



IEFP, CRESCE IL DUALE MA RESTA IL DIVARIO FORMAZIONE LAVORO



**GIOVANI NEET, UNA REALTÀ
CHE VA OLTRE GLI STEREOTIPI**

**DIGITALIZZAZIONE DEL WELFARE
E LAVORO SU PIATTAFORMA**

**TRASPARENZA RETRIBUTIVA, UNA LEVA
PER RIDURRE IL DIVARIO DI GENERE**

PRIMO PIANO

3

IEFP, CRESCE IL DUALE MA RESTA IL DIVARIO FORMAZIONE LAVORO
Presentato il XXIII Rapporto di Monitoraggio

NEWS

7

GIOVANI NEET: MENO NUMEROSI, MA ANCORA LONTANI DALL'AUTONOMIA

L'indagine Inapp rivela una realtà che va oltre gli stereotipi

9

DIGITALIZZAZIONE DEL WELFARE E LAVORO SU PIATTAFORMA

Ricerca e innovazione al centro del seminario Inapp

11

PARTECIPAZIONE PUBBLICA, UNA SFIDA PER LE POLITICHE

Presentato il nuovo numero di Sinappsi

13

FARE MUSICA, BUONA PRATICA PER IL TEAM BUILDING

Primo concerto esterno del coro Inapp

L'INTERVISTA

14

TRASPARENZA RETRIBUTIVA, UNA LEVA PER RIDURRE IL DIVARIO DI GENERE

A colloquio con Monica Esposito

L'EVENTO

16

INNOVAZIONE, LAVORO E POLITICHE PUBBLICHE

Al centro di Forum PA 2026

18

INDAGINI IN CORSO

19

SOCIAL

IEFP, CRESCE IL DUALE MA RESTA IL DIVARIO FORMAZIONE LAVORO

PRESENTATO IL XXIII RAPPORTO DI MONITORAGGIO

Il 9 giugno si è rinnovato uno degli appuntamenti principali dell'Istituto, ossia la presentazione del Rapporto di Monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione professionale e dei percorsi in Duale nella leFP, giunto quest'anno alla XXIII edizione. Il Rapporto, realizzato annualmente dall'Inapp per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con il contributo della rete dei referenti di Regioni e Province autonome, rappresenta uno dei lavori più qualificanti dell'Inapp poiché fornisce al Paese un quadro conoscitivo aggiornato sullo stato di avanzamento del sistema.

Nel corso del convegno, che ha visto la presenza di alcuni importanti esponenti delle istituzioni e delle rappresentanze di categoria come Massimo Temussi del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Ettore Acerra del Ministero dell'Istruzione e del Merito e Maria Chiara Montomoli del Coordinamento tecnico delle Regioni e Province autonome, è stata restituita un'analisi sulle caratteristiche quali-quantitative del sistema di leFP e del Sistema Duale, insieme ad alcune anticipazioni della V Indagine sugli esiti occupazionali dei giovani fuoriusciti dai percorsi leFP la cui pubblicazione è prevista a breve. A relazionare sugli esiti del monitoraggio ha provveduto Andrea Carlini in qualità di curatore della pubblicazione insieme al responsabile della [Struttura Sistemi Formativi](#) dell'Inapp Emmanuele Crispolti che ha moderato la tavola rotonda su *Il successo del modello duale: strumenti per la sostenibilità dopo il Pnrr*.

Infine, la giornata ha fornito l'occasione per un approfondimento sul tema del *mismatch*, da parte di Massimiliano Franceschetti (Inapp), analizzato attraverso l'incrocio tra il fabbisogno di competenze segnalato dal mondo imprenditoriale e le figure professionali in esito ai percorsi di leFP.



I numeri del sistema di Istruzione e Formazione professionale

Il XXIII rapporto di monitoraggio evidenzia, nell'anno formativo 2023-2024, una sostanziale stabilità del sistema di leFP che non cresce, però, nei numeri assoluti. Si registra infatti un totale di 210.014 iscritti ai corsi triennali e quadriennali rispetto ai 210.440 del 2022-2023.

Sul fronte dei percorsi leFP realizzati in modalità Duale (apprendimento basato sull'alternanza tra formazione in aula e in contesti lavorativi), si registra ancora un trend di crescita (+20%), ma in misura più contenuta rispetto all'anno precedente. Gli iscritti salgono a 130.161 e l'incidenza di questo modello formativo sul totale del sistema leFP balza dal 56,5% al 67,8%, trainato dai finanziamenti del Pnrr.

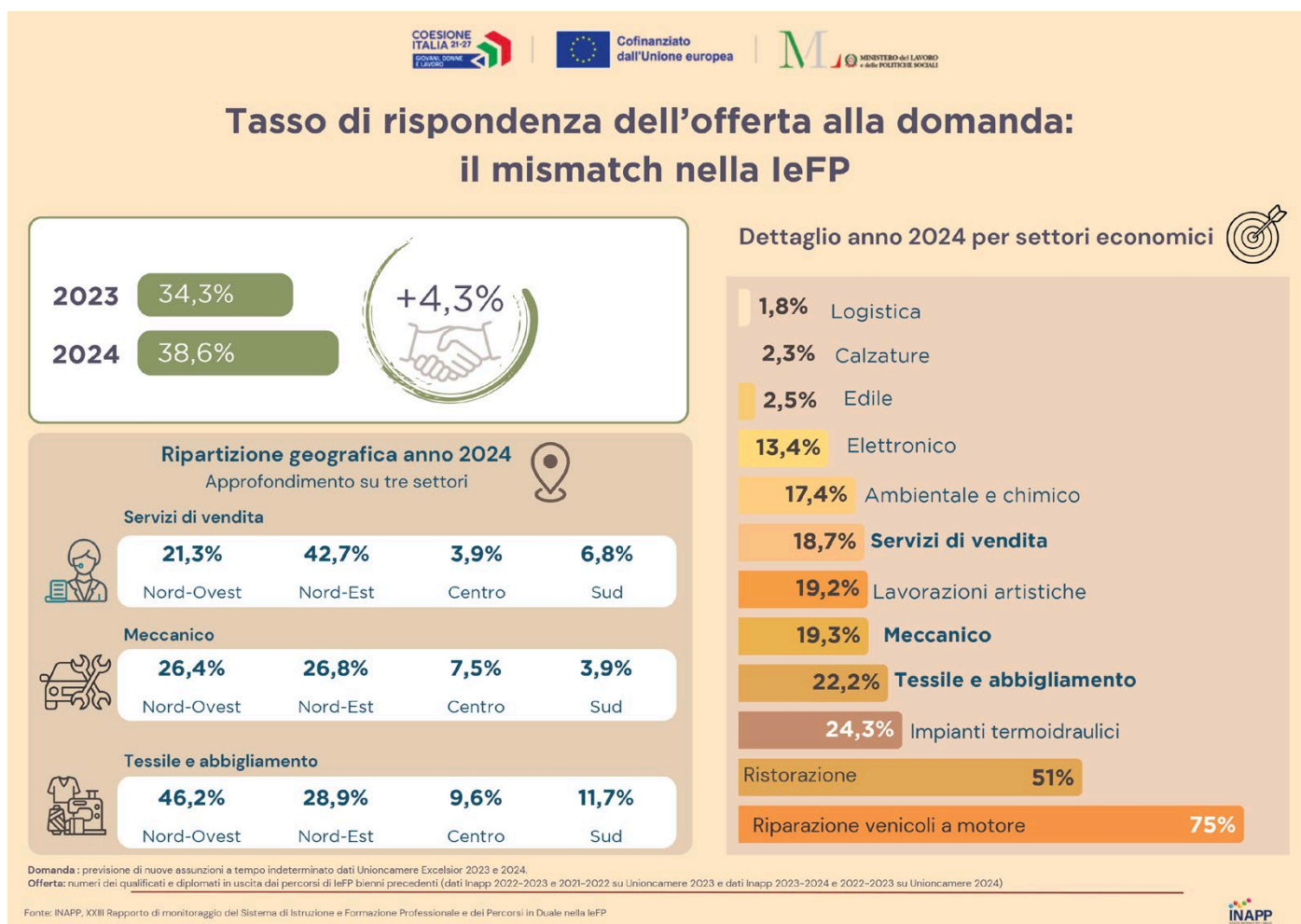
Buoni risultati si rilevano anche in termini di esiti formativi, con qualificati e diplomati che raggiungono rispettivamente quota 48 mila (+8,3% rispetto all'anno scorso) e 16.700 (+31,4% rispetto all'anno precedente). Segno positivo che si conferma anche scendendo maggiormente nel dettaglio, con l'85% di qualificati sugli iscritti al terzo anno nei Centri e il 73% negli Istituti Professionali (IP) e l'83% di diplomati sugli iscritti al quarto anno nei Centri e il 76% negli IP.



Il Rapporto di monitoraggio, però, evidenzia anche alcune criticità. Permane ad esempio il nodo della disomogeneità territoriale. Le quattro regioni con il maggior numero di qualificati concentrano oltre il 60% del totale: Lombardia (30,9%); Piemonte (11,4%); Veneto (10,6%) ed Emilia-Romagna (9,7%). Mentre la sola Lombardia ha quasi la metà del numero complessivo dei diplomati (45,5%), la cui percentuale sale al 60,2% aggiungendo il 14,7% della Sicilia.

La domanda di competenze supera l'offerta formativa

Tra gli approfondimenti contenuti nel volume uno è dedicato al tema del *mismatch*, ossia il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro. A questo proposito il Rapporto rileva che nonostante il record di promossi (circa 65 mila titoli l'anno tra qualifiche e diplomi), la domanda di figure professionali da parte delle imprese è superiore all'offerta di professionalità in uscita dai percorsi. Il dato complessivo è emblematico: nel 2024 i diplomati e qualificati coprono il 38,6% della domanda di lavoro delle aziende. Percentuale che, aumentando del 4,3% rispetto al tasso di rispondenza del 2023 (34,3%), rappresenta un timido segnale di ripresa. La carenza di personale, però, è ancora critica in settori chiave come i servizi alla vendita, meccanico e tessile e abbigliamento, che presentano tassi di rispondenza al di sotto del dato medio nazionale e rispettivamente 18,7%,19,3% e 22,2%, mentre diventa preoccupante in settori come l'edilizia (2,5%) e la logistica (1,8%). Reggono meglio, coprendo quote più rassicuranti di mercato, i settori storici della ristorazione (51%) e della riparazione dei veicoli a motore (75%).



“Il Rapporto – ha dichiarato Natale Forlani, presidente dell’Inapp – evidenzia il buon andamento del Sistema di Istruzione e Formazione professionale anche a fronte della riduzione demografica delle coorti giovanili, conseguito anche grazie alle risorse del Pnrr che hanno consentito di incrementare di circa il 70% i percorsi tra formazione e lavoro. Questa evoluzione dovrà essere consolidata con l’utilizzo delle risorse ordinarie, tenendo conto che appare essenziale per soddisfare i fabbisogni e le competenze che risultano largamente superiori del 60% all’offerta formativa disponibile”.



Il portale istituzionale dell’Inapp ospita in home page una [sezione dedicata alla leFP](#). Si tratta di un contenitore informativo aggiornato e completo dove è possibile trovare tutte le indicazioni utili per comprendere e orientarsi nel sistema dell’istruzione e formazione professionale, attraverso video, infografiche, podcast e tabelle che rendono facile la lettura e gli approfondimenti.

Cos’è l’leFP



- [Caratteristiche e articolazione didattica](#)
- [I vantaggi](#)
- [L’leFP e il lavoro](#)
- [Infografiche](#)
- [Video e podcast](#)

Per approfondire

[XXIII Rapporto di Monitoraggio leFP e Duale](#)
[L’evento e i materiali](#)

M. M.

GIOVANI NEET: MENO NUMEROSI, MA ANCORA LONTANI DALL'AUTONOMIA

L'INDAGINE INAPP RIVELA UNA REALTÀ CHE VA OLTRE GLI STEREOTIPI



I giovani Neet (*Not in Education, Employment or Training*) non rappresentano una categoria omogenea né una popolazione distante dal lavoro. Al contrario, la maggioranza è attivamente impegnata nella ricerca di un'occupazione. È uno dei principali risultati emersi dall'evento *Neet in Italia: mappe, profili e storie di transizioni*, organizzato il 25 giugno dall'Inapp e dedicato alla presentazione dell'*Indagine sul fenomeno dell'inattività giovanile protratta, finalizzata all'individuazione di strategie adeguate di contenimento*, realizzata dalla *Struttura Inclusione Sociale*. Secondo il Rapporto annuale Istat, nel 2025 i Neet, ovvero i ragazzi tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi

di formazione rappresentano il 13,3% della popolazione di riferimento, un dato dimezzato rispetto al 25,7% del 2015. Tuttavia, nonostante questa contrazione, il fenomeno resta particolarmente concentrato nelle fasce più adulte della popolazione giovanile, tra le donne e nel Mezzogiorno. L'incidenza raggiunge infatti il 20,0% tra i 25-29enni, il 14,9% tra le donne (contro l'11,8% degli uomini) e il 20,2% nel Mezzogiorno, a fronte dell'8,7% nel Nord e dell'11,8% nel Centro.

L'indagine Inapp, condotta su un campione di 1.548 giovani Neet tra i 15 e i 34 anni conferma queste caratteristiche, pur estendendo l'osservazione fino ai 34 anni. Le donne rappresentano il 59% dei casi, mentre il Mezzogiorno (Sud e Isole) raccoglie il 52,6% degli intervistati. Anche considerando la sola fascia 15-29 anni, la componente femminile resta prevalente, attestandosi al 55,4%.

Tra gli elementi più significativi emerge il forte orientamento al lavoro: il 60,4% dei giovani è attivamente alla ricerca di un'occupazione, il 28,8% si dichiara disponibile pur non cercando attivamente, mentre il 10,8% risulta più distante dal mercato del lavoro.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda il ruolo delle famiglie. Il 28,8% dei giovani indica la famiglia come unica fonte di reddito, mentre il 39% dichiara di non disporre di alcuna entrata. La famiglia si conferma dunque un ammortizzatore sociale fondamentale, in grado di sostenere economicamente e materialmente molti giovani durante questa fase di sospensione.



Il Responsabile della *Struttura Inclusione Sociale*, Franco Deriu, ha evidenziato come il fenomeno Neet non costituisca un blocco uniforme, ma comprenda situazioni molto eterogenee, determinate da fattori quali lo scoraggiamento, i bassi livelli di istruzione, le interruzioni dei percorsi formativi e aspettative lavorative disattese.

Nel corso dell'incontro, Anna Ancora, ricercatrice Inapp, ha illustrato i risultati dell'indagine relativi ai percorsi di studio, alle interruzioni formative, al rapporto tra lavoro desiderato e lavoro ritenuto accettabile e ai diversi profili emersi dall'analisi. Valentina Ferri, ricercatrice Inapp, ha invece approfondito il ruolo delle piattaforme digitali nei processi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, soffermandosi sull'impatto degli algoritmi e dei canali online nell'accesso alle opportunità occupazionali.



I contributi di Andrea Rosina, dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, e di Antonio Bonardo, di Gi Group Holding, hanno ampliato il confronto rispettivamente sui temi delle transizioni alla vita adulta e dell'accesso al mercato del lavoro. La giornata si è conclusa con un dibattito con il pubblico, moderato da Monica Puel e Ana Maria Solis, che ha consentito di approfondire le implicazioni dei risultati emersi e il contributo che la ricerca può offrire alla definizione di politiche più efficaci per accompagnare i giovani nei percorsi di inclusione sociale e lavorativa.

Per approfondire

[L'evento e i materiali](#)

[Intervista ad Anna Ancora, Inapp News, 2025](#)

M.B.

DIGITALIZZAZIONE DEL WELFARE E LAVORO SU PIATTAFORMA

RICERCA E INNOVAZIONE AL CENTRO DEL SEMINARIO INAPP

Piattaforme digitali e lavoro di cura: tra formalizzazione, emersione e riorganizzazione del welfare: questo il titolo del seminario internazionale tenutosi il 16 giugno presso la sede dell'Inapp, e organizzato in collaborazione con l'Università Sapienza di Roma e l'Oxford Internet Institute, nell'ambito del progetto *Fairwork*. L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione di confronto scientifico e istituzionale sul tema dei processi di digitalizzazione del welfare, sulle trasformazioni del lavoro di cura e sulle nuove forme di regolazione delle piattaforme digitali, con particolare attenzione all'applicazione della [Direttiva sul lavoro tramite piattaforma](#).

La giornata, che si è aperta con i saluti del direttore generale dell'Inapp Lorianò Bigi ai quali è seguita la relazione introduttiva del presidente dell'Inapp Natale Forlani, ha previsto quattro panel all'interno dei quali si sono avvicendati gli interventi di ricercatori dell'Inapp (Massimo De Minicis, Manuel Marocco e Rosita Zucaro) e di studiosi di diverse nazionalità impegnati nello studio delle piattaforme digitali di lavoro, dei processi di digitalizzazione e formalizzazione del lavoro di cura e delle trasformazioni e digitalizzazione dei sistemi di welfare.

Tra i vari focus affrontati nel corso della conferenza una parte importante è stata riservata ai risultati intermedi del progetto internazionale *Fairwork*, che si occupa di analizzare le condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali e promuovere standard di equità e trasparenza nel settore.



Ampio spazio, inoltre, è stato riservato all'approfondimento sulla sperimentazione condotta attraverso l'applicazione Inapp *Workmeter*, uno strumento innovativo progettato per studiare i meccanismi del management algoritmico direttamente negli ambienti digitali in cui opera, osservando in tempo reale i processi attraverso cui gli algoritmi pianificano il lavoro. Lo studio ha preso le mosse dallo scenario fornito dall'indagine Inapp-Plus 2024 secondo la quale in Italia circa 687 mila persone percepiscono un reddito grazie alle piattaforme digitali. Gli esiti del progetto di ricerca hanno rivelato che il vero valore economico delle piattaforme non risiede tanto nel servizio erogato, quanto nella capacità di organizzare e moltiplicare in modo standardizzato e rapidissimo le intermediazioni tra utenti, lavoratori ed esercenti, dalle quali estraggono valore economico.

La discussione che ne è seguita si è concentrata sulle novità del [Decreto-Legge 30 aprile 2026 n. 62](#), nato per contrastare il caporalato digitale e introdurre l'obbligo dello Spid per accedere alle piattaforme di lavoro, e più in generale sull'esigenza di porre le basi per una nuova infrastruttura pubblica del lavoro digitale. A questo proposito è stato analizzato il modello francese Cesu+, quale esperienza innovativa di piattaforma pubblica finalizzata all'erogazione dei servizi, alla formalizzazione e all'emersione del lavoro domiciliare, nonché alla semplificazione amministrativa e contributiva dei rapporti di lavoro nel settore della cura.



“Se accompagnata da processi regolativi innovativi, ha dichiarato il presidente dell’Inapp Forlani, l’infrastruttura tecnologica può contribuire a tracciare i flussi di lavoro, certificare le prestazioni e le forme contributive, fornendo un valido supporto alle famiglie e favorendo l'emersione del lavoro regolare. La sfida non è demonizzare l'algoritmo, ma orientarlo. L'impiego di soluzioni tecnologiche avanzate, integrato con forme ibride di regolazione delle relazioni lavorative, può rappresentare il binario sul quale far convergere innovazione tecnologica e innovazione sociale”.

Per approfondire

[L'evento e i materiali](#)

M.M.

PARTECIPAZIONE PUBBLICA, UNA SFIDA PER LE POLITICHE PRESENTATO IL NUOVO NUMERO DI SINAPPSI

La partecipazione dei cittadini alle decisioni pubbliche negli ultimi anni si è andata configurando come pratica sempre più strutturata fino a essere incorporata nei processi decisionali. Cittadini e attori politici e sociali discutono problemi concreti, confrontano opzioni, condividono esperienze e contribuiscono a definire soluzioni. A questo scenario in evoluzione è dedicato il [nuovo numero della rivista Sinappsi](#), presentato in occasione del ‘simposio’ *Re(i)stituire la partecipazione pubblica* organizzato in collaborazione tra Inapp e l’Università IUAV di Venezia, un’occasione di incontro che ha riunito a Palazzo Badoer studiosi, amministratori ed esperti del settore. In apertura è intervenuto il direttore generale dell’Istituto, Lorianò Bigi, che ha richiamato l’attenzione sul ruolo che l’Istituto svolge proprio in relazione all’analisi delle azioni istituzionali e dei processi decisionali.

A seguire i lavori coordinati da Antonello Scialdone (Inapp) e Francesca Gelli (componente del Comitato della rivista) entrambi curatori del numero monografico. Dal dibattito sono emerse interessanti suggestioni, anche corroborate da diversi esempi realizzati sul territorio che, come si legge nell’[Editoriale](#), “hanno progressivamente superato la dimensione sperimentale, entrando stabilmente nei processi di policy”.

In Italia, è stato sottolineato dai relatori durante l’evento, oltre 300 Comuni hanno adottato regolamenti per la gestione condivisa dei beni comuni e ci sono già centinaia di patti di collaborazione attivi. Si tratta però di una diffusione ancora non omogenea che, se da un lato riflette il passaggio da modelli gerarchici a configurazioni più reticolari, dall’altro mantiene la distanza tra modelli normativi ed effettiva attuazione. Tra le buone prassi è stata richiamata quella [presentata da Simona Testana](#) (Inapp) che ha riportato l’esperienza delle strategie territoriali per le aree interne e montane, sottolineando come la dimensione partecipativa sia decisiva per costruire politiche radicate nei territori, sebbene ancora difficile da tradurre in prassi continuativa. Resta quindi aperto il divario tra partecipazione “per decidere” e “per fare”.

Le esperienze legate alla gestione di beni comuni dimostrano la capacità di tradurre il coinvolgimento in azione, ma il rischio è che la “dimensione operativa finisca per oscurare quella deliberativa”. Emerge anche la cosiddetta “fatica partecipativa”, si legge nella rivista, che consiste nella “moltiplicazione delle arene di confronto non sempre accompagnata da reali effetti sulle decisioni”.

La sfida che è emersa in conclusione dell’animato dibattito, che ha visto presente anche il professore emerito John Forester che ha tenuto una [lectio magistralis](#) sull’argomento, riguarda il tentativo concreto di trasformare la diffusione delle pratiche in un sistema realmente capace di incidere sulle decisioni e sulle politiche pubbliche.

SINAPPSI: TRASFORMARE LE POLITICHE ISTITUZIONALI. PERCORSI DI AZIONE PUBBLICA PARTECIPATA. DI COSA PARLIAMO?



Il numero 1/2026 di *Sinapsi*, curato da Francesca Gelli e Antonello Scialdone, offre un'ampia panoramica sulle diverse azioni di politiche pubbliche partecipate, prassi sempre più strutturate nei sistemi di policy. Ma di cosa si tratta in concreto? L'azione pubblica "partecipata" indica l'insieme di pratiche attraverso cui cittadini e stakeholder entrano stabilmente nei processi decisionali, non con interventi occasionali, ma in maniera sempre più integrata. Come sottolineano i curatori e autori dell'**Editoriale** di *Sinapsi*, Antonello Scialdone e Francesca Gelli, "queste pratiche hanno progressivamente superato la dimensione sperimentale, diventando componenti ordinarie dell'azione pubblica". In questa prospettiva, la partecipazione funziona come "acceleratore di conoscenza e coordinamento, contribuendo alla costruzione di decisioni più informate, condivise e, almeno nelle intenzioni, più efficaci".

I contributi di *Sinapsi* attraversano proprio questo "doppio movimento". *L'istituzionalizzazione delle innovazioni democratiche nell'azione amministrativa in Italia* di Ibba, Schiuma e Raffini analizza la diffusione

degli strumenti partecipativi in Italia, delineando una geografia disomogenea. Martina Faia in *Il dibattito pubblico in Italia: tra sperimentazione e crisi* ripercorre invece le traiettorie del dibattito pubblico, tra sperimentazione e difficoltà recenti. Sul piano istituzionale, Stefania Ravazzi con *Istituzionalizzare la partecipazione dei cittadini alle scelte pubbliche?* evidenzia il rischio di burocratizzazione dei processi partecipativi, mentre Lepidini e Testana descrivono in *Dimensione territoriale e politica partecipativa: l'esperienza delle STAMI* modelli territoriali fondati su governance multilivello. I contributi sull'amministrazione condivisa e sulla valutazione di impatto sociale, *L'amministrazione condivisa per davvero* di Amirian, Capone, Finazzi Agrò e *Amministrazione condivisa e valutazione di impatto sociale* di Polidori, mettono in luce lo scarto tra innovazione normativa e prassi. Sul versante delle innovazioni, la *citizen science* e le forme di resistenza civica sono analizzate come strumenti di produzione di conoscenza, lo si legge in *Owning the data, owning the agenda: Citizen Science as a participatory governance tool in Jerusalem* di Noahm Brenner, la *Terza missione nelle aree marginalizzate* di D'Agostino e Raniolo, *La resistenza civica quale pratica rigenerativa per la governance locale* di Camilla Giantomasso. Su partecipazione e welfare emergono invece ambivalenze tra empowerment e riproduzione delle diseguaglianze, mentre cresce il ruolo della partecipazione giovanile nei processi decisionali, si vedano *Quale partecipazione nei servizi sociosanitari?* di Alba Angelucci e Francesca Zaltron, *Vite attive tra dono e mercato* di Anna D'Ascenzio e *Policy Innovation through a European Youth Perspective* di Luciano Monti, Claudia Cioffi, Federico Engaldini, Giulio Vannini.

Uno spazio rilevante è dedicato alle istituzioni formative in università e scuola che in *La Terza missione delle Università*. Sviluppo di ecosistemi di welfare culturale di Roberta Paltrinieri e *Scuola Inclusiva e Scuola Civica* di Eliana Augusti, sono lette come infrastrutture civiche capaci di produrre sviluppo e welfare culturale. *Last, but not least*, il contributo di John Forester, *Reflections on Public Participation* che richiama la centralità della progettazione dei processi e delle pratiche di mediazione nei conflitti pubblici.

FARE MUSICA, BUONA PRATICA PER IL TEAM BUILDING

PRIMO CONCERTO ESTERNO DEL CORO INAPP

Entusiasmo ed energia hanno caratterizzato il primo concerto esterno di CorINAPP, che sabato 13 giugno ad Anguillara si è esibito davanti a un folto pubblico, tra cui diversi colleghi e colleghe venuti a fornire il consueto caloroso supporto.

Nata nel 2024 su iniziativa spontanea e autogestita da parte di un gruppo di dipendenti dell'Ente – quella che inizialmente era un'ora di relax musicale a cavallo della pausa pranzo - si è trasformata presto in un'attività strutturata di musica pratica sotto la guida di Pierangela Ghezzi, dipendente dell'Istituto con esperienza in direzione di coro, condividendo insieme nuove competenze e conoscenze trasversali musicali, e sperimentando nel contempo una buona pratica di benessere organizzativo e team building. Al punto tale che l'Amministrazione dell'Istituto l'ha inserita nel PIAO 2026-2028, con conseguente riconoscimento all'interno dell'orario di lavoro.



In divisa multicolore, appropriata al programma di brani frizzante e variegato della serata, accompagnato da una piccola band di professionisti, CorINAPP ha saputo trasmettere al pubblico freschezza, entusiasmo ed energia nell'esecuzione dei pezzi preparati per l'occasione: un brano tradizionale dei Nativi Americani a cinque voci a cappella, un blues e uno swing, e a seguire altri brani eseguiti assieme ai cori di Anguillara e di Bassano.

“Se, come dimostrato scientificamente,- afferma Ghezzi- la musica pratica stimola la plasticità cerebrale, potenzia le aree deputate al linguaggio, alla memoria, alle abilità matematiche e spaziali; se aiuta a riconoscere ed elaborare le emozioni, a favorire il senso di appartenenza, il rispetto reciproco, l'autostima e le capacità comunicative; se apporta benefici trasversalmente, potenziando le competenze cognitive e sociali, andrebbero ascoltate le istanze che nel tempo e da più parti sollecitano investimenti istituzionali significativi in termini di risorse da dedicare alla diffusione della musica pratica a diversi livelli, dalla scuola, all'associazionismo, alle istituzioni musicali, alla società civile generale. Per la sua capacità di apportare benefici al singolo, al gruppo e alla società, per le competenze professionali che potrebbe mettere in gioco, ma anche solo per il fatto che è una disciplina in cui l'Italia vanta una tradizione di eccellenza, varrebbe la pena sostenerne la diffusione con maggiore convinzione”.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA, UNA LEVA PER RIDURRE IL DIVARIO DI GENERE

A COLLOQUIO CON MONICA ESPOSITO

La trasparenza retributiva è oggi uno degli strumenti più rilevanti per contrastare il divario salariale tra donne e uomini. Se ne è discusso in un convegno realizzato il 18 giugno presso l'Auditorium dell'Istituto. L'evento, realizzato nell'ambito dell'Accordo di programma ex articolo 15 della Legge n. 241/1990 per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, stipulato tra Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e Inapp, è stato l'occasione per presentare i risultati del Rapporto *Pay Transparency in Progress: Valuing Jobs, Closing Gender Pay Gaps* dell'Ocse.



Abbiamo approfondito temi, evidenze e prospettive con Monica Esposito, responsabile del gruppo di ricerca *Analisi di genere del mercato del lavoro e delle politiche pubbliche* della Struttura Mercato del Lavoro Inapp.

Il report Ocse sul tema della trasparenza retributiva è stato realizzato in collaborazione con l'Inapp. Come nasce questa collaborazione e quali obiettivi si è posta?

Il report rappresenta un prodotto di studio e analisi previsto da un Accordo di collaborazione tra Inapp, Ocse e la Direzione generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Lo studio fa parte di un complesso di attività di ricerca che l'Istituto svolge sul tema della parità di genere ed in particolare sulle questioni attinenti i differenziali retributivi di genere. Nello specifico il Rapporto risponde a una duplice esigenza conoscitiva. In primo luogo, capire quali strategie attuative sono state poste in essere dai Paesi Ocse nell'adozione e implementazione di strumenti di trasparenza retributiva finalizzati a promuovere l'equità salariale, così come prescritto dalla [direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023](#) che introduce misure volte a rafforzare la trasparenza retributiva e a garantire l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. A tal fine, prevede obblighi di trasparenza salariale per i datori di lavoro, il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a ricevere informazioni sui livelli retributivi, oltre a specifici adempimenti aziendali di rendicontazione sul divario retributivo di genere attraverso il calcolo di sette indicatori. In secondo luogo, fornire un patrimonio informativo fondato sull'apprendimento reciproco tra Stati membri, consentendo al nostro Paese di individuare le soluzioni applicative più appropriate e adottare scelte informate per orientare il sistema nazionale di *reporting* aziendale verso una maggiore efficacia e *compliance* con la direttiva. In tale prospettiva, si è cercato di superare un approccio incentrato sul mero assolvimento degli obblighi normativi, privilegiando una logica di apprendimento istituzionale orientata al miglioramento continuo delle politiche pubbliche. L'attenzione è stata così rivolta non soltanto alla conformità rispetto al quadro regolatorio, ma soprattutto all'individuazione degli assetti normativi, organizzativi e procedurali che, sulla base delle esperienze sviluppate nei diversi contesti europei, hanno evidenziato una maggiore capacità di assicurare il conseguimento degli obiettivi previsti.

Quali sono i principali risultati che emergono dal Rapporto?

Il Rapporto evidenzia che il divario retributivo di genere nei Paesi Ocse permane su livelli ancora significativi, segnalando la persistenza di criticità strutturali nel mercato del lavoro, pur registrando una progressiva riduzione nel lungo periodo. Infatti, le donne occupate a tempo pieno percepiscono in media una retribuzione pari al 90% di quella degli uomini e, dagli anni '90, il divario si è ridotto di soli nove punti percentuali.

In tale contesto risulta essere sempre rilevante il ruolo degli strumenti di trasparenza retributiva quale leva di policy per la promozione dell'equità salariale, in quanto capaci di rendere maggiormente visibili le disuguaglianze retributive e di favorire l'adozione di interventi correttivi a livello di impresa.

Il Rapporto rileva inoltre una tendenza alla crescente diffusione e istituzionalizzazione dei sistemi e dei meccanismi di *reporting* del *gender pay gap*, degli *audit* retributivi e dei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri rispetto al genere. Tale processo risulta destinato a intensificarsi ulteriormente tra i diversi Stati membri europei, in ragione dell'attuazione della disciplina europea in materia di trasparenza retributiva.

La Direttiva Ue rappresenta un passaggio significativo nell'evoluzione del quadro europeo in materia di trasparenza retributiva. Quali sono i maggiori elementi di innovazione che ha introdotto?

La Direttiva introduce un insieme articolato di misure che mirano a rafforzare in modo sostanziale l'effettività del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, intervenendo sulle principali criticità emerse nell'applicazione del quadro normativo previgente. Nel complesso segna il passaggio da un approccio prevalentemente dichiarativo a un modello regolatorio fondato su trasparenza, misurazione sistematica e obblighi giuridicamente vincolanti, con l'obiettivo di rendere effettivo il principio della parità retributiva nel mercato del lavoro europeo.

Un primo elemento di innovazione riguarda il rafforzamento della trasparenza retributiva lungo l'intero ciclo del rapporto di lavoro. La direttiva introduce infatti obblighi informativi sia nella fase precontrattuale sia nel corso del rapporto, riconoscendo ai lavoratori e alle lavoratrici il diritto di accedere a informazioni sui livelli retributivi, anche medi e disaggregati per genere, e imponendo ai datori di lavoro specifici obblighi di pubblicità e *reporting*, attraverso la sistematica misurazione delle disuguaglianze salariali attraverso un set di indicatori.

Un secondo elemento riguarda il rafforzamento degli strumenti di *enforcement*, attraverso l'introduzione della valutazione congiunta delle retribuzioni nei casi in cui il divario retributivo di genere rilevato superi la soglia del 5% e risulti privo di una giustificazione oggettiva. Ciò consente di attivare meccanismi correttivi obbligatori con il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e degli organismi di parità o anche dell'Ispettorato del lavoro.

Un ulteriore profilo innovativo è rappresentato dal chiarimento e dall'ampliamento dei concetti giuridici fondamentali, in particolare quello di "retribuzione", intesa in senso esteso e comprensiva di tutte le componenti variabili e dei benefici, e quello di "lavoro di pari valore", per il quale vengono rafforzati criteri oggettivi di valutazione basati su competenze, responsabilità, impegno e condizioni di lavoro, coerentemente con la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

E a che punto siamo nel percorso di recepimento da parte degli Stati membri dell'Unione europea?

Il termine per il recepimento della direttiva era fissato al 7 giugno 2026. Ad oggi risulta che abbiano recepito solo l'Italia con il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, in vigore dal 7 giugno 2026 e la Slovacchia. Gli altri Stati europei sono ancora in fase di recepimento; alcuni hanno pubblicato solo una bozza di normativa oppure l'hanno recepita solo parzialmente. Alcuni hanno richiesto una proroga dei termini oppure hanno deciso di non procedere ancora al recepimento.

Quali sono le attività di ricerca, analisi e monitoraggio in materia su cui sta concentrando l'Inapp e quali sono i più recenti sviluppi?

Il gruppo *Analisi di genere del mercato del lavoro e delle politiche pubbliche* si occupa dello studio delle principali determinanti delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, riservando particolare e costante attenzione al tema dei differenziali retributivi. Inoltre, a partire dal 2023, in virtù di un Accordo di programma con il Ministero del Lavoro, il gruppo è impegnato nello svolgimento di attività di analisi, monitoraggio e supporto alla governance delle politiche pubbliche in materia di partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, promozione della parità retributiva e pari opportunità nei contesti lavorativi. Nell'ambito del medesimo Accordo, inoltre cura l'analisi dei dati contenuti nei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nonché la predisposizione del Rapporto nazionale che confluisce nella Relazione al Parlamento della Consigliera nazionale di parità. Infine, a seguito del [Decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96](#), di recepimento della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva, l'Inapp è recentemente entrato a far parte dell'Organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del Lavoro e composto da rappresentanti del Dipartimento della Funzione pubblica, del Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'Economia e delle finanze, dell'Inps, dell'Istat, del Cnel, e, in misura paritetica, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative.

A.T.

INNOVAZIONE, LAVORO E POLITICHE PUBBLICHE AL CENTRO DI FORUM PA 2026

Tre giorni, 168 partner coinvolti, 1350 relatori e oltre 13 mila partecipanti: sono i numeri della 37esima edizione di Forum PA che si è svolta dal 9 all'11 giugno 2026 al *Convention Center La Nuvola* di Roma. L'iniziativa ha rappresentato, ancora una volta, il più articolato spazio di confronto tra istituzioni, ricerca e imprese su come costruire una "PA che genera futuro" - tema della manifestazione - attraverso oltre 350 eventi fra convegni, seminari, tavoli di lavoro e momenti formativi con ospiti nazionali e internazionali.



In questo contesto, anche l'Inapp ha contribuito al dibattito con due appuntamenti tematici dedicati al mercato del lavoro e alle trasformazioni dovute all'innovazione tecnologica e ai cambiamenti demografici.

Il primo talk, *Intelligenza artificiale, lavoro e imprese: fatti e prospettive per l'Osservatorio IA*, ha presentato evidenze tratte da ricerche dell'Istituto sulle relazioni tra diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale, qualità dell'occupazione e politiche salariali delle imprese. L'analisi, organizzata e moderata da Andrea Ricci, responsabile della *Struttura Imprese, Transizioni e Sviluppo del Mezzogiorno*, nell'ambito delle attività dell'Istituto per l'*Osservatorio nazionale sull'intelligenza artificiale*, si è sviluppata lungo quattro direttrici. La prima ha presentato le ricerche recenti dell'Istituto sulla relazione tra ecosistemi di IA, qualità dell'occupazione e politiche salariali delle imprese. La seconda ha approfondito le applicazioni dell'IA nel monitoraggio, nell'analisi e nella valutazione dei processi economici, con particolare attenzione al processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro e competenze, incluse quelle imprenditoriali. La terza ha inquadrato le ricadute dell'adozione delle tecnologie nei processi di infrastrutturazione cognitiva, evidenziando il legame tra intelligenza artificiale, competitività e politiche della conoscenza e dell'innovazione. La quarta ha declinato tali evidenze in relazione alle attività dell'Osservatorio.



Nello specifico, Irene Brunetti ha presentato i risultati preliminari delle ricerche Inapp, mostrando che le imprese che hanno investito in tecnologie di IA tra il 2019 e il 2021 hanno registrato, nel triennio successivo, un aumento della produttività del 3% a fronte di un incremento non significativo del costo del lavoro pari all'1,6%. Le analisi salariali indicano che il premio dell'IA resta concentrato nelle fasce ad alto reddito (+3,2% vs +0,4%), ampliando i divari, mentre con l'IA generativa il beneficio si estende lievemente anche ai lavoratori a basso e medio salario. Queste dinamiche suggeriscono l'emergere di un potenziale problema distributivo nella ripartizione dei guadagni

di produttività e richiama il ruolo delle politiche pubbliche nel sostenere innovazione, investimenti e formazione, garantendo una più equa condivisione dei benefici delle trasformazioni in atto.

Il secondo appuntamento, *Transizione demografica ed effetti di genere nel mercato del lavoro*, ha affrontato le implicazioni dell'invecchiamento della popolazione e della contrazione della forza lavoro. L'analisi, introdotta dal presidente dell'Inapp Natale Forlani, ha evidenziato, da un lato, il ruolo delle coorti anziane nella dinamica occupazionale, con riferimento ai temi dell'invecchiamento attivo e della continuità contributiva, dall'altro, la necessità di ridurre l'inattività femminile. In particolare, Pietro Checucci si è soffermato sui punti critici della transizione demografica evidenziando che "l'invecchiamento della popolazione produce effetti che interessano l'intera società, dal mercato del lavoro alle traiettorie individuali, influenzando occupabilità, salute, sicurezza e aggiornamento delle competenze". Dai dati emerge infatti che l'età media della popolazione passa da 46,6 anni nel 2024 a una stima di 48 anni nel 2030 a 50,8 nel 2050 con un aumento delle aspettative di vita e della quota di over 80.



Valentina Cardinali, invece, ha dedicato uno specifico focus al tema della cura, rimarcando che, in Italia, il *caring* femminile informale equivale a 336 miliardi di euro, pari al 18,4% del PIL nazionale, e ha conseguenze dirette sia sulle donne (perdita di reddito + rischio di *burn out*) che sullo Stato (perdita di gettito fiscale, maggiore carico sulla spesa sanitaria e assistenziale). Tutto ciò rappresenta un vincolo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro: dai dati emerge che dei quasi 8 milioni di donne inattive in Italia, oltre il 60% lo è per motivi di cura familiare e oltre 40 mila donne- nel solo 2025- hanno lasciato il lavoro entro i 3 anni del figlio per incompatibilità tra tempo di lavoro e gestione familiare. Da qui la necessità di servizi reali e professionali che offrano competenze sociosanitarie utili più delle misure di sostegno economico.



La partecipazione dell'Inapp al Forum PA ha offerto un'occasione di riflessione sulle politiche pubbliche e sugli strumenti necessari per una governance in grado di sostenere crescita economica e inclusione sociale in uno scenario caratterizzato da profondi cambiamenti tecnologici e demografici. L'Istituto ha inoltre offerto informazioni sulle proprie attività in uno stand condiviso con Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Inps, Inail, Inl e Sviluppo Lavoro Italia.

Per approfondire

Guarda la videoregistrazione dei workshop:

[Intelligenza artificiale, lavoro e imprese: fatti e prospettive per l'Osservatorio IA](#)

[Transizione demografica ed effetti di genere nel mercato del lavoro](#)

INDAGINI IN CORSO

Aggiornamenti sui lavori di ricerca dell'Istituto per orientare le politiche pubbliche in materia di lavoro, istruzione e formazione, inclusione sociale.

INDAGINE SUI COMPORAMENTI FORMATIVI DEGLI ADULTI (INDACO-ADULTI) 2026

Rilevazione statistica, di natura campionaria e a cadenza periodica, che coinvolge un campione statisticamente rappresentativo di adulti occupati (dipendenti privati, dipendenti pubblici, indipendenti) e non occupati, residenti in Italia, di età compresa tra i 18 e i 64 anni, attraverso la somministrazione di circa 35 mila interviste complete. L'obiettivo è quello di rilevare la partecipazione degli adulti alle attività di istruzione e formazione, inclusi l'apprendimento formale, non formale e informale, sia in contesti lavorativi che in quelli extra-lavorativi. L'indagine rileva inoltre numerose informazioni, fra cui le competenze di base e digitali, le difficoltà nell'accesso alle attività formative, le motivazioni e i benefici della formazione, i processi di *upskilling* e *reskilling*. È presente anche una sezione su Intelligenza Artificiale, aggiornata e ampliata rispetto all'edizione 2025, contestualizzata e differenziata per profilo dell'intervistato al fine di cogliere l'IA come fenomeno sociale, lavorativo e formativo.

La V edizione (2026) comprende inoltre un approfondimento attraverso la somministrazione di ulteriori 8 mila interviste con tecnica Cati (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), le cui sezioni tematiche includono le competenze linguistiche e l'apprendimento intergenerazionale.

Periodo previsto di raccolta dei dati da maggio a settembre 2026.

INDAGINE SULLA CONOSCENZA NELLE IMPRESE (INDACO-IMPRESA) 2026

L'indagine, di natura campionaria e a cadenza periodica, coinvolge un campione di circa 18 mila imprese, rappresentative per territorio, dimensione aziendale e settore di attività economica. La sesta edizione prevede inoltre un'indagine di approfondimento che interesserà circa cinquemila imprese, focalizzata sui seguenti temi: formazione manageriale; investimenti in tecnologie abilitanti 4.0; *digital Innovation Hub* e *Competence Center*; transizione ecologica.

A partire dalla precedente edizione, è stata introdotta una componente panel di imprese. Questo approccio longitudinale consente di monitorare nel tempo le dinamiche e i cambiamenti delle attività formative e delle strategie aziendali, migliorando la qualità e il dettaglio delle stime sui comportamenti delle imprese.

L'obiettivo perseguito è quello di raccogliere informazioni sulla dimensione e sulle caratteristiche della formazione aziendale, intesa come l'insieme delle attività formative pianificate, finanziate e realizzate dall'impresa per i propri addetti. I dati rilevati sono finalizzati alla costruzione di indicatori statistici utili ad orientare le politiche di sostegno al mercato del lavoro e all'occupazione e a supportare lo sviluppo delle politiche formative. I risultati dell'indagine sono diffusi nell'ambito del Rapporto annuale al Parlamento sulla Formazione Continua.

Periodo previsto di raccolta dei dati da maggio a ottobre 2026.



Inapp 5 giugno · 🌐

👉 Stai cercando la tua strada nel mondo del lavoro ma non sai bene da dove iniziare? Il Portale Professioni è la bussola che fa per te! Nel nostro nuovo video disponibile sul canale Inappweb di YouTube, ti mostriamo passo dopo passo come utilizzare tutti gli strumenti gratuiti del portale per valutare le tue attitudini e scoprire le professioni più richieste.

👉 Non è solo teoria, sono dati reali al servizio del tuo futuro! Mettiti alla prova, non ci credi? Prova subito:

👉 <https://www.inapp.gov.it/professionii/>

👉 Guarda il video <https://www.youtube.com/watch?v=OJgm5v6ADpY>

#OrientamentoLavoro #Futuro #Video #Professioni #JobSearch #INAPP



Portale Professioni

Dubbi sul futuro? il Portale Professioni ti orienta

** Un valido supporto per orientarsi nel mondo del lavoro*

Guarda il video sul canale YouTube Inappweb

INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle ...)
5g · Modificato · 🌐

ORA ONLINE: Rivedi il seminario internazionale INAPP!

Ti sei perso il nostro seminario internazionale o vuoi riascoltare gli interventi degli esperti del settore?
È ora disponibile la registrazione integrale dell'evento: "Piattaforme digitali e lavoro di cura: tra formalizzazione, emersione e riorganizzazione del welfare" Un dibattito cruciale sulle trasformazioni del welfare, l'impatto della digitalizzazione sul lavoro di cura e le nuove sfide per la formalizzazione del settore.

📺 Dove puoi guardare la replica?

Scegli la modalità che preferisci:

- Sul nostro Canale YouTube: per una visione immediata e per commentare l'evento ➡ <https://shorturl.at/x6G6N>
- Sul Sito Istituzionale INAPP: dove troverai anche i materiali di approfondimento e i documenti correlati ➡ <https://shorturl.at/J5OCF>

#INAPP #GigEconomy #PiattaformeDigitali



PIATTAFORME DIGITALI E LAVORO DI CURA: TRA FORMALIZZAZIONE, EMERSIONE E RIORGANIZZAZIONE DEL WELFARE

16 GIUGNO 2026

ONLINE IL VIDEO

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Inapp @InappGov

✅ Conclusi i lavori del convegno "Pay transparency in progress: measuring and addressing gender pay gap", organizzato da Inapp il 18 giugno.

👉 Una breve intervista a Monika Queisser (Head of Social Policy Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs di OECD).

INAPP

TO NAZION
E POLITI





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.6 - 2026

inappnews@inapp.gov.it

Direttore Responsabile

Francesca Ludovisi

Coordinamento editoriale

Aurelia Tirelli

Redazione

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli

Credits fotografici

Inapp

Realizzazione grafica

Alquadrato

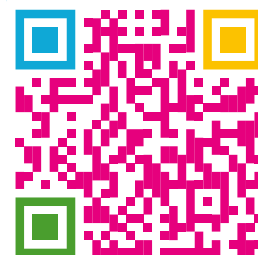
Iscrizione al tribunale di Roma n. 377 del 7.10.2010

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

