



CONOSCERE PER DECIDERE IL RUOLO DELLA RICERCA NELLE PAROLE DEL PRESIDENTE NATALE FORLANI



**FORMAZIONE IN AZIENDA, PUBBLICATO
IL RAPPORTO FONDIMPRESA-INAPP**

**DISPERSIONE FORMATIVA,
UN'ANALISI DEL FENOMENO**

**PRESENTATO IL RAPPORTO
FAIRWORK ITALIA 2024**

PRIMO PIANO

3

CONOSCERE PER DECIDERE

Il ruolo della ricerca nelle parole del presidente Natale Forlani

NEWS

7

LA SFIDA DELLA FORMAZIONE NELL'ERA DELLE TWIN TRANSITION

I dati del Rapporto Fondimpresa-Inapp

9

ALLE ORIGINI DELLA DISPERSIONE FORMATIVA

Il fenomeno analizzato da Inapp e Istat

11

ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI

On line gli aggiornamenti 2024

12

GLI INDICATORI EQAVET NEI CENTRI DI ECCELLENZA PROFESSIONALE

L'esperienza ECoVEM

L'EVENTO

13

FOCUS SULLA GIG ECONOMY

Presentato il Rapporto Fairwork Italia 2024

15

DA LEGGERE

17

SOCIAL

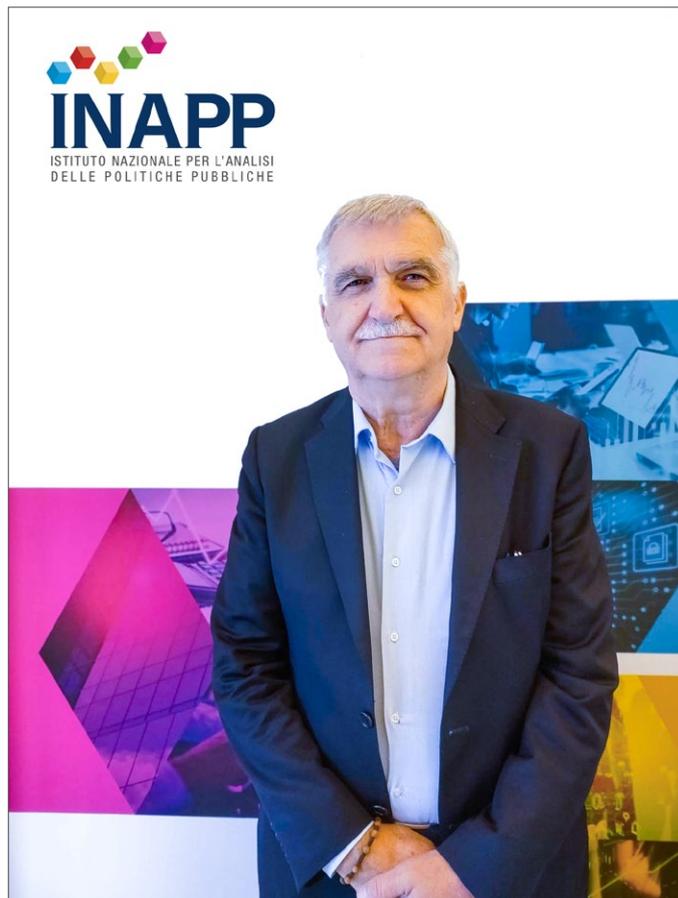
CONOSCERE PER DECIDERE

IL RUOLO DELLA RICERCA NELLE PAROLE DEL PRESIDENTE NATALE FORLANI

Già segretario confederale nazionale della Cisl, presidente e amministratore delegato di Italia Lavoro Spa, direttore generale della DG per l'Immigrazione e Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, membro del Collegio dei Sindaci dell'Inps, coautore del Libro bianco sul mercato del lavoro italiano coordinato da Marco Biagi, Natale Forlani è presidente dell'Inapp da aprile 2024.

Presidente ci può illustrare i tratti distintivi che caratterizzano il suo mandato nella gestione dell'Istituto?

Sicuramente, a fronte della Direttiva del Ministro Calderone del 16 luglio 2024, intendo lavorare per rafforzare il collegamento tra le attività di ricerca e di valutazione dell'efficacia delle politiche del lavoro e del welfare e le azioni da intraprendere per affrontare le criticità esistenti e rispondere a nuovi bisogni emergenti. Tra le priorità rientra la valutazione dell'impatto dell'invecchiamento demografico e delle nuove tecnologie sulla sostenibilità della popolazione attiva e delle prestazioni sociali, mirando a trovare un equilibrio tra questi due fenomeni. La sfida consiste nel gestire la riduzione della popolazione attiva causata dall'invecchiamento, insieme all'integrazione delle tecnologie digitali, come l'intelligenza artificiale, nelle dinamiche del lavoro. L'impiego delle nuove tecnologie può infatti contribuire ad aumentare la produttività e creare nuovi profili professionali, ma richiede un costante adattamento per garantire che i benefici si traducano in un miglioramento delle condizioni lavorative e salariali. Un'attenta attività di ricerca e valutazione in questo campo è utile per guidare le scelte politiche e garantire una sinergia virtuosa tra innovazione tecnologica e crescita occupazionale. Nonostante la crescita del numero degli occupati ne-



gli ultimi tre anni, il mercato del lavoro italiano presenta ancora sfide significative. Molti bisogni sociali, in particolare quelli legati alle prestazioni per il lavoro di cura verso i figli e gli anziani, restano parzialmente insoddisfatti, evidenziando la necessità di politiche mirate e di un sostegno più efficace alle famiglie.

Quali risposte possono essere offerte alle criticità del mercato del lavoro e delle prestazioni sociali?

La rigenerazione della popolazione attiva rappresenta una priorità assoluta. Nei prossimi 15 anni, si prevede una riduzione demografica di circa 4 milioni di persone in età lavorativa, accompagnata da un esodo di lavoratori anziani per motivi di pensionamento,

significativamente superiore agli ingressi delle giovani generazioni nel mercato del lavoro. Diventa quindi fondamentale riassorbire una quota significativa di risorse umane attualmente disoccupate o inattive, con un focus particolare su giovani e donne.

Tuttavia, questo obiettivo incontra la difficoltà delle imprese nel trovare personale con profili adeguati ai loro fabbisogni, limitando le possibilità di assunzione. Il divario tra domanda e offerta di lavoro è principalmente attribuibile alla carenza di competenze, una sfida che richiede un incremento degli investimenti in formazione. È quindi essenziale migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, creando percorsi formativi mirati che possano rispondere alle necessità specifiche del tessuto produttivo. L'immigrazione continua a giocare un ruolo cruciale nel mercato del lavoro, ma questo contributo deve essere accompagnato da politiche che favoriscano la formazione e l'integrazione dei lavoratori immigrati. Aumentare il tasso di impiego degli immigrati già presenti in Italia, spesso sotto-utilizzati o impiegati in mansioni di basso profilo, può contribuire a ridurre il fenomeno dei lavoratori poveri e a valorizzare risorse che il mercato del lavoro necessita.

Parallelamente, le misure di welfare devono essere mirate a supportare questo processo di trasformazione. È essenziale rafforzare le politiche di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, con interventi che agevolino il bilanciamento tra impegni professionali e di cura, in particolare per le famiglie con figli e anziani. Inoltre, bisogna promuovere iniziative per sostenere l'anzianità attiva, garantendo una partecipazione prolungata e produttiva della

popolazione più anziana al mercato del lavoro. Questo approccio può contribuire a creare una dinamica virtuosa, dove l'esperienza dei lavoratori anziani e le competenze digitali dei giovani trovano un equilibrio utile per affrontare le sfide del futuro.

Un aspetto centrale è anche l'integrazione delle nuove tecnologie nei processi produttivi, come le applicazioni dell'intelligenza artificiale, che offrono la possibilità di migliorare la produttività e creare nuovi profili professionali.

Tuttavia, per sfruttare appieno questo potenziale, è necessaria un'attività di ricerca continua che valuti l'impatto delle innovazioni tecnologiche e demografiche. Solo così si potrà orientare le politiche del lavoro in modo efficace, garantendo che i cambiamenti portati dalla digitalizzazione vadano di pari

passo con una maggiore inclusione sociale e una crescita sostenibile del mercato del lavoro.

A questo proposito, quale impatto può avere l'impiego delle tecnologie digitali, in particolare delle applicazioni dell'Intelligenza artificiale, sulle organizzazioni del lavoro e sulle professioni?

Un impatto sicuramente significativo. Nei mercati del lavoro dei Paesi sviluppati, finora non si sono riscontrati effetti negativi significativi legati all'introduzione di queste tecnologie. Al contrario, l'adozione di soluzioni digitali ha portato a un aumento della competitività delle imprese, generando una crescita della domanda di lavoro che, in molti casi, ha superato l'offerta disponibile. L'incremento della produttività legato a queste innovazioni ha inoltre contribuito a migliorare le condizioni lavorative e i salari dei dipendenti. Tuttavia, gli attuali livelli di utilizzo dell'intelligenza artificiale non permettono di

“

L'efficacia delle ricerche e delle valutazioni prodotte si misura sulla capacità di essere apprezzate e utilizzate dagli attori che collaborano alla loro realizzazione e sulla capacità di influenzare concretamente le politiche e le prassi operative.

NATALE FORLANI
Presidente Inapp

”

affermare con certezza che questa tendenza positiva proseguirà in futuro. Man mano che le innovazioni tecnologiche si faranno più rapide e che un numero crescente di imprese adotterà l'intelligenza artificiale, potrebbero emergere sfide nuove e impreviste. È possibile, infatti, che l'automazione di alcuni processi e l'ottimizzazione delle attività lavorative portino a una ristrutturazione dei profili professionali richiesti, con un potenziale impatto su alcuni segmenti del mercato del lavoro. Per questo motivo, diventa fondamentale investire in attività di ricerca e valutazione continua. Questo approccio permette di monitorare da vicino i cambiamenti in atto e di orientare le politiche del lavoro in modo consapevole, adattando le strategie alle nuove esigenze del mercato e garantendo che i benefici derivanti dalle tecnologie digitali siano distribuiti equamente. Solo attraverso una comprensione approfondita dell'impatto delle nuove tecnologie sarà possibile affrontare le sfide future e trasformare l'innovazione in un'opportunità per tutti.

La relazione tra invecchiamento della popolazione e innovazione tecnologica può diventare virtuosa?

Certamente, ma non è un risultato scontato. È un equilibrio delicato da costruire, che richiede una visione a lungo termine e azioni mirate. Da un lato, la crescita della produttività, favorita dall'adozione delle nuove tecnologie, rappresenta una premessa fondamentale per migliorare i salari e aumentare i redditi. Tuttavia, questa crescita deve andare di pari passo con un'espansione dell'occupazione e con la creazione di un sistema redistributivo efficace, sia a livello salariale che fiscale, che garantisca una distribuzione equa dei benefici derivanti dall'aumento della produttività. Affinché questa relazione sia realmente sostenibile, è necessario che le istituzioni, le parti sociali e altri attori chiave, come il sistema formativo e il terzo settore, promuovano innovazioni sociali di qualità. Solo attraverso politiche e iniziative che integrino la tecnologia con la realtà socio-demografica, si potrà sfruttare appieno il potenziale offerto dall'innovazione per far fronte ai

cambiamenti demografici. Un esempio concreto è l'adattamento delle nuove tecnologie per favorire l'inclusione delle persone anziane nel mercato del lavoro, attraverso programmi di formazione continua e strumenti digitali che migliorano l'accessibilità. Allo stesso tempo, è cruciale investire in tecnologie che possano alleggerire il carico di lavoro delle famiglie, come le soluzioni per il telelavoro o per l'assistenza alla persona, che permettono di gestire meglio i bisogni di cura. Il successo di questo approccio dipende quindi dalla capacità di orchestrare una trasformazione che sia al tempo stesso tecnologica e sociale. Solo così si potrà creare un circolo virtuoso, dove l'invecchiamento della popolazione non rappresenti un peso per il sistema economico, ma un'opportunità per ridefinire il lavoro e migliorare il benessere collettivo.

In questa direzione, un recente decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali individua gli Enti titolari delegati per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Quale è il ruolo dell'Inapp in questo contesto?

Il decreto rappresenta un importante passo in avanti. Mira a rendere più accessibile la certificazione delle competenze, un aspetto fondamentale per valorizzare le capacità dei lavoratori, sia quelle acquisite tramite formazione formale sia quelle apprese in modo informale.

In questo contesto, i Fondi interprofessionali promossi dalle parti sociali assumono un ruolo rilevante. Questi Fondi supportano l'inserimento lavorativo attraverso percorsi formativi all'interno delle aziende, certificando le competenze acquisite dai lavoratori. Questa iniziativa consente di programmare percorsi di formazione personalizzati, che rispondano in maniera precisa ai fabbisogni delle imprese. Il risultato è una riduzione dei tempi di transizione tra un lavoro e l'altro e un miglior allineamento tra le competenze richieste e quelle disponibili sul mercato del lavoro.

L'Inapp gioca un ruolo chiave in questo processo. Grazie alla sua esperienza, consolidata anche con la costruzione dell'[Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni](#), può offrire un supporto metodologico e pratico per garantire la qualità dei percorsi formativi. L'Atlante rappresenta una risorsa preziosa per identificare le competenze richieste nel mercato del lavoro e per guidare le politiche formative, contribuendo a ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro.

Il ruolo dell'Istituto, però, va oltre la certificazione. È fondamentale rafforzare la sua capacità di analizzare i fenomeni principali in modo sistematico e costante, per fornire una visione di medio e lungo termine

sui cambiamenti in atto. Ciò significa andare oltre la semplice comunicazione al grande pubblico: l'Inapp deve mettere a disposizione analisi e strumenti anche per le istituzioni, le parti sociali e i privati, affinché possano utilizzarli per migliorare le loro decisioni e le loro strategie.

L'efficacia delle ricerche e delle valutazioni prodotte si misura infatti sulla capacità di essere apprezzate e utilizzate dagli attori che collaborano alla loro realizzazione e sulla capacità di influenzare concretamente le politiche e le prassi operative. Solo in questo modo, il contributo dell'Inapp può tradursi in un reale miglioramento del sistema formativo e produttivo del Paese.

Loriano Bigi nominato direttore generale Inapp

Il Consiglio di Amministrazione dell'Inapp, su proposta del presidente Natale Forlani, ha nominato Loriano Bigi direttore generale dell'Istituto. L'incarico avrà una durata di 4 anni.

Loriano Bigi, laureato in Filosofia, tre figlie, ha lavorato per oltre vent'anni presso l'Università di Siena come dirigente del personale prima e come direttore amministrativo poi, trasferendosi quindi a Roma nel 2010 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dove si è occupato di Mercato del lavoro e Innovazione tecnologica, nel 2017 ha lavorato presso l'Ispettorato nazionale del Lavoro come dirigente dell'ufficio personale e l'anno successivo è entrato in Inapp come direttore amministrativo occupandosi anche della costituzione dell'Istituto come organismo intermedio per i programmi del Fondo sociale europeo.



LA SFIDA DELLA FORMAZIONE NELL'ERA DELLE TWIN TRANSITION

I DATI DEL RAPPORTO FONDIMPRESA-INAPP

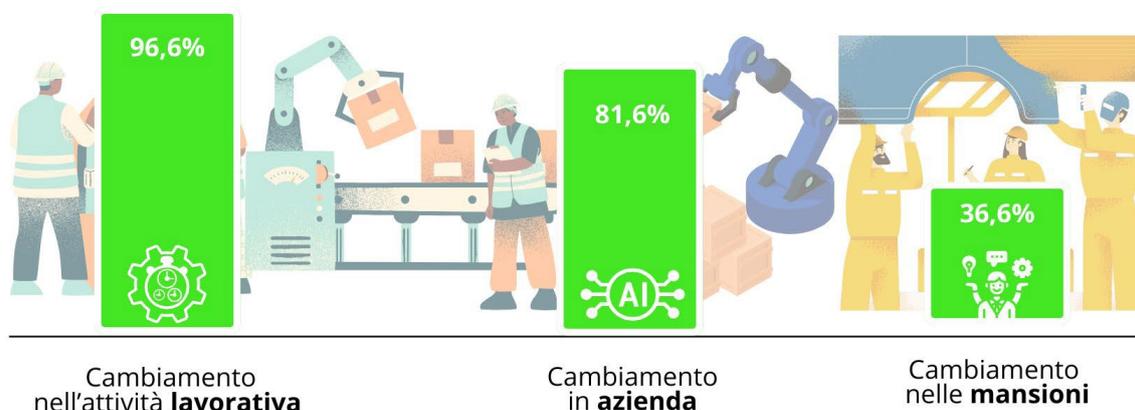
I cambiamenti tecnologici che stiamo vivendo primo fra tutti l'impetuosa crescita dell'intelligenza artificiale, generano entusiasmi e timori. La transizione digitale, così come i processi di transizione verde, comportano per le aziende la necessità di aggiornare e riqualificare, pressoché in tempo reale, le competenze tecniche dei lavoratori per metterli in grado di rispondere ai cambiamenti vorticosi che si stanno prospettando in ogni professione.

Il Rapporto di monitoraggio valutativo [La sfida della formazione in azienda nell'era delle twin transition](#) - realizzato in collaborazione tra Inapp e Fondimpresa e recentemente presentato - raccoglie oltre 100 casi aziendali e i risultati dell'indagine Rola - Rilevazione delle Opinioni dei Lavoratori e delle Aziende, mostrando evidenze importanti che possono dare indicazioni di prospettiva anche sul piano politico, in particolar modo rispetto alle transizioni digitale e ecologica, le

cosiddette *twin transition*, divenute prioritarie per le future politiche economiche e del lavoro.

I dati pubblicati mostrano che le aziende hanno urgente necessità di formare o aggiornare i propri lavoratori nell'utilizzo delle nuove tecnologie. Non solo, importante è anche formarli nelle competenze trasversali (*team building, capacità di leadership, public speaking, problem solving, soft skill*), indicate come fondamentali per rendere l'organizzazione più flessibile e adattabile alle nuove esigenze che il mercato impone. Dal rapporto emerge, inoltre, che le imprese che hanno realizzato investimenti nella 'transizione verde' li hanno spesso accompagnati con innovazioni di carattere digitale e hanno, di conseguenza formato sulle nuove tecnologie abilitanti i propri lavoratori nel 40,6% dei casi. I corsi 'green' hanno riguardato nel 13,8% del totale il miglioramento di prodotti o processi già esistenti in azienda che sono stati però

Cambiamenti percepiti dai lavoratori dopo la formazione



Fonte: elaborazione dai dati del Rapporto Fondimpresa-Inapp, *La sfida della formazione in azienda nell'era delle twin transition*, 2024

convertiti sul versante della sostenibilità, mentre nel 6,8% si è assistito all'introduzione di nuovi prodotti e processi di lavoro. I progetti formativi hanno registrato una particolare concentrazione nelle aree del Nord Italia, ma la maggiore capitalizzazione formativa è invece avvenuta nel Mezzogiorno dove, ad esempio, la frequenza di corsi sull'*Internet of Things* ha determinato una probabilità maggiore di 7.5 punti percentuali di vedere un miglioramento in termini di attività svolta.

Se da un lato, quindi, i dati mostrano una situazione incoraggiante sulle caratteristiche della formazione continua in azienda e sulla sua efficacia nel potenziare le competenze dei lavoratori soprattutto per rendere sostenibili le transizioni digitali e ambientali, dall'altra molta strada è ancora da fare. Lo ha sottolineato il presidente dell'Inapp Natale Forlani nelle conclusioni dell'evento, al termine di una giornata che ha visto confrontarsi rappresentanti delle istituzioni, ricercatori ed esperti, tra cui Lorian Bigi, direttore generale Inapp, Aurelio Regina presidente di Fondimpresa, Massimo Temussi, direttore generale delle Politiche attive per il lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali,



Simonetta Ponzi, Consigliera del Cda di Fondimpresa e dai ricercatori Valentina Ferri Inapp, Nausica Iencenelli e Maurizio Bernava di Fondimpresa.

L'offerta formativa italiana, ha ricordato il presidente Forlani, è oggi 'spiazzata' rispetto ai fabbisogni del mercato del lavoro. Lo si vede nel *mismatch* esistente tra i fabbisogni delle aziende e gli *outcome* formativi dei giovani, una situazione ulteriormente complicata dal calo demografico e dall'invecchiamento della popolazione, che comporta anche la necessità di riadeguare le competenze di chi è ancora in età lavorativa. La governance, la cooperazione e l'aggiornamento sono perciò elementi fondamentali per migliorare l'efficacia delle misure e ottenere risultati migliori utilizzando le risorse disponibili. Lo stanno dimostrando i Paesi che investono in tecnologie che hanno una domanda di lavoro superiore all'offerta. Senza adeguata formazione, come dimostrano le analisi del Rapporto, non ci potrà essere sostenibilità tecnologica perché non ci saranno persone in grado di utilizzarla. È vitale investire nel capitale umano, coinvolgendo le imprese incoraggiandole a investire in formazione, per far sì che le competenze dei lavoratori siano pronte alle prossime sfide che le tecnologie e l'intelligenza artificiale ci stanno già ponendo.

Per approfondire

[La videoregistrazione dell'evento e le risorse correlate](#)

ALLE ORIGINI DELLA DISPERSIONE FORMATIVA

IL FENOMENO ANALIZZATO DA INAPP E ISTAT

Quali sono gli investimenti che consentono ad un giovane di garantirsi concrete opportunità di sviluppo per il futuro, sia in relazione alla qualità della propria esistenza, sia riguardo la prospettiva di mobilità sociale? La ricerca, che Inapp insieme ad Istat ha realizzato sul tema, non ha dubbi nel ritenere che la risposta sia da ricercarsi nel conseguimento di elevati livelli di istruzione e nell'acquisizione di adeguate competenze. La crescita del bagaglio di competenze delle risorse umane è considerata, inoltre, un fattore determinante per il progresso economico, scientifico e tecnologico dell'intera comunità. In questa prospettiva, il tema del contrasto alla dispersione formativa diventa centrale per un Paese che intende coniugare esigenze di competitività del sistema produttivo e riduzione delle disuguaglianze sociali. Partendo da questo assunto, è stato realizzato il Report [Giovani e abbandono formativo. Dispersione di competenze e talenti necessari al Paese](#) a cura di Emmanuele Crispolti e Laura Giuliani. Lo studio, che raccoglie gli esiti di un'indagine campionaria condotta su 5 mila giovani provenienti da tutto il territorio nazionale, si interroga sui motivi dell'abbandono precoce, partendo dal punto di vista delle ragazze e dei ragazzi. Il quadro da cui prende le mosse l'indagine riguarda la situazione dell'Italia, il cui tasso di abbandono precoce resta fra i più elevati dell'Ue (10,5% rispetto alla media europea del 9,5%). Anche osservando la quota di soggetti con almeno un titolo secondario superiore e con un titolo terziario nella

Il fenomeno dell'abbandono appare l'esito di un processo di disaffezione dell'adolescente dal mondo scolastico-formativo, in cui intervengono molteplici fattori

fascia di età 25-64 anni, il nostro Paese si attesta su valori significativamente inferiori a quelli medi registrati a livello europeo: per i diplomati il 65,5 % rispetto al 79,8 % Ue27 e per i laureati il 21,6 % rispetto al 35,1% Ue27 (Istat 2024).

Risulta dunque evidente come il tema della dispersione formativa non si ponga solo come problema di adeguatezza del sistema educativo, ma anche come *vulnus* per la sostenibilità economico-sociale del sistema Paese. Proprio per questo, l'indagine ha voluto individuare i principali fattori di rischio alla base dell'abbandono, intrecciando due prospettive di analisi: quella del rapporto dei giovani con le istituzioni formative e quella del rapporto con la famiglia e il territorio. I risultati confermano, in particolare, che in Italia persiste ancora una stretta relazione tra abbandono precoce e condizioni di svantaggio legate al background familiare.

Circa 8 giovani dispersi su 10 hanno genitori con un titolo di studio non superiore alla licenza media, a cui è associata una generale condizione di povertà educativa. Anche la variabile del profitto scolastico si mostra strettamente intrecciata con l'origine sociale della famiglia, insieme alla provenienza territoriale. Nel Mezzogiorno, infatti, si concentra oltre il 50% di coloro che hanno ottenuto la licenza media con la valutazione più bassa. Per approfondire le cause dell'abbandono è stato chiesto ai giovani che non hanno conseguito un livello di istruzione secondario superiore di indicare il grado di influenza di diversi fattori nella scelta di

interrompere gli studi. Tra le risposte ricorrenti emergono: il disinteresse verso lo studio correlato alla noia; il sentimento di sfiducia nella capacità di conseguire, attraverso l'impegno, il successo formativo; l'esigenza di trovare un lavoro per raggiungere l'autonomia dai genitori, ma anche per sostenere economicamente la famiglia; la percezione di un'organizzazione didattica troppo centrata sulla teoria e poco sulla pratica. In sintesi, il fenomeno dell'abbandono appare l'esito di un processo di disaffezione dell'adolescente dal mondo scolastico-formativo, in cui intervengono molteplici fattori: da quelli soggettivi, a quelli più direttamente connessi al funzionamento delle istituzioni educative, fino ai condizionamenti sociali ancora legati alla famiglia di provenienza. "In questo orizzonte – hanno commentato Emanuele Crispolti e Laura Giuliani – le politiche educative sono sollecitate a ricercare un'efficace sinergia non solo tra i vari interventi di prevenzione e contrasto alla dispersione, ma anche rispetto ad ogni altro ambito di policy, integrandosi con politiche di sostegno al reddito per le famiglie più fragili, politiche attive del lavoro supportate da un'efficiente rete territoriale di servizi per l'impiego e l'articolata gamma di politiche sociali attuabili tramite i servizi sociali territoriali".

M.M.



GIOVANI E ABBANDONO FORMATIVO

DISPERSIONE DI COMPETENZE
E TALENTI NECESSARI AL PAESE

a cura di
Emmanuele Crispolti
Laura Giuliani

52

INAPPREPORT

ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI ON LINE GLI AGGIORNAMENTI 2024

Le evoluzioni del mercato del lavoro modificano costantemente i descrittivi contenuti nei 24 Settori economico professionali (Sep) dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni: Processi, Sequenze di processo, Ada e Schede di caso cambiano, si aggiornano e si arricchiscono di nuovi elementi.

È l'effetto del [processo di Manutenzione](#) che viene svolto ogni anno, come previsto nel [Decreto interministeriale del 5 gennaio 2021](#).

“Siamo giunti quest'anno alla sesta procedura di aggiornamento evolutivo dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni – commenta Rita Porcelli, responsabile del gruppo di ricerca *Atlante Lavoro e analisi delle competenze* -. Come sempre, abbiamo lavorato in stretta sinergia con gli stakeholder dei singoli settori per garantire l'allineamento dell'Atlante alle dinamiche di mercato e per far sì che possa rispondere efficacemente ai fabbisogni di innovazione delle competenze espressi”.

Di seguito riportiamo le variazioni principali intervenute nell'annualità in corso che hanno prodotto la [versione aggiornata dell'Atlante](#).

Il dettaglio delle modifiche è invece reperibile nella sezione [Novità](#), mentre nella pagina del sito dedicata ai [Credits aggiornamento](#) è possibile visionare quali stakeholders hanno collaborato alla revisione e all'aggiornamento dei diversi Sep.

Sono i temi del digitale e del green quelli che hanno impattato maggiormente nell'aggiornamento 2024, a partire dal Sep *Servizi digitali* dove è stato creato il nuovo Processo Sviluppo e gestione di prodotti e servizi geo-digitali, costituito da cinque nuove Sequenze e 10 nuove Ada riguardanti l'informazione geografica di terza generazione; a seguire, nel Sep *Area comune* sono

stati sviluppati due nuovi Processi: Transizione digitale, intelligenza artificiale e realtà virtuale e Transizione ecologica, riduzione dei consumi energetici, circolarità e contenimento degli impatti ambientali con cinque nuove Sequenze e 17 Ada.

La mappa del lavoro disegnata da Atlante è stata ulteriormente rimodellata con:

- l'introduzione di quattro nuove Ada e la revisione di due già esistenti nella Sequenza Cura (non veterinaria) di animali da compagnia e servizi di educazione, istruzione e formazione in ambito cinofilo afferenti al Sep *Servizi alla persona*;
- la revisione e l'aggiornamento dell'intero Processo Tutela, valorizzazione, conservazione e gestione dei beni culturali nel Sep *Servizi Culturali e di spettacolo* insieme a tre Ada dei Sep *Area comune e Stampa ed editoria*.

Al centro delle modifiche anche il tema del welfare aziendale che ha prodotto due nuove Sequenze nel Sep *Area Comune*: Responsabilità sociale dell'impresa in tema ambientale e reporting non finanziario all'interno del Processo Affari generali, segreteria e facilities management con una nuova Ada e la Sequenza Attuazione e sviluppo di piani di welfare aziendale nel Processo Organizzazione, gestione delle risorse umane e sicurezza con sette nuove Ada.

Infine, le [cinque Ada relative al Quadro europeo DigComp 2.1](#), sviluppate con il progetto europeo [Value Chain Competitiveness](#), sono state ufficialmente annesse ad Atlante.

F.L.

GLI INDICATORI EQAVET NEI CENTRI DI ECCELLENZA PROFESSIONALE

L'ESPERIENZA ECOVEM

Si è svolto il 24 ottobre, presso l'Auditorium Inapp, l'evento conclusivo del progetto ECoVEM (*European Centre of Vocational Excellence in Microelectronics*), un'iniziativa che ha riunito centri di formazione professionale, politecnici, associazioni industriali, parti sociali con l'obiettivo di creare una piattaforma di cooperazione ed eccellenza professionale nel settore della microelettronica per affrontare le sfide riguardanti: digitalizzazione, tecnologie verdi e sviluppo sostenibile, parità di genere e tecnologia, integrazione dei migranti.

La giornata, organizzata dal *National reference point Eqavet* in collaborazione con il Centro europeo per l'eccellenza professionale nel settore della microelettronica, ha approfondito le buone pratiche e le sfide per l'applicazione degli indicatori Eqavet nell'esperienza dei Centri di eccellenza professionale.

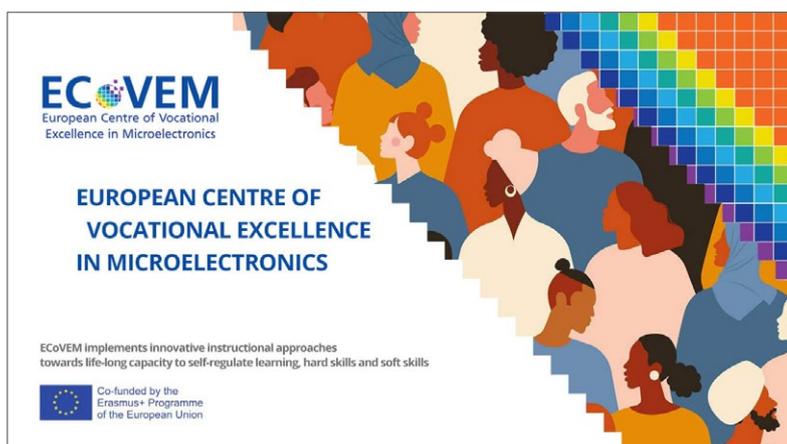
Ad aprire i lavori Laura Evangelista e Concetta Fonzo (coordinatrice e vicecoordinatrice del Reference Point italiano Eqavet), che hanno sottolineato l'importanza strategica rivestita dai CoVE (Centri di eccellenza professionale) nelle indicazioni europee in materia di istruzione e formazione professionale.



L'iniziativa dei CoVE, mira infatti a stabilire piattaforme collaborative transnazionali che riuniscono enti di formazione professionale eccellenti, in un settore specifico o legati a una specifica sfida sociale, come possono essere quelle della *digital and green transition*.

Numerosi gli *interventi* delle ricercatrici Inapp che sono intervenute ai lavori presentando le ultime novità sulle varie iniziative europee e nazionali presidiate dall'Istituto: Europass, Esco, Eqf, Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

V.O.



FOCUS SULLA GIG ECONOMY PRESENTATO IL RAPPORTO FAIRWORK ITALIA 2024

Sono 600 mila gli italiani che lavorano attraverso le piattaforme digitali: di questi il 57,6% è un lavoratore autonomo mentre il 31% lavora senza un accordo contrattuale scritto, il 50% è impiegato in lavori che riguardano la logistica (dalla consegna del cibo alla distribuzione di merci). Per l'80% dei *Platform workers* intervistati il reddito ottenuto costituisce una fonte importante o essenziale per soddisfare le proprie esigenze di vita, ed il 50% ha sottolineato l'assenza di alternative nell'accesso al mercato del lavoro. Questi sono alcuni dei dati emersi nel corso dell'evento di presentazione del *Rapporto Fairwork Italia 2024* curato dalla Sapienza Università di Roma a cui hanno partecipato ricercatori Inapp in collaborazione con l'Oxford Internet Institute (University of Oxford). I risultati sono stati discussi il 30 ottobre presso l'Auditorium dell'Istituto.

Dopo l'intervento introduttivo del presidente dell'Inapp, Natale Forlani, il quale ha evidenziato come le tecnologie digitali avanzate, in quanto strumenti essenzialmente neutri, necessitano di un orientamento strategico per favorire una transizione



economica positiva, capace di garantire inclusione e ridurre le disuguaglianze, il report è stato illustrato nei suoi aspetti metodologici e nei contenuti principali da Andrea Ciarini e Luisa De Vita (Sapienza Università di Roma) e da Alessio Bertolini (University of Oxford). Nella seconda parte della conferenza si è tenuta la tavola rotonda dal titolo *Piattaforme, contrattazione e regolamentazione del lavoro gig in Italia*, moderata da Massimo De Minicis, ricercatore dell'Istituto e coautore del report. De Minicis ha posto ai rappresentanti delle parti sociali presenti al panel il quesito su come costruire una regolamentazione del lavoro su piattaforma attraverso un rinnovato sistema di relazioni industriali, sottolineando come tale esigenza risulti più urgente dopo l'approvazione

della direttiva europea in materia. Le risposte hanno evidenziato l'importanza di rilanciare un efficace percorso di contrattazione collettiva in grado di garantire tutele per i *Platform workers*, indipendentemente dal loro status contrattuale, nonché di concordare le modalità di applicazione del management algoritmico nell'organizzazione della prestazione lavorativa.

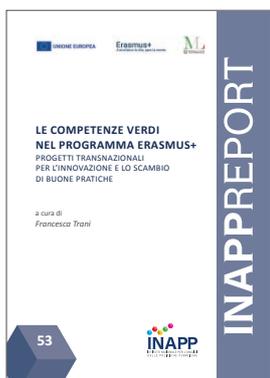
L'indagine ha coinvolto alcune piattaforme nel settore delle consegne del cibo e dei servizi domestici che sono state valutate in base a cinque principi di lavoro equo (giusta retribuzione, condizioni eque, contratti equi, corretta organizzazione del processo lavorativo, livello di rappresentanza dei lavoratori). Il processo di assegnazione dei punteggi, da 0 a 10, comprendeva una fase di ricerca desk, interviste con i lavoratori delle piattaforme e interviste con i gestori delle piattaforme. I **punteggi finali** sono stati decisi collettivamente dal gruppo di ricerca italiano sulla base di tutte le evidenze raccolte e rivisti dai ricercatori Fairwork degli altri team nazionali. I dati emersi mostrano come l'economia delle piattaforme in Italia presenti dinamiche e caratteristiche diversificate.

Il progetto Fairwork analizza l'impatto dell'intelligenza artificiale e delle piattaforme sul mercato del lavoro, sul sistema di relazioni industriali e sul sistema di protezione sociale in 39 Paesi (5 continenti). I risultati del Rapporto italiano consentono, così, un confronto transnazionale sia qualitativo che quantitativo sulla *gig economy* digitale, permettendo di verificare il posizionamento dell'Italia in questo contesto e di sviluppare analisi orientate a garantire a tutti i lavoratori digitalizzati diritti, tutele e rappresentanza.

Per approfondire
[Fairwork Italia 2024](#)

A.7





Le competenze verdi nel Programma Erasmus+. Progetti transnazionali per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche

INAPP, TRANI FRANCESCA (A CURA DI)

Roma, Inapp, 2024 (Inapp Report, n. 53)

Il rapporto restituisce i risultati di un'indagine quali-quantitativa realizzata dall'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp che si è proposta di ottenere un quadro conoscitivo degli effetti generati in termini di innovatività e transnazionalità dai progetti conclusi di partenariato strategico finanziati nel programma Erasmus+ Vet (2014-2020), rilevanti in materia di competenze verdi. Il primo capitolo illustra le principali linee di indirizzo politico e i relativi strumenti attuativi europei in materia di transizione ecologica e descrive le caratteristiche del programma Erasmus+ e dell'azione di partenariati strategici per la realizzazione di interventi mirati a fornire le competenze ambientali. Il secondo capitolo descrive la metodologia di indagine utilizzata e presenta i progetti analizzati. Il terzo capitolo evidenzia gli esiti della rilevazione, descrivendo gli effetti prodotti dalle iniziative rilevanti in materia di sostenibilità ambientale, analizzate in termini di apporto all'innovazione e internazionalizzazione degli organismi, dei settori e del sistema dell'istruzione e formazione professionale. Il quarto capitolo sintetizza il punto di vista degli intervistati. L'ultimo capitolo sintetizza le principali evidenze emerse, delineando alcune principali linee di comprensione dei punti di forza e di quelli, al contrario, di debolezza che emergono dall'insieme delle iniziative e dagli effetti da queste generati.

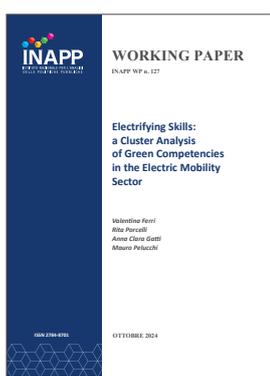


Le caratteristiche dell'istruzione e formazione tecnica superiore in Italia tra passato e futuro

CARLINI ANDREA, PANICCIO PAOLA, SPIGOLA CLAUDIA

Roma, Inapp, 2024 (Inapp Paper, n.52)

Il contributo rappresenta un'analisi in serie storica sulla filiera che mette a frutto i dati rilevati dall'Inapp (dal 2016 al 2022), sui corsi Ifts realizzati sul territorio nazionale. L'obiettivo del lavoro è molteplice: in primo luogo dare visibilità a una filiera formativa che non ha sempre ricevuto il giusto riconoscimento nonostante abbia nella spiccata propensione alla professionalizzazione dei corsisti e nella stretta connessione col sistema produttivo la propria natura distintiva; in secondo luogo analizzarne l'evoluzione storica, sottolineando le caratteristiche specifiche sia per quanto attiene al modello organizzativo che ne contraddistingue il modello formativo, sia per quanto riguarda i settori economici e le professioni che intercetta. L'analisi proposta intende inoltre evidenziare le potenzialità ancora inespresse e le difficoltà, non ancora superate, quali ad esempio la scarsa diffusione territoriale (specie nel Centro e nel Sud del Paese).



Electrifying skills: a cluster analysis of green competencies in the electric mobility sector

FERRI VALENTINA, PORCELLI RITA, GATTI ANNA CLARA, PELUCCHI MAURO

Roma, Inapp, 2024 (Working Paper, n. 127)

Il paper ha l'obiettivo di comprendere quali saranno le skills necessarie per gli individui che opereranno nella filiera della mobilità elettrica. A tal fine si esaminano le competenze chiave richieste nelle offerte di lavoro online inerenti alla filiera della *e-mobility*, costituita da 82 Aree di Attività (ADA) dell'Atlante del Lavoro.



La formazione universitaria sulla sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa. I dati del Centro Italia

NICOLETTI PAOLA

Roma, Inapp, 2024 (Working Paper, n. 126)

La ricerca è finalizzata a censire e analizzare in modo sistemico il complesso dell'offerta formativa universitaria pubblica e privata sui temi della sostenibilità ambientale, economica e sociale e della responsabilità sociale d'impresa erogata dagli atenei italiani sull'intero territorio, per avere un quadro esaustivo delle opportunità offerte a giovani e adulti per acquisire le competenze necessarie a programmare e gestire i nuovi modelli di sviluppo, in coerenza con l'accelerazione nell'innovazione dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi di produzione.



Upskilling e reskilling, transizione digitale e demografica nei dati Inapp INDACO

ANGOTTI ROBERTO

Intervento a "Re-Thinking Europe's Skill Needs: Reflections Following the European Year of Skills", Roma, 29 ottobre 2024



Vocazioni, scelte e fabbisogni: giovani e imprese in disequilibrio

CRISPOLTI EMMANUELE

Intervento a "Formare al lavoro per trasformare la vita: il futuro adesso!", Milano, 24-25 ottobre 2024



Amministrazione condivisa: un modello per le politiche pubbliche partecipative - europee, nazionali e territoriali. Processo e metodo dell'esperienza del lavoro di rete nelle Marche (caso studio)

FONOVIC KSENJA, POLIDORI SABINA

Intervento a "L'impresa sociale nella prospettiva europea del social economy action plan", Perugia, 18-19 ottobre 2024



Consapevolezza delle competenze educative e gestionali: costruire un sistema formativo di qualità

BOERCHI DIEGO, EVANGELISTA LAURA, FONZO CONCETTA

Intervento a "VII Convegno Annuale ANP", Roma, 9 ottobre 2024



I giovani NEET: specchio delle disuguaglianze sociali ed economiche

ANCORA ANNA

Intervento a "Festival della Sociologia. Nelle disuguaglianze quale società?", Narni, 3-5 ottobre 2024



Investimenti in tecnologie 'verdi' e domanda di lavoro

RICCI ANDREA

Intervento a "Workshop di presentazione della Relazione sulla situazione energetica nazionale nel 2023", Roma, GSE, 1 ottobre 2024



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

Alla XIII edizione di #ExpoTraining si è concluso il workshop organizzato dall' #INAPP ✨ **La qualità della #formazione: che ne pensano gli allievi?**

Laura Evangelista e Viviana Maggi hanno illustrato la metodologia della Peer Review e, in particolare, il coinvolgimento degli studenti nel processo di valutazione della qualità.

Fino alle 18:00 ci troverete nello spazio espositivo condiviso con il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e l'**INPS_official**.

Vi aspettiamo!

► <https://bit.ly/3Nysis>

#29ottobre

Inapp ✨
INAPP @InappGov

F.Deriu (**#INAPP**) introduce il webinar ✅ **Tipologie e tendenze della valutazione della qualità dei servizi sociali territoriali. Uno sguardo tra Europa e Italia.**

Moderata M. D'Emilione.

Intervengono G.Tomei (@Unipisa) e G.Ziglioli (@uiagdr).

► bit.ly/48gfsfH

#30ottobre





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.10 - 2024

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

www.inapp.gov.it

