



INAPP NEWS

LA NEWSLETTER DELL'INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE

RAPPORTO PLUS 2023 LA VARIEGATA REALTÀ ITALIANA DEL LAVORO

FORMAZIONE CONTINUA,
PUBBLICATO IL RAPPORTO

SINAPPSI, ON LINE IL NUOVO NUMERO

LA QUALITÀ DEI SISTEMI D'ISTRUZIONE
E FORMAZIONE

PRIMO PIANO

3

RAPPORTO PLUS 2023

La variegata realtà italiana del lavoro

6

IL CONVEGNO DI PRESENTAZIONE

NEWS

8

XXIII RAPPORTO AL PARLAMENTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Cresce il sistema insieme ai divari di accesso

10

LAVORATORI ESSENZIALI, EPPURE VULNERABILI

Approfondimenti nella rivista Sinappsi

12

BOARD REFERENCE POINT EQAVET

Incontro annuale presso l'Inapp

L'INTERVISTA

13

LA QUALITÀ DEI SISTEMI D'ISTRUZIONE E FORMAZIONE

A colloquio con Laura Evangelista

15

DA LEGGERE

17

SOCIAL

RAPPORTO PLUS 2023

LA VARIEGATA REALTÀ ITALIANA DEL LAVORO

Il digitale, le nuove forme di organizzazione del lavoro, la flessibilità, il *remote working*, ma anche tanti aspetti sociali legati all'occupazione, come la volontà di fare figli da parte delle giovani generazioni. Tante le traiettorie lungo le quali si muove il mercato del lavoro lette dalla nuova edizione del [Rapporto PLUS dell'Inapp](#), e analizzate attraverso la lente di tre dimensioni: quella 'temporale' che mette a confronto i diversi aspetti a distanza di un decennio; quella dello 'spazio', che nelle sue diverse disaggregazioni consente di far emergere importanti dettagli; quella della 'contemporaneità', con la quale vengono approfonditi aspetti trasversali del mercato.

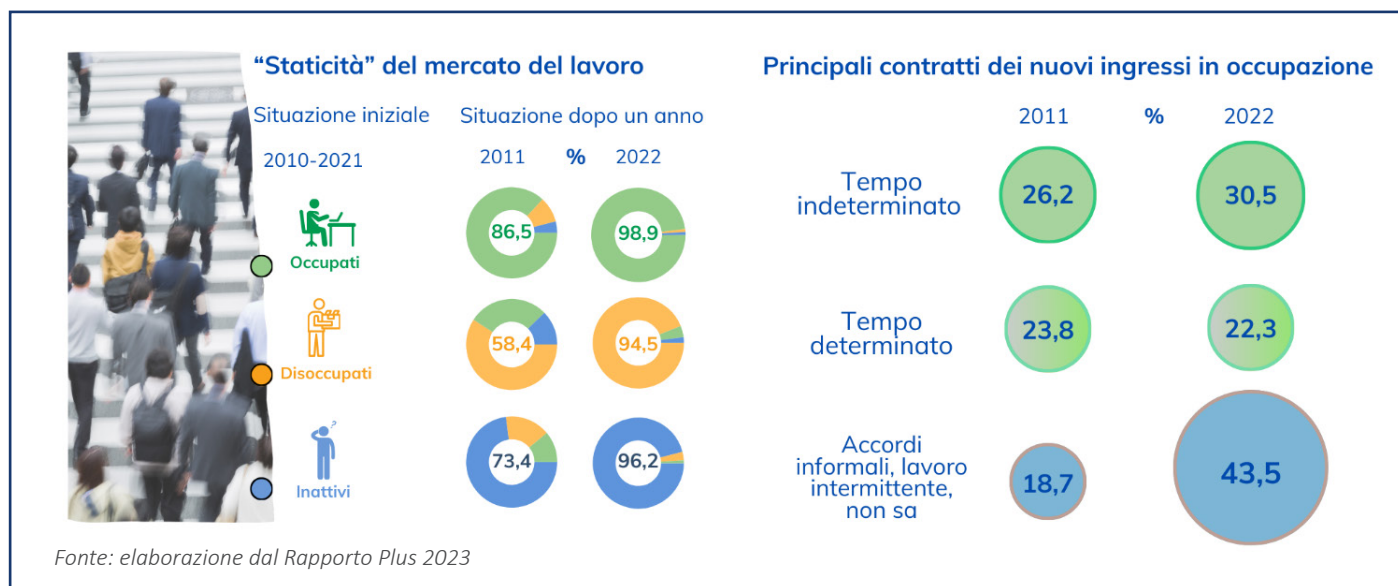
Diverse storie, non solo lavorative, della variegata realtà dell'occupazione e della società italiana. Ne proponiamo di seguito alcune.

Gli occupati: invecchia la forza lavoro, mercato statico

Sono 22 milioni e 916 mila le persone tra 18 e 74 anni che nel 2022 hanno dichiarato di avere un'occupazione. Il 38,7% ha un'età compresa tra i 50 e i 74 anni

e solo il 14,1% tra i 18 e i 29 anni. Si preferisce vivere in Comuni di media grandezza, circa la metà degli occupati risiede infatti in centri con massimo 30 mila abitanti. Al crescere delle dimensioni della zona di residenza aumenta, però, la propensione delle donne a partecipare al mercato del lavoro: il 46,7% di chi, tra esse, vive in un Comune metropolitano, contro il 41,9% di chi abita in un centro di 10 mila abitanti. Si conferma l'importante ruolo dell'istruzione quale fattore di 'protezione' dell'occupazione, specialmente per le donne. La quota di occupate con un titolo terziario arriva al 56,1%, contro il 31,4% di chi non è andata oltre la licenza media.

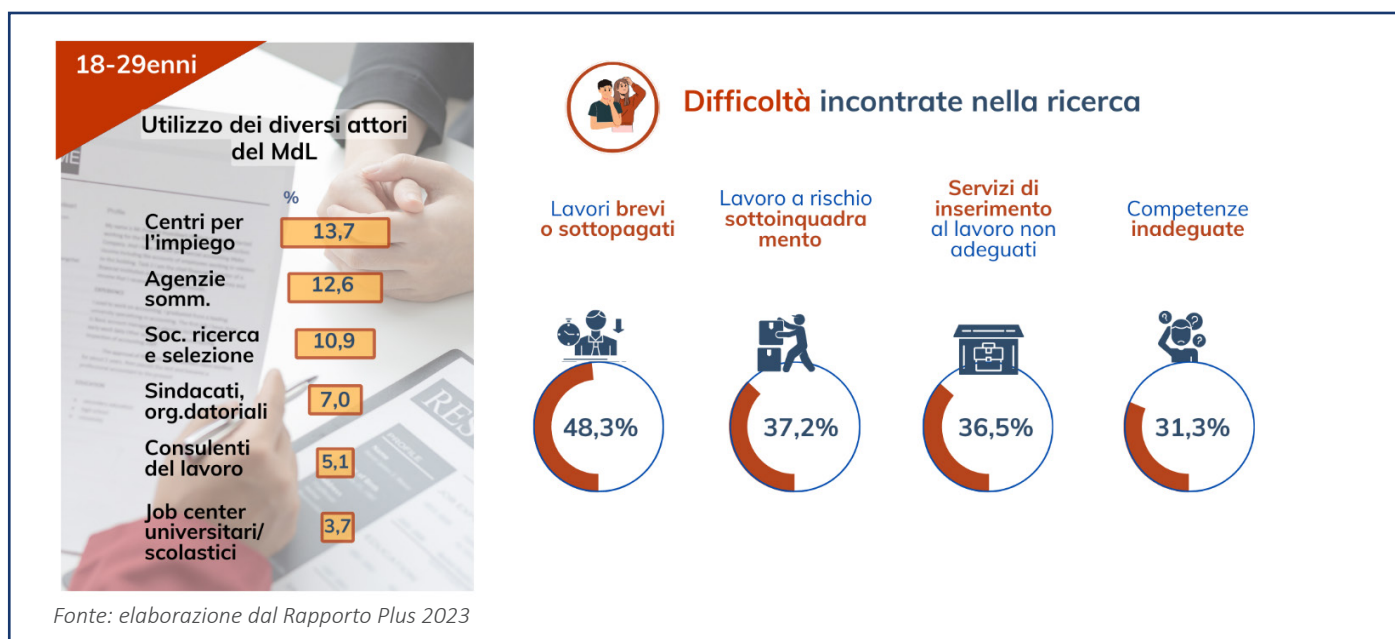
Nel corso di dieci anni, si evidenzia una forte staticità delle condizioni occupazionali generali con il 98,9% di chi era occupato nel 2021 che lo è ancora dopo un anno. Tende a essere 'vischiosa', purtroppo, anche la disoccupazione: la staticità in questa condizione tra 2021 e 2022 addirittura arriva al 94,5%, contro il 58,4% del biennio 2010-2011.



I giovani: il primo lavoro, salario e canali di accesso

Il tempo di ricerca di un lavoro si riduce significativamente tra il 2011 e il 2022, specialmente tra i giovani. Se i 18-29enni nel 2011 attendevano in media oltre 22 mesi per trovare un'occupazione, dieci anni dopo l'attesa si riduce di due terzi, attestandosi a 7 mesi. Una decisa riduzione registra anche il gap di genere rispetto al reddito medio da primo impiego.

Nonostante il prevalere di canali informali per la ricerca, il 14% dei giovani in questa fascia d'età, si è rivolto ai centri per l'impiego, il 12,6% ha preferito le agenzie di somministrazione di lavoro e 1 su 10 si è interfacciato con società di ricerca e selezione del personale. Scarso il ruolo dei *job centre* e dell'orientamento scolastico e universitario, all'ultimo posto tra i canali preferiti (3,7%).

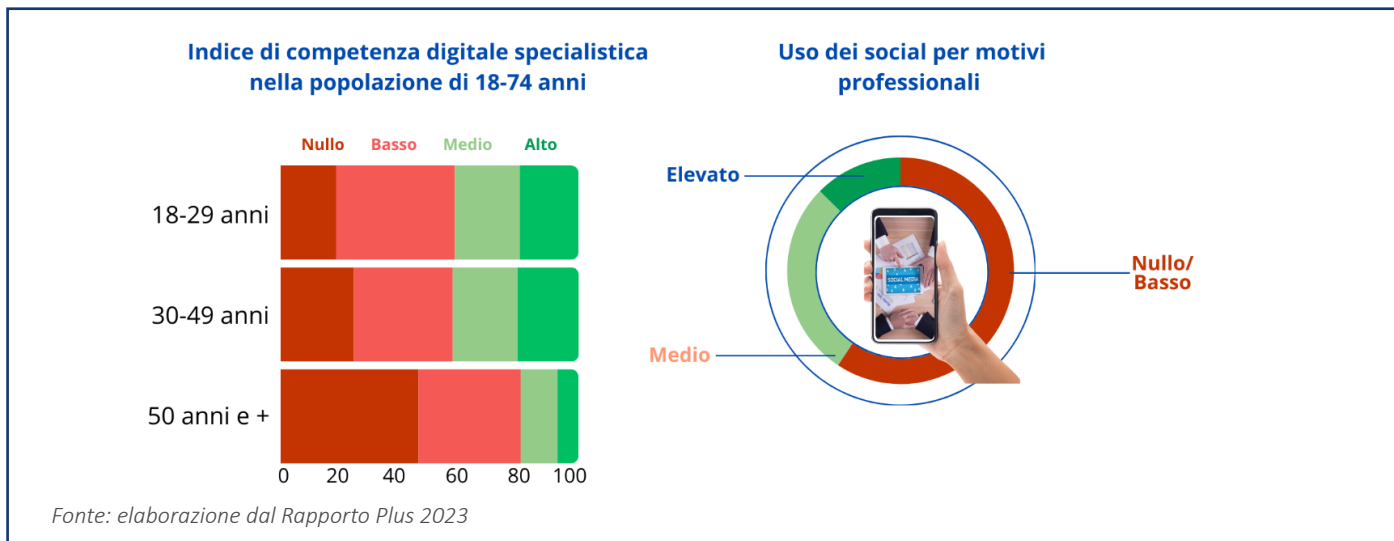


Le donne che accedono alla loro prima occupazione nel 2022 registrano, infatti, rispetto al 2011, un incremento della remunerazione del 23,4%. In questo dato va comunque considerata la forte staticità retributiva della controparte maschile che, nel 2022, percepisce una retribuzione media al primo impiego inferiore, anche se di poco, a quella registrata dieci anni prima, con l'1,8% in meno.

Se il tempo per trovare lavoro si riduce, i giovani lamentano la scarsa qualità delle offerte. Per uno su due le proposte di lavoro sono brevi o sottopagate, per il 37% prevedono mansioni modeste e a rischio di sotto-inquadramento. Il 20% dei 18-29enni si percepisce sovra-istruito rispetto alle mansioni affidate, mentre il 36,5% dichiara di essersi sentito solo nella ricerca di lavoro, lamentando mancanza di servizi di inserimento adeguati alle esigenze.

Le competenze digitali e l'uso dei social per lavoro

Le competenze, in particolare quelle digitali, sono cruciali per l'occupabilità e la crescita professionale. Tuttavia, nel complesso, solo il 13,9% della popolazione tra 18 e 74 anni presenta un alto livello di quelle digitali, oltre il 60% ne ha invece uno nullo o basso su questo fronte. Le donne occupate risultano più competenti degli uomini grazie a una quota minore di persone con livello nullo (17,1%, contro il 27,2% degli uomini). Guardando all'età, sono i 30-49enni il gruppo con competenze più elevate, (25,4%), che si attesta al livello più alto, rispetto al 20,6% del totale. A fronte di un elevato uso per divertimento e tempo libero, il 60% della popolazione fa invece un ricorso molto basso o nullo ai social per finalità professionali, solo il 13% li utilizza anche per lavoro (o per formazione).

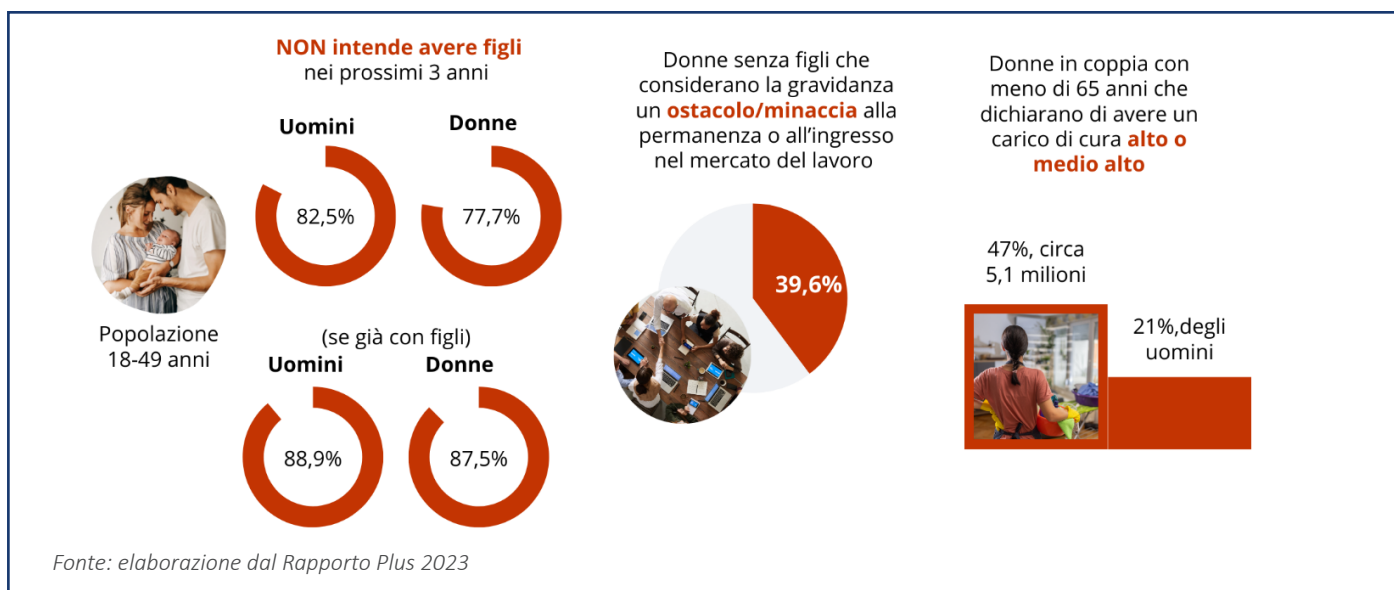


Figli e lavoro: una scelta difficile

I dati del Rapporto confermano un diffuso pessimismo circa i progetti riproduttivi della popolazione italiana. Solo 22,3% delle donne e il 17,5% degli uomini senza figli intende averne uno nel prossimo triennio, percentuali più basse per chi un figlio lo ha già, con l'11,1% dei padri e 12,5% delle madri. Il 30,5% delle donne con almeno un figlio considera un'ulteriore gravidanza un limite alle opportunità lavorative (contro il 12,1% dei padri), mentre il 39,6% delle donne

senza figli valuta questo passaggio un ostacolo alla permanenza o all'ingresso nel mercato del lavoro, contro il 27,4% degli uomini.

Nella società italiana continua a esserci comunque una forte asimmetria di genere nel lavoro di cura. L'impegno nel lavoro familiare su questo fronte è ancora ampiamente a carico del genere femminile, con il 47% (pari a circa 5,1 milioni) di donne in coppia e con meno di 65 anni che dichiara di avere un carico alto o medio alto, a fronte del 21% degli uomini (circa 1,9 milioni).



IL CONVEGNO DI PRESENTAZIONE

Osservare le traiettorie del mercato del lavoro, questo il titolo del Rapporto Plus 2023 presentato il 30 maggio presso l'Auditorium dell'Inapp, alla presenza di studiosi ed esperti. La pubblicazione, arrivata alla decima edizione, raccoglie i risultati di un'indagine storica dell'Istituto, *Plus* (*Participation Labour Unemployment Survey*), nata nel 2005 con l'obiettivo di analizzare alcuni fenomeni rari o solo marginalmente esplorati dalle maggiori rilevazioni sul mercato del lavoro italiano come, ad esempio, quelle dell'Istat e dell'Inps. La sua peculiarità, ha sottolineato il direttore generale dell'Inapp Lorianò Bigi in apertura dei lavori risiede, da una parte, nella capacità di cogliere le traiettorie lungo le quali si muove il mercato del lavoro nel corso del tempo, restituendo, così, una visione storica, dall'altra, nella trasversalità dell'approccio che trae la sua forza dal coinvolgimento di ricercatori provenienti da settori diversi dell'Istituto.

All'interno di questa cornice, Francesca Bergamante e Matteo Luppi, curatori del volume, hanno introdotto le novità dell'edizione 2023 mettendo in evidenza le tre linee guida che hanno orientato l'indagine, ossia il tempo come chiave di lettura per comprendere le transizioni e le trasformazioni, lo spazio declinato soprattutto nella dimensione territoriale indispensabile per restituire i fenomeni di una realtà così frastagliata come quella italiana, e la contemporaneità intesa come criterio analitico capace di colmare la mancanza di informazioni e approfondire aspetti centrali nell'attuale mercato del lavoro. La ricchezza dei dati e delle letture offerte hanno stimolato il dibattito seguente moderato da Manuel Marocco, al quale hanno partecipato studiosi provenienti dal mondo dell'Università e della ricerca come David Benassi (Università di Milano Bicocca), Andrea Cutillo (Istat),



Alessandra De Rose e Luca Salmieri (Università La Sapienza), Micaela Vitaletti (Università di Teramo). Dal confronto è emersa una valutazione condivisa del Rapporto Plus quale fonte dati preziosa e particolarmente utile in chiave interdisciplinare. L'utilizzo della dimensione soggettiva è stato indicato come uno dei punti di forza dell'indagine, poiché consente di andare ad analizzare aspetti marginalmente esplorati dalle ricerche che si basano su dati amministrativi.

Anche il presidente dell'Inapp Natale Forlani, nel suo intervento di chiusura, ha parlato dell'indagine Plus come di “una delle esperienze migliori nell'ambito della storia dell'Inapp che verrà utilizzata anche in altri settori di ricerca come matrice di valutazione degli esiti delle politiche”. In linea con i relatori che lo avevano preceduto ha confermato che il Rapporto Plus presenta un'analisi sulle percezioni che però “non può trascurare gli aspetti di contesto”. E tra questi ha ricordato l'importanza fondamentale dei mega trend che “in Italia spesso si trascurano” nonostante invece rappresentino proprio quegli “aspetti strutturali che hanno generato il mutamento delle percezioni nei cittadini”. D'ora in poi, ha proseguito, “l'approccio alle politiche e alla valutazione delle politiche dovrà essere olistico” con l'obiettivo di mettere il Paese nelle condizioni “di riprendere la produttività, aumentare il tasso di tecnologie e di investimenti sulle competenze da lavoro e soprattutto mobilitare gli attori funzionali a realizzare tutto questo”. Forlani ha infine concluso sottolineando il ruolo di “collettore di intelligenze” svolto dall'Istituto al fine di “cambiare in meglio la vita della gente”.

M.M.

Per approfondire

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



XXIII RAPPORTO AL PARLAMENTO SULLA FORMAZIONE CONTINUA

CRESCE IL SISTEMA INSIEME AI DIVARI DI ACCESSO

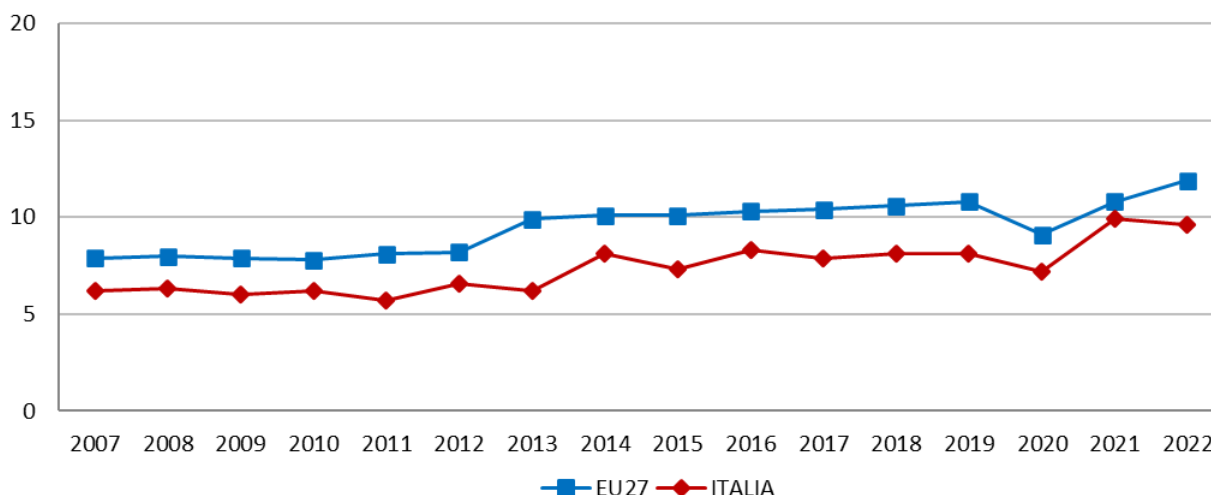
Il Rapporto al Parlamento sulla Formazione continua in Italia, giunto alla sua XXIII edizione, redatto nei mesi scorsi da Inapp e Anpal, è stato recentemente trasmesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai presidenti di Camera e Senato ai fini della pubblicazione. Il Rapporto presenta, come di consueto, un'ampia panoramica della domanda e dell'offerta di formazione di adulti, lavoratori e imprese, insieme all'analisi dell'attuazione delle politiche di sostegno e di promozione degli investimenti pubblici e privati, con riferimento al biennio 2021-2022. Un periodo caratterizzato dalla fase post-pandemica da Covid-19 e dalla messa a punto di nuovi strumenti di policy per favorire la ripresa economica e la transizione verde e digitale.

La prima parte del Rapporto analizza l'evoluzione del contesto nel quale si sviluppano le opportunità, la partecipazione e gli investimenti in attività formative disponibili in Italia per gli adulti (compresi i *low*

skilled), per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato e per gli autonomi. Nel biennio preso in considerazione si pone particolare attenzione alle sfide che caratterizzano i sistemi formativi e che derivano da tendenze strutturali, quali l'innalzamento dei livelli di partecipazione degli adulti alle attività di apprendimento, la transizione digitale ed ecologica e l'invecchiamento demografico, oltre ai variegati effetti conseguenti alla pandemia da Covid-19.

Il Rapporto evidenzia i bassi livelli di partecipazione formativa degli adulti. Complessivamente nel triennio 2020-2022 si è verificata una leggera crescita ma il dato di fondo rimane comunque insufficiente, perché inferiore alla media europea, mentre i dati [Indaco-Adulti](#) evidenziano ancora ampie diseguglianze nell'accesso alla formazione dovute al genere (*gender gap*), all'età (*age gap*) e al livello di istruzione e qualificazione (*qualification gap*).

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione, Anni 2007-2022, Italia, EU27 (val. %)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Cresce in maggior misura, nello stesso periodo, l'impegno delle imprese negli investimenti formativi, anche per gestire la transizione digitale. L'Italia migliora la sua posizione nel *ranking* europeo grazie all'aumento delle imprese che offrono corsi di formazione (+7,2%) e all'uso crescente di modalità formative innovative. Tuttavia, rimangono i divari territoriali, dimensionali e settoriali. La combinazione di questi fattori incide in misura particolare nelle regioni del Mezzogiorno, a causa sia della carenza di corsi adeguati alle esigenze di lavoratori e imprese, sia della scarsa capacità delle piccole imprese di far fronte alle sfide della digitalizzazione e dell'innovazione e di offrire opportunità di sviluppo delle competenze ai propri dipendenti.

I dati [Indaco-Imprese](#) evidenziano la crescente attenzione delle aziende alla digitalizzazione e al suo impatto sullo sviluppo delle competenze così come alla gestione del fattore età (*Age management*) per valorizzare il capitale umano e promuovere pratiche organizzative e di apprendimento intergenerazionale. Tuttavia, il gap dovuto a modelli organizzativi e di business poco innovativi, oltre che alla mancanza di una cultura diffusa di sviluppo delle competenze, cresce in quei territori in cui la dotazione infrastrutturale tecnologica e cognitiva è particolarmente carente.

Nella seconda parte del Rapporto viene ricostruito l'impegno istituzionale per lo sviluppo e l'implementazione di politiche pubbliche a supporto della

Formazione continua. In particolare, si evidenzia una concentrazione di risorse e attuazioni su un'area di confine tra la formazione rivolta ai lavoratori e quella destinata a disoccupati, specie a quelli di lunga durata, ai lavoratori "poveri", con lavori discontinui, senza contratto, in "mobilità da situazioni di crisi". Le riforme sembrano essere interconnesse secondo una doppia logica, di complementarità e concentrazione, dovuta da una parte all'intervento di programmi diversi che presentano intensità di risorse specifiche (da Garanzia occupabilità lavoratori- Gol, al Fse+), la cui impronta socioeconomica, in termini di target e tipologia di interventi, è assimilabile; dall'altra, all'intervento su alcune categorie di popolazione prese in carico in relazione a specifiche caratteristiche socio-economiche e demografiche (disoccupati di lunga durata, Neet) che rappresentano priorità di interventi trasversali in diversi programmi.

In questo quadro, il Rapporto presenta un dettagliato resoconto dell'attuazione delle principali misure di policy, soffermandosi in particolare sul Programma Gol, sul Fondo nuove competenze, sul FSE+ e sull'azione dei Fondi paritetici interprofessionali.

M.B.

Per approfondire

[XXIII Rapporto sulla formazione continua: annualità 2021-2022](#)



LAVORATORI ESSENZIALI, EPPURE VULNERABILI

APPROFONDIMENTI NELLA RIVISTA SINAPPSI

Il concetto di ‘attività essenziali’ entra improvvisamente nel nostro ordinamento con il decreto del 14 marzo 2020 nei primissimi giorni di lockdown. La chiusura dei luoghi di lavoro più visibili e stereotipati, gli uffici, i negozi, le fabbriche, e il palesarsi della dipendenza da forme di lavoro specifiche (la catena alimentare, la distribuzione, la cura) fa scoprire all’opinione pubblica che la vita quotidiana e la stessa sopravvivenza della società dipendono in gran parte da professioni che si fanno carico di lavori generalmente poco considerati, tanto da diventare pressoché invisibili. Sono lavori contraddistinti da impegno fisico, mansioni per lo più manuali, uno status spesso precario o poco tutelato, mal retribuito e, di fatto, socialmente svalutato. Ma cosa rimane oggi di quell’attenzione e quali sono state le conseguenze di quell’esperienza? È la domanda a cui il [nuovo numero di Sinapsi](#) tenta di dare una risposta, dedicando la parte monografica al tema “Lavoratori essenziali, lavoratori deboli dopo la pandemia”. Se ne parla a partire dal contributo di apertura [Lavoratori essenziali in bilico tra vulnerabilità e tutele](#) di Cornice e Parente che affronta la questione soprattutto dal punto di vista socio-economico e normativo.

Particolari aspetti riguardanti le professioni di cura – sia domestiche, sia sociosanitarie – vengono analizzati in [Le assistenti famigliari immigrate, lavoratrici essenziali nella Fase 1 dell’emergenza Covid. Esperienze, problemi e opportunità](#) di Artero e [Professioni nella Care economy e occupazione: evidenze su dati amministrativi](#) di Brunetti e Ricci, che descrivono i pesanti effetti della pandemia sulla quantità e qualità del settore. In questo ambito ci si sarebbe potuti aspettare, dopo la pandemia, più margini di intervento; in realtà i rari benefici istituzionali sono stati per lo più indiretti, come gli adeguamenti all’inflazione

dei salari dei collaboratori domestici, che continuano a soffrire di condizioni di informalità diffusa.

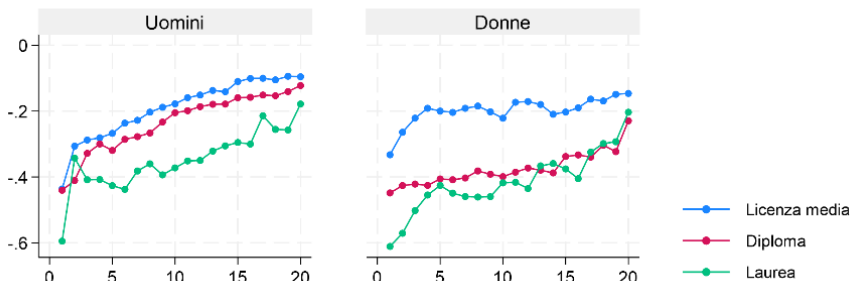
Nell’autotrasporto, lo spiega l’articolo [Note sull’autotrasporto: i lavoratori tra liberalizzazione e automazione](#) di Nebbia Colomba e De Minicis, come più generalmente nella logistica, comprese le consegne a domicilio, una certa visibilità e capacità di mobilitazione degli scorsi anni non è stata sufficiente a far fronte a condizioni di livellamento verso il basso, dati gli insufficienti strumenti istituzionali per controllare le condizioni di impiego (vedasi lo scenario ancora confuso della contrattazione per i *riders*).

Infine, in agricoltura, settore a cui sono dedicati gli articoli: [Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali. Pandemia e cambiamenti della composizione della forza lavoro immigrata nell’agricoltura trentina](#) di Piovesan e Della Puppa; [I lavoratori agricoli stranieri dopo la pandemia: dinamiche di cambiamento nel Sud Italia](#) di Caruso, Corrado e Macciani; [Essenziali, eppure invisibili. Un’analisi della regolarizzazione dei lavoratori nel settore agricolo e domestico](#) di Pozzato, si manifesta la combinazione nefasta di scarsissima visibilità e di irregolarità diffusa, nonostante sforzi legislativi importanti come la legge del 2016 sul caporalato. Anche in tutta la filiera alimentare la pandemia è stata una rara occasione di visibilità, eppure la congiuntura del 2020-2021 appare come un’occasione persa, in vista di nuove crisi all’orizzonte.

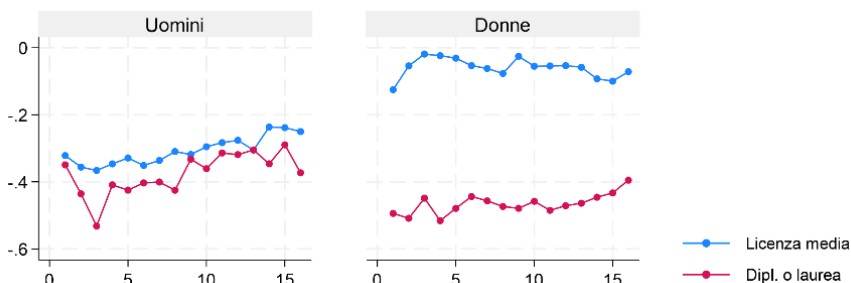
Gli articoli giungono nel loro insieme a una duplice conclusione rispetto ai lavori essenziali: sono svolti in misura crescente da persone di origine immigrata e non di rado anche da persone prive di idonei titoli di soggiorno, sono spesso lavoratori fra i più fragili – in termini di salari, intensità di lavoro, tutele del welfare – posti ai margini di un mercato del lavoro già di per sé frammentato.

Penalizzazione etnica in termini di reddito e titolo di studio (per genere, area geografica, anni di migrazione)

Centro-Nord



Sud e Isole



Fonte: *L'integrazione occupazionale dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro del Mezzogiorno e del Centro-Nord, Sinappsi, 1-2024*

“Nel complesso questa *special issue* ha inteso fornire un contributo all’obiettivo di alimentare l’attenzione pubblica nei confronti del lavoro essenziale e insieme vulnerabile – si legge nell’Introduzione al numero curato da Maurizio Ambrosini, Guglielmo Meardi, Michele Raitano del Comitato editoriale della rivista – per non dimenticare l’impegno e anche il sacrificio di questi lavoratori nel tempo drammatico della pandemia, e per sollecitare un’apertura verso un futuro di maggiore giustizia nei confronti di chi svolge mansioni così importanti per la vita collettiva e così sistematicamente trascurate”.


Infine, la sezione a tema libero, *Saggi*, presenta un contributo dedicato alle evidenze empiriche del *Fondo nuove competenze e imprese*, di Ferri, Ricci e

Lo mostra ad esempio la figura, tratta da *L'integrazione occupazionale dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro del Mezzogiorno e del Centro-Nord*, di Panichella e Cantalini in cui si vede il grado elevato di penalizzazione etnica salariale, a seconda degli anni dalla migrazione, per donne e uomini con diversi titoli di studio e residenti in diverse macroregioni italiane.

Tesauro, in cui si analizzano i fattori microeconomici che influenzano adesione e intensità di utilizzo del Fondo nelle imprese italiane.

Chiude il numero la rubrica di recensioni *Scaffale*. Buona lettura.

V.C.



“La vita quotidiana e la stessa sopravvivenza della società dipendono in gran parte da professioni che si fanno carico di lavori generalmente poco considerati, tanto da diventare pressoché invisibili. Sono lavori contraddistinti da impegno fisico, mansioni per lo più manuali”

“Sono svolti in misura crescente da persone di origine immigrata e non di rado anche da persone prive di idonei titoli di soggiorno, sono spesso lavoratori fra i più fragili, in termini di salari, intensità di lavoro, tutele del welfare, posti ai margini di un mercato del lavoro già di per sé frammentato”

SINAPPSI
CONNESSIONI TRA RICERCA E POLITICHE PUBBLICHE

Lavoratori essenziali, lavoratori deboli: dopo la pandemia

Lavoratori essenziali in bilico tra vulnerabilità e tutela

L'integrazione occupazionale dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro del Mezzogiorno e del Centro-Nord

Essenziali, eppure invisibili

Le assistenti familiari immigrate, lavoratrici essenziali nella Fase 1 dell'emergenza Covid

Professioni nella Care economy e occupazione: evidenze dai dati amministrativi

Note sull'autotrasporto: i lavoratori tra liberalizzazione e automazione

Dai richiedenti asilo ai lavoratori essenziali

I lavoratori agricoli stranieri dopo la pandemia: dinamiche di cambiamento nel Sud Italia

Saggi

Fondo nuove competenze e imprese: evidenze empiriche

Anno 10 n. 5 (2024)

BOARD REFERENCE POINT EQAVET

INCONTRO ANNUALE PRESSO L'INAPP

Si è svolto il 31 maggio, presso l'Inapp, l'incontro annuale del *Board del Reference point* nazionale Eqavet, la rete europea per la qualità.

All'incontro hanno partecipato tutti i soggetti che compongono il comitato d'indirizzo (*Board*) del *Reference point* ossia i ministeri del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Istruzione e del merito, le Regioni e le Province autonome, le Parti sociali e i rappresentanti dei soggetti erogatori di istruzione e di formazione.

La giornata si è sviluppata partendo da una panoramica sul contributo dell'investimento Pnrr sistema duale alla crescita e alla qualità della IeFP, proseguendo poi con un affondo sulla filiera formativa tecnologico-professionale nell'Istruzione tecnico professionale, e sulla referenziazione Eqf in Italia. Uno spazio è stato inoltre dedicato alla presentazione della versione aggiornata del database delle strutture formative accreditate quale strumento a servizio della qualità.

All'incontro ha partecipato anche Andrea Simoncini (ministero del Lavoro e delle Politiche sociali) il quale ha sottolineato che i tempi sono ormai maturi per discutere di una nuova agenda dei lavori del *Reference point*; infatti, la Raccomandazione del 2020 ha collocato il tema della qualità in un contesto strategico più ampio e completo, per questo è necessario metterlo in relazione con gli avanzamenti del rapporto di

referenziazione a Eqf del 2023, le novità nel sistema duale dell'IeFP, la riforma degli Its e la qualità dei tirocini. Simoncini ha inoltre messo in risalto come la rete Eqavet abbia creato una forte sensibilità sulla qualità della Vet e fornito tutta una serie di strumenti utili per la valutazione promuovendo l'uso della *Peer review*, sia come scambio di buone prassi sia come momento di valutazione.

Il *Reference point* italiano è collocato in Inapp (ex Isfol) sin dalla sua istituzione nel 2006 ed è coordinato da Laura Evangelista, ricercatrice dell'Istituto (*vedi intervista a pagina 13*).

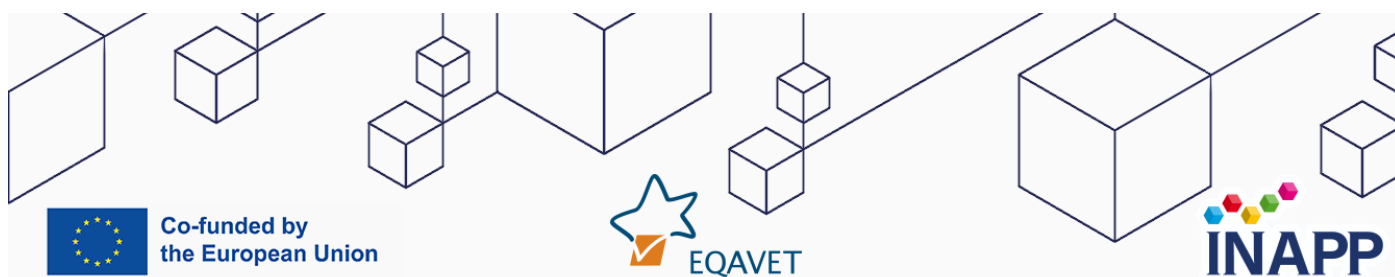
Tra gli obiettivi del *Board*, che si riunisce con cadenza annuale, la condivisione e il confronto tra i partecipanti sull'applicazione delle indicazioni comunitarie relative alla qualità, con una particolare attenzione alla Raccomandazione sull'istruzione e formazione professionale per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza del 24 novembre 2020 e sulle azioni implementate a livello nazionale.

V.O.

Per approfondire

[Il programma della giornata](#)

[EQAVET – Reference Point Nazionale per la qualità](#)



LA QUALITÀ DEI SISTEMI D'ISTRUZIONE E FORMAZIONE

A COLLOQUIO CON LAURA EVANGELISTA

L'Inapp ha ospitato, il 31 maggio (cfr. notizia a pagina 12), il comitato d'indirizzo del *National reference point* (Nrp) per la qualità dell'Istruzione e formazione, istituito nell'ambito della rete europea per la qualità, *Eqavet*. Il comitato (*board*) riunisce i ministeri del Lavoro e delle Politiche sociali, dell'Istruzione e del merito, le Regioni e le Province autonome, le Parti sociali e i rappresentanti dei soggetti erogatori di istruzione e di formazione.

Per conoscere meglio questa realtà, abbiamo rivolto alcune domande a Laura Evangelista, ricercatrice Inapp e coordinatrice del *Reference point* italiano, istituito in Inapp sin dal suo inizio di attività nel 2006.

Cos'è Eqavet e quali sono i suoi obiettivi principali?

La rete europea Eqavet promuove lo sviluppo dei sistemi di garanzia della qualità a livello nazionale; con il contributo dei *National reference point* sviluppa la cultura della qualità, sostenendo la valutazione e il miglioramento dei sistemi e degli erogatori di istruzione e formazione professionale oltre che promuovendo una dimensione europea di garanzia della qualità all'interno dell'istruzione e formazione professionale (Vet).

La rete è composta dagli Stati membri dell'Ue, dai Paesi candidati e dai Paesi See-Efta, dalle organizzazioni europee delle Parti Sociali e dalla Commissione europea, tutti impegnati nello sviluppo e nel miglioramento dei sistemi di formazione con riferimento all'attuazione delle Raccomandazioni Europee sulla qualità ([Raccomandazione EQAVET 2009](#), [Raccomandazione VET 2020](#)).



Quali sono le sfide che l'Italia deve affrontare per migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione professionale?

Negli anni la Commissione ha fortemente sollecitato il miglioramento della qualità dei sistemi d'istruzione e formazione come strumenti privilegiati di coesione sociale e culturale, destinati a incrementare la competitività e il dinamismo dell'Europa. Migliorare la qualità dei sistemi d'istruzione e di formazione significa sicuramente migliorare la corrispondenza fra le risorse e i bisogni dei diversi gruppi destinatari, svolgendo un ruolo importante per la promozione della

cittadinanza attiva, della parità di opportunità e della coesione sociale durevole.

Il miglioramento qualitativo e il rafforzamento dei sistemi di Vet passano attraverso la collaborazione, l'innovazione e l'accessibilità. Per raggiungere tale obiettivo è necessario il coinvolgimento di istituzioni, aziende private, formatori ed insegnanti e le parti sociali, l'offerta di formazione deve essere allineata alle esigenze del mercato del lavoro; perciò, è essenziale investire nella formazione dei formatori, oltre che nella innovazione, con l'adozione di nuove tecnologie e metodologie che possano migliorare l'esperienza di apprendimento.

L'attività del Reference point si propone di contribuire a migliorare la qualità dei sistemi e dei servizi formativi, diffondendo un approccio alla valutazione e all'autovalutazione. In dettaglio di che si tratta?

Il *Reference point* italiano offre uno spazio di confronto, un tavolo di lavoro e un'attività di analisi di modelli, metodologie e strumenti costituito dal *Board* che si riunisce annualmente, ed ha una funzione di indirizzo come l'assistenza tecnica ai Ministeri, alle Regioni, alle Parti sociali ed alle strutture formative per la diffusione della qualità e per l'applicazione delle indicazioni comunitarie. La Raccomandazione europea del 2020 si focalizza sulla *peer review* (valutazione tra pari), con lo scopo di valorizzarne caratteristiche specifiche e punti di forza rispetto ad altre forme di valutazione. Si tratta di una metodologia sperimentata e diffusa a livello internazionale, che si può inserire e integrare con le strategie e le attività per l'assicurazione di qualità già in corso in Italia. Prevede una combinazione di valutazione interna ed esterna: intreccio tra controllo di qualità e miglioramento continuo, rivelandosi così una procedura flessibile che può essere adottata in contesti differenti.

In particolare, negli ultimi anni, il *Reference point* italiano ha portato avanti una sperimentazione della rete nazionale di *peer review* tra istituti scolastici e centri di formazione professionale con l'obiettivo di mettere a punto un sistema integrato- con aree di qualità e indicatori comuni al sistema nazionale di valutazione e alla *peer review* europea- che ha visto coinvolti 14 tra Istituti scolastici e Centri di formazione professionale in tre Regioni italiane. Nell'ambito di questa sperimentazione sono state realizzate una serie di attività, come l'implementazione di una rete di scuole e centri di formazione professionale in un'ottica di sistema formativo integrato; l'elaborazione di nuovi strumenti per l'autovalutazione (griglie con le aree di qualità e gli indicatori utili per la *peer review* integrata, rapporto di autovalutazione e piano di miglioramento); la formazione di docenti e formatori sulla metodologia di valutazione tra pari; l'utilizzo dei nuovi strumenti integrati di autovalutazione, e uno scambio e una integrazione tra le strutture scolastiche e formative operanti in contesti territoriali differenti e geograficamente diversi.

A livello di sistema, il Nrp è coinvolto nella partecipazione alle *peer review* organizzate dai membri dalla rete a livello internazionale presentando le buone prassi del sistema italiano.

Quali sono gli sviluppi futuri per l'assicurazione della qualità in Italia e in Europa?

Le sfide future per una efficace assicurazione della qualità sono sicuramente aumentare la capacità di attrazione di offerta formativa e l'efficacia dell'intervento formativo per rispondere ai fabbisogni del mondo del lavoro, sempre in evoluzione; così come prestare un'attenzione particolare alla digitalizzazione e alla sostenibilità per il raggiungimento di competenze necessarie per un'economia e una società più verdi e adattabili ad un contesto digitalizzato.

F.L.



Environmental transition and firm-provided welfare: Empirical insights from Italy BRUNETTI IRENE, DAMIANI MIRELLA, POMPEI FABRIZIO, RICCI ANDREA

Roma, Inapp, 2024 (Working Paper, n. 122)

Lo studio analizza le implicazioni degli investimenti verdi sulla erogazione da parte delle imprese di servizi di welfare ai propri dipendenti oltre gli obblighi di legge. Si utilizzano i dati della VI Rilevazione Imprese e Lavoro (RIL) condotta da Inapp su un ampio campione rappresentativo di società di persone e di capitali operanti nel settore privato extra agricolo. L'applicazione di diversi modelli di regressione permette di illustrare i seguenti risultati. Primo, l'adozione di tecnologie verdi si accompagna a un incremento della probabilità di erogare servizi di welfare aziendale. Secondo, la relazione positiva tra investimenti in tecnologie verdi e offerta di servizi di welfare è spiegata soprattutto dall'erogazione di piani pensionistici complementari. Questi risultati evidenziano una correlazione positiva tra processi di transizione ecologica e responsabilità sociale delle imprese.



La funzione strategica della formazione continua per lo sviluppo dei sistemi di conoscenze e competenze nella transizione digitale e green: il ruolo dell'Università ANGOTTI ROBERTO

Intervento a "Tra Sviluppo Professionale e diritti di Inclusione. Per un ruolo attivo delle Università italiane nella Formazione Continua", Catania, 10-11 maggio 2024



Innovation technologies, skills development and age management to enhance the employability of older workers in small and medium-sized enterprises AVERSA MARIA LUISA, CHECCUCCI PIETRO, FEFÈ ROBERTA, IADEVAIA VALERIA

Intervento a "General Meeting Age-It. Ageing Well in an Ageing Society", Venezia, 20-22 maggio 2024



Campo relazionale dell'azione sociale degli attori di welfare nelle traiettorie di sviluppo del sistema integrato di interventi e servizi sociali RANIERI CRISTIANA

Intervento a "Politiche sociali come costruzioni interrelazionali", Trieste, 9-10 maggio 2024



Donne straniere e donne autoctone: femminismi a confronto. Il lavoro di cura in una prospettiva femminista PARENTE MARIA

Intervento a "Importatori riluttanti, esportatori di confini. Le politiche migratorie tra necessità economiche e retoriche ostili", Milano, 7 maggio 2024



Inchiesta sul lavoro: condizioni e aspettative

DI NUNZIO DANIELE, LANDINI MAURIZIO, SINOPOLI FRANCESCO

Roma, Futura Editrice, 2024 (Studi e ricerche)

L'obiettivo dell'inchiesta è stato quello di indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, per comprenderne i bisogni e le aspettative per migliorare il mondo del lavoro e l'azione del sindacato. Il questionario ha raggiunto un campione di oltre trentamila rispondenti ed era rivolto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, in ogni settore, con qualsiasi professione e tipologia contrattuale. I risultati raccontano un mondo del lavoro caratterizzato da bisogni specifici, con una crescente eterogeneità e una molteplicità di percorsi individuali di sfruttamento e di emancipazione. D'altra parte, emergono le sfide comuni per la ricomposizione dell'azione collettiva, per affermare un nuovo paradigma di sviluppo fondato su: salari più giusti, meno precarietà, più innovazione, attraverso la partecipazione e la rappresentanza sindacale. Il volume presenta un'analisi approfondita dei risultati e descrive le caratteristiche principali del lavoro nell'epoca contemporanea, con dei focus analitici per temi e settori produttivi.

(Il volume è disponibile presso la Biblioteca "Vincenzo Saba" dell'Inapp)

G.D.I.

CONTATTA LA BIBLIOTECA





INAPP INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubblic...
 #forumpa24: alcuni scatti dallo stand #INAPP condiviso con Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS_official, INAIL, Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INL Ispettorato Nazionale del Lavoro e Sviluppo Lavoro Italia.
 Alle 12:30 primo seminario dell'Istituto per la Rubrica **Lavoro&Welfare** Spunti di ricerca a sostegno della modernizzazione dei servizi alle persone. Evoluzione della domanda sociale e nuove prospettive di #welfare.
 Per info <https://bit.ly/3K1HHqB>
 FPA - FORUM PA - A DIGITAL360 Company



Inapp @InappGov
 Career Days @UniBergamo Area Economico-Giuridica-Umanistica-Linguistica.
 L'#INAPP partecipa oggi con uno stand gestito dallo staff @stage4eu.
 Scopri di più bit.ly/4dXfX4b
 #28maggio #PNGiovaniDonneLavoro





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.5 - 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

