'attuazione della metodologia della Valutazione tra Pari, illustrandone in modo sistematico i principi, gli obiettivi e il valore aggiunto, i ruoli e le responsabilità dei diversi attori coinvolti, le fasi del processo, i criteri, gli indicatori e le evidenze utili per condurre l'analisi ed infine gli strumenti operativi e i modelli documentali a supporto del processo. "Il Manuale- ha affermato Evangelista- si rivolge a istituti e centri di istruzione e formazione professionale, dirigenti, docenti, formatori, responsabili della qualità, decisori pubblici e portatori di interesse del sistema formativo, configurandosi come uno strumento pratico e un supporto metodologico per implementare processi di valutazione efficaci, partecipati e orientati al miglioramento" e, ha proseguito "seguendo questa metodologia, le istituzioni di formazione possono rafforzare il proprio impegno verso l'eccellenza educativa, migliorando la qualità e l'efficacia dell'offerta".

Proprio in tema di miglioramento continuo della qualità dell'offerta formativa il Reference Point Nazionale ha organizzato il 21 maggio, in collaborazione con l'Università di Ferrara, un convegno dal titolo [Nuove tecnologie per l'assicurazione della qualità nell'Istruzione e Formazione Professionale](#). Nel corso del seminario è stato presentato un prototipo tecnologico attualmente in fase di sviluppo, ossia uno strumento innovativo per il monitoraggio e la valutazione della qualità della formazione professionale in grado di integrare dati, calcolare gli indicatori Eqavet, accompagnare gli enti nella diagnosi delle criticità e nella simulazione di scenari decisionali volti all'implementazione di un piano di miglioramento. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto con stakeholder, esperti e operatori del settore, finalizzata a condividere i risultati raggiunti e a raccogliere osservazioni utili per l'evoluzione del modello.

M.M.

Per approfondire

[Manuale per la valutazione tra pari nell'istruzione e formazione professionale](#), Focus Inapp



ASCOLTA IL **PODCAST**:



COSTRUIRE L'EUROPA DI DOMANI

NOVITÀ DALL'AGENZIA ERASMUS+ INAPP

Prosegue a pieno ritmo l'attività dell'[Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp](#) che, nel mese di maggio, ha organizzato due eventi di particolare rilievo per quanto riguarda la comunicazione esterna del Programma e la diffusione dei risultati.

Il 9 maggio scorso, in occasione della [Giornata dell'Europa](#), lo staff dell'Agenzia ha partecipato al *Villaggio Europeo*, uno spazio ricco di incontri, attività e momenti di intrattenimento dedicati ai valori e ai temi chiave dell'UE. Nello stand informativo, allestito al Pincio di Roma, sono stati distribuiti materiali informativi e gadget e offerti momenti di confronto sulle opportunità del Programma. Nel corso della manifestazione, l'Agenzia ha contribuito a promuovere il valore della mobilità internazionale e dei progetti europei per la crescita delle competenze, favorendo il dialogo con cittadini, studenti e operatori del settore. Inoltre, durante un panel di approfondimento, moderato da Vito Borrelli della Rappresentanza in Italia della Commissione europea, la direttrice dell'Agenzia Ismene Tramontano ha ribadito l'importanza di Erasmus+ nel promuovere inclusione, mobilità e partecipazione attiva, soprattutto tra i giovani. La presenza dell'Inapp, in qualità di Agenzia nazionale Erasmus+ per l'istruzione e la formazione professionale (Vet), ha rafforzato il ruolo dell'Istituto nella diffusione dei valori europei e nel sostegno alle politiche per l'occupabilità e l'inclusione verso un pubblico più vasto.



Il 28 maggio, invece, è stato organizzato in Auditorium Inapp e online, l'evento [Partecipare per costruire l'Europa: dialoghi ed esperienze Erasmus+ nel settore Vet](#), una interessante occasione di scambio fra rappresentanti istituzionali, esperti, docenti e ragazzi partecipanti ai progetti di mobilità europei. La giornata ha preso il via con l'esibizione canora di Andrea Forò, studente dell'*IIS Einstein Nebbia*, che ha eseguito dal vivo il brano *Voglia di andare*, una celebrazione dell'esperienza vissuta all'estero e della trasformazione personale generata da Erasmus+. A seguire l'intervento di apertura del direttore generale dell'Inapp, Loriano Bigi, che ha ricordato alcuni dei numeri di successo del Programma Erasmus+ Vet: 75 mila partecipanti alle iniziative di mobilità dal 2021 a oggi (il 23% dei quali soggetti con minori opportunità rispetto al 10% della precedente programmazione), oltre 5500 candidature presentate in Italia, il 44% delle quali accolte e finanziate. Al panel, moderato da Ismene Tramontano, sono intervenuti Vito Borrelli (Rappresentanza della Commissione europea in Italia), Andrea Simoncini (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali) e Federica Celestini Campanari (Agenzia Italiana per la Gioventù).



Subito dopo si è svolto un momento di confronto e dibattito fra gli ambasciatori Vet della rete europea *EuroApprentices* e i partecipanti al Programma di mobilità che hanno descritto le rispettive esperienze e il valore aggiunto acquisito in termini di crescita personale, professionale e civica.

Nel corso della mattinata anche gli spazi esterni dell'Istituto si sono animati: i beneficiari hanno mostrato il frutto delle competenze acquisite nei settori della ristorazione, dell'estetica, del disegno artistico e della moda. In particolare hanno contribuito studenti e studentesse appartenenti a *Fondazione Cnos-Fap Ets - Cfp Pio XI*, *Ciofs Fp Lazio Ets*, *Fondazione Engim Ets*, *Ipsar - Ipsseo Palombara Sabina Via A. De Gasperi, 8*, *Istituto di Istruzione Secondaria Superiore Amerigo Vespucci* e *FMTS Group* che hanno effettuato dimostrazioni nel campo dell'estetica e dell'onicotecnica, realizzato preparazioni gastronomiche, di pasticceria, finger food, aperitivi e cocktail e presentato video esplicativi, elaborati grafici e sartoriali.



In chiusura Ismene Tramontano ha ringraziato tutti coloro che hanno contribuito al buon esito dell'incontro, ricordando che *"l'Unione delle competenze"*, ponendo al centro della prosperità economica e sociale europea il capitale umano con le sue competenze, richiama alla centralità della formazione professionale e delle mobilità professionalizzanti", ed ha concluso sottolineando che la mobilità Erasmus+ Vet è un potente veicolo di potenziamento non solo delle competenze tecnico professionali ma anche delle *soft skills* e che oltre l'80% dei partecipanti è soddisfatto del percorso in mobilità, anche perché la qualità dei progetti sta progressivamente crescendo.

Per approfondire

[Guarda la videoregistrazione dell'evento](#)

A.T.

INDAGINI IN CORSO

Fornire elementi utili e aggiornati per orientare le politiche pubbliche in materia di lavoro, istruzione e formazione, inclusione sociale. Con questo scopo prosegue l'attività di raccolta di dati quali-quantitativi da parte dell'Istituto.

PRATICHE E INTERVENTI DI INNOVAZIONE SOCIALE NEI SISTEMI TERRITORIALI DI WELFARE

Indagine nazionale (prevista dal Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro) che analizza le pratiche di innovazione sociale attivate nei sistemi territoriali di welfare con un focus dedicato all'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro. Con questo studio l'Inapp vuole contribuire alla costruzione di un quadro conoscitivo nazionale sui sistemi territoriali di welfare, assumendo l'innovazione sociale come un processo dinamico di trasformazione che, attraverso la collaborazione tra attori pubblici, privati, del Terzo Settore e delle comunità locali, genera nuove soluzioni per rispondere ai bisogni sociali emergenti, promuovendo impatti positivi, misurabili e sostenibili nel tempo per i beneficiari e per l'ecosistema territoriale.

Lo scopo è quello di restituire una fotografia integrata e multilivello della capacità dei sistemi territoriali di leggere bisogni multidimensionali; costruire percorsi personalizzati di inclusione; sviluppare modelli di welfare collaborativo; rafforzare la cooperazione tra istituzioni e Terzo Settore; istituzionalizzare pratiche innovative in modo sostenibile nel tempo. I risultati contribuiranno alla costruzione di una base informativa nazionale utile per l'orientamento delle politiche pubbliche e per il rafforzamento dei servizi territoriali.

L'indagine si svilupperà in due fasi: una qualitativa a carattere esplorativo, già realizzata tramite interviste a *stakeholder* e testimoni privilegiati su tutto il territorio nazionale; una rilevazione quantitativa nazionale mediante questionario strutturato (*Cawi*) rivolta ai 540 Centri per l'impiego e ad un campione statisticamente rappresentativo di Servizi Sociali Comunali.

Tra le diverse dimensioni analizzate dal questionario: il profilo del servizio e dell'utenza; le risorse e competenze organizzative; i modelli di analisi del bisogno e personalizzazione dei servizi; le modalità di collaborazione e governance partecipativa; pratiche, ostacoli e fattori abilitanti ai processi di innovazione sociale; visione prospettica.

Periodo previsto di raccolta dei dati da marzo a giugno 2026.

V.O.





Il Fondo Sociale Europeo e il Pilastro europeo dei diritti sociali: contesto e programmazione in Italia

Roma, Inapp, 2026

Il report analizza la dimensione sociale della Politica di coesione europea, con particolare attenzione al Fondo sociale europeo Plus (FSE+) nella programmazione 2021-2027. Dopo una ricostruzione dell'evoluzione della politica di coesione e del passaggio dalla programmazione 2014-2020 a quella attuale, il testo approfondisce l'Obiettivo di Policy 4 *Un'Europa più sociale e inclusiva* e il ruolo del Pilastro Europeo dei Diritti sociali.



Competenze chiave e quadri europei: studio dello scenario nazionale per la progettazione di un metamodello

Roma, Inapp, 2026 (Focus Inapp n. 21)

Dopo un primo testo sullo scenario europeo relativo alle competenze chiave e ai framework di competenze, questo Focus si concentra sul contesto nazionale, con l'obiettivo di analizzare come i riferimenti europei siano recepiti e utilizzati nei quadri normativi nazionali dei diversi sistemi di istruzione, formazione e lavoro. Il progetto ha lo scopo di costruire un dispositivo di mediazione – definito *metamodello* – che metta in relazione i riferimenti europei con gli standard nazionali, e in particolare con l'infrastruttura nazionale dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni. Obiettivo è accompagnare gli attori nella progettazione e nell'uso degli artefatti per la formazione, il lavoro e l'apprendimento, tenendo conto dei loro diversi linguaggi e dei molteplici vincoli ai quali sono chiamati ad attenersi.

Consigli di lettura



XXVII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva

Roma, CNEL, 2026

Il Rapporto è stato realizzato dalla Commissione dell'informazione del Cnel che ha organizzato specifiche sessioni di taglio seminariale, avvalendosi della collaborazione dei principali soggetti istituzionali- fra cui l'Inapp- che realizzano studi e analisi sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva in modo sistematico e continuativo.



Per saperne di più:
CONTATTA LA BIBLIOTECA

A.T.

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle ...

il presidente Inapp Natale Forlani nel corso del workshop di Capri 2026, ha evidenziato la perdita di capitale umano laureato e la necessità di razionalizzare le politiche tra Stato e Regioni, superando frammentazione e autoreferenzialità. Ha proposto una governance istituzionale incentrata sul Ministero del Lavoro, valorizzando l'apprendimento informale e strumenti come il "fascicolo del lavoro" per rafforzare l'autostima e aggiornare le competenze in linea con l'innovazione tecnologica. Ha sottolineato l'importanza di riconoscere il valore delle dinamiche informali che generano competenze e conoscenze positive.



Inapp
20 maggio alle ore 11:04 · 🌐

📄 Si è svolto ieri l'evento "L'alchimia della Formazione" con la presentazione della ricerca promossa da For.Te. in collaborazione con Adapt dal titolo "I Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua venticinque anni dopo: bilancio e rilancio di un'esperienza".
👉 Il Presidente #inapp Natale Forlani ha chiuso i lavori ponendo l'accento sul valore trasformativo della formazione continua per le transizioni occupazionali.
Nel suo intervento ha evidenziato l'importanza di valorizzare le competenze e promuovere percorsi flessibili. Ha infine richiamato istituzioni e imprese a costruire ecosistemi formativi pronti per le sfide del mercato del lavoro.
Tutte le info 📄 <https://shorturl.at/7Df1A>



L'alchimia della Formazione: trasformare l'esperienza in futuro

19 maggio 2026



Inapp
@InappGov

🌐 [Mostra traduzione](#)

📄 Is Italy keeping up with global skill standards?
The latest results from PIAAC - Cycle 2 provide a compelling picture of cognitive skills in Italy compared to the rest of the world.
🔗 Full report open-access available at: shorturl.at/p8q6z
#INAPP #PIAAC #ItalySkills





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 X, N.5 - 2026

inappnews@inapp.gov.it

Direttore Responsabile

Francesca Ludovisi

Coordinamento editoriale

Aurelia Tirelli

Redazione

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli

Ha collaborato Pierangela Ghezzeo

Credits fotografici

Inapp

Realizzazione grafica

Alquadrato

Iscrizione al tribunale di Roma n. 377 del 7.10.2010

DOI:[10.53223/InappNews_377-2010](https://doi.org/10.53223/InappNews_377-2010)

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

