



## AGILE È BELLO? IL LAVORO EMERGENZIALE ALL'INAPP



PIATTAFORME DIGITALI,  
AUDIZIONE ALLA CAMERA

BILANCIO DI GENERE,  
LE LINEE GUIDA INAPP

---

## PRIMO PIANO

---

3

### AGILE È BELLO? IL LAVORO EMERGENZIALE ALL'INAPP

Presentati i dati di una indagine sul personale

## NEWS

---

6

### PIATTAFORME DIGITALI

Audizione Inapp alla Camera

7

### CHE GENERE DI BILANCIO?

Le linee guida dell'Inapp per il gender budgeting

## INDAGINI IN CORSO

---

8

### ECONOMIA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

Al via la prima rilevazione Inapp

9

### IL MERCATO DEL LAVORO AI RAGGI X

Partita la decima edizione dell'indagine Plus

## L'INTERVISTA

---

10

### ESSERE O BENESSERE, I DIECI ANNI DEL CUG INAPP

Intervista ad Anna Grimaldi

12

## DA LEGGERE

---

13

## SOCIAL

---

# AGILE È BELLO? IL LAVORO EMERGENZIALE ALL'INAPP

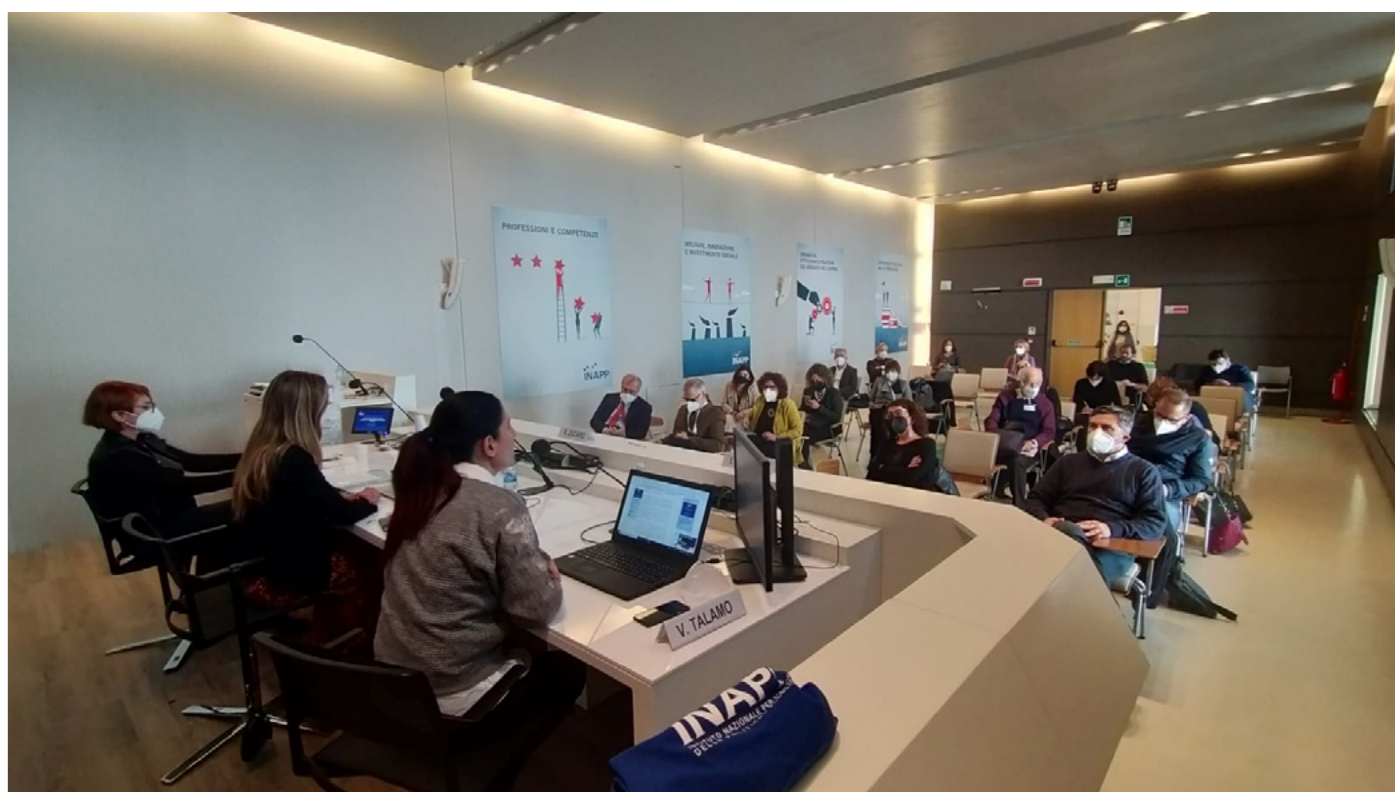
## PRESENTATI I DATI DI UNA INDAGINE SUL PERSONALE

Lavoro liquido, non più costretto dentro i parametri dell'orario di un cartellino. È la trasformazione portata dalla pandemia Covid-19. Un vero e proprio 'terremoto' che ha investito in maniera dirompente la pubblica amministrazione. Le stime dicono infatti che nel 2019 – quindi poco prima del lockdown – il lavoro agile coinvolgeva appena il 10% del personale pubblico nonostante fosse già previsto dalla norma ([art. 18 della legge n. 81/2017](#)).

Durante la fase più acuta del periodo emergenziale, l'Inapp ha condotto un'indagine sui propri dipendenti costruita sulle linee guida del Pola ([Piano organizzazione lavoro agile](#)) finalizzata ad esplorarne i diversi aspetti: dall'accesso e sicurezza digitale, alla capacità organizzativa, fino alla qualità della vita

personale e lavorativa. I risultati sono confluiti nel paper *Il lavoro agile emergenziale in Inapp. Evidenze da un'indagine in un Ente Pubblico di Ricerca* presentato in un [seminario](#) il 12 aprile.

“Si tratta di un lavoro appena iniziato – hanno detto le ricercatrici Inapp autrici della ricerca, Rosita Zucaro, Tiziana Canal e Valentina Gualtieri – è necessario, infatti, continuare a monitorare le potenzialità e le criticità del lavoro agile, rilevarne l'andamento, confrontarsi con altri enti per maturare le pratiche esperienziali adottate”. Le evidenze ricavate dallo studio sono sicuramente utili nel passaggio dalla fase emergenziale alla messa a regime dell'esperienza. Dall'indagine Inapp emerge che questo tipo di organizzazione lavorativa è stata giudicata positivamente dall'84% dei dipendenti



e il 97% la ha ritenuta compatibile con l'attività svolta. Si rilevano inoltre consistenti miglioramenti rispetto alle competenze digitali, alla diffusione della delega da parte dei responsabili e alla capacità di lavorare per processi, per progetti e per obiettivi.

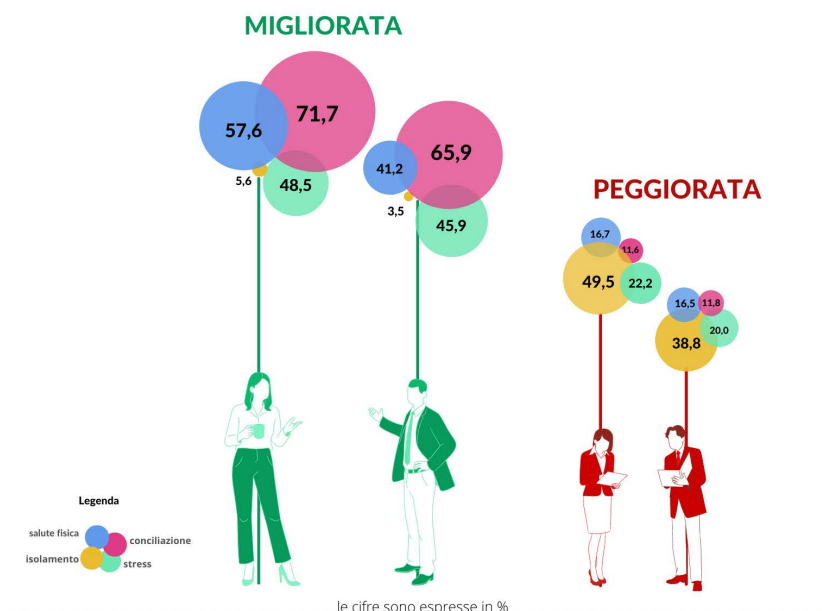
Un netto miglioramento si nota anche nel *work-life balance*, il 72% delle donne e il 66% degli uomini dichiarano che la conciliazione vita-lavoro è migliorata, così come la salute fisica associata alla diminuzione dello stress per circa metà delle donne (58%) e il 41% degli uomini.

Accanto a questi aspetti sicuramente positivi ce ne sono però alcuni più problematici, come l'aumento del cosiddetto "effetto guscio" (isolamento) sia per le donne (50%) che per gli uomini (39%) o l'allentamento

dei confini fra vita lavorativa e vita privata. Oltre la metà dei dipendenti dichiara, ad esempio, di lavorare più ore del previsto.

Entrambi i *discussant* presenti al seminario- Valerio Talamo, direttore dell'ufficio Contrattazione collettiva del Dipartimento della Funzione pubblica e Lionello Tronti, docente di Economia politica e lavoro all'Università di Roma Tre- hanno sottolineato l'importanza e le opportunità che l'introduzione a regime del lavoro agile può portare da qui al futuro. Si tratta indubbiamente di una vera e propria rivoluzione che interessa e interesserà le fondamenta del lavoro come finora lo abbiamo concepito, a partire dalla destrutturazione del tempo di lavoro alla delocalizzazione della postazione, non essendo più ancorato ai confini di

## IL LAVORO AGILE IN INAPP E LA QUALITÀ DELLA VITA



Fonte: Canal, Gualtieri, Zucaro (2022), Il lavoro agile emergenziale in Inapp. Evidenze da un'indagine in un Ente pubblico di ricerca, Roma, WP, n.83

una scrivania e di un cartellino, ma caratterizzato da una modalità liquida e in movimento. Non è la fine del lavoro subordinato, il lavoratore diventa infatti padrone del 'quando' svolgere le prestazioni ma non del 'quanto', rimane cioè inalterato l'orario massimo della prestazione lavorativa. Il lavoro agile di per sé è uno strumento neutro, ci sono rischi che non vanno sottovalutati a cominciare proprio dal dilatarsi dell'orario di lavoro, la cosiddetta 'porosità lavorativa' che può comportare una sempre più difficile distinzione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

In questa fase di stabilizzazione del lavoro agile, esiste inoltre il pericolo di un'eccessiva burocratizzazione dell'istituto che potrebbe essere ingessato in una visione che non gli è propria ed entro perimetri troppo rigidi. Va valutato attentamente anche il rischio di isolamento che il lavoro a distanza può comportare con un conseguente impoverimento del capitale umano, dovuto ad una diminuzione del confronto reciproco, anche informale, tra i colleghi.

Qual è la roadmap per il futuro? Si tratta di rivoluzionare soprattutto la mentalità di dipendenti e dirigenti, ed è fondamentale ripensare e riprogettare i cicli lavorativi che non dovranno più essere scanditi dal tempo di un cartellino, ma da fasi, obiettivi e processi, e valutati con differenti parametri. Anche il ruolo della formazione è fondamentale, non solo per i lavoratori, che devono maturare sempre di più competenze specifiche e soft skill, ma anche per dirigenti che sono chiamati a dirigere team in forme diverse dal passato.

Il perimetro è tracciato - ha detto il direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo a conclusione del seminario - è necessario ora un cambio di mentalità che porti ad un'evoluzione del modello organizzativo attuale.

**V.C.**

#### **Per approfondire**

[Il lavoro agile emergenziale in Inapp. Evidenze da un'indagine in un Ente Pubblico di Ricerca](#), Inapp, Working Paper



# PIATTAFORME DIGITALI

## AUDIZIONE INAPP ALLA CAMERA

Il presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda, è stato ascoltato dalla Commissione Lavoro della Camera dei deputati nel corso dell'audizione tenutasi lo scorso 20 aprile in merito all'esame della "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali". Alla giornata hanno partecipato anche il presidente del Cnel Tiziano Treu, i docenti di diritto del lavoro, Antonio Lo Faro e Franco Scarpelli e l'avvocato Marco Scialdone.

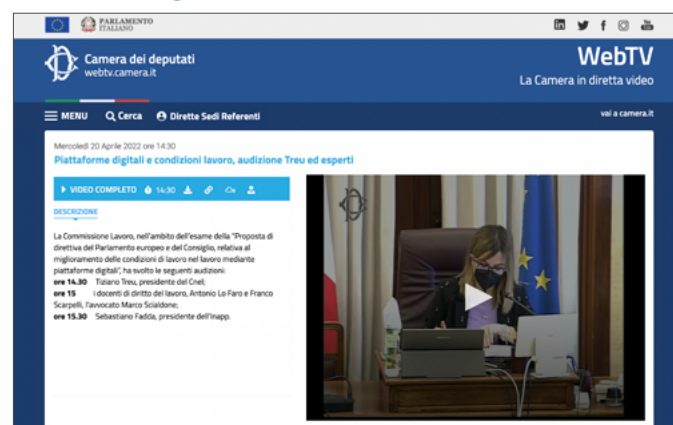
Nel corso della sua relazione Fadda ha tratteggiato le caratteristiche dei *platform workers* così come emergono dall'indagine Inapp Plus del 2021, secondo la quale in Italia sarebbero 570.521 le persone che dichiarano di offrire la loro prestazione lavorativa tramite le piattaforme digitali, ossia l'1,3% della popolazione tra i 18 e i 74 anni. Per la maggior parte di queste, 274mila, si tratta della principale attività lavorativa, mentre per 139 mila persone è la secondaria e per 157 mila è occasionale. Secondo i dati Plus il reddito ricavato dalle prestazioni lavorative su piattaforma è dichiarato essenziale o importante per più dell'80% dei casi escludendo così che si possano considerare 'lavoretti'. "Alla luce di queste evidenze - ha sottolineato Fadda- la retorica della *sharing economy* dovrebbe venir ridimensionata e la questione dei diritti e delle tutele assume maggiore centralità", soprattutto perché "pur contribuendo alla crescita del livello di attività economica e pur essendo destinate a una crescente diffusione, tali forme di lavoro presentano tuttavia alcuni aspetti che configurano una torsione negativa nei confronti dei lavoratori e del sistema economico nel suo complesso e che costituiscono quindi problemi da risolvere". Il primo tra questi, ha proseguito,

riguarda le retribuzioni e lo schema retributivo applicato, seguito dal controllo e la valutazione del lavoro svolto. Un terzo aspetto riguarda la precarietà legata alla tipologia dei rapporti contrattuali, con il 31% di persone che lavora senza contratto e che potenzialmente può essere reclutata di volta in volta senza alcuna garanzia di continuità. Solo l'11%, invece, ha un contratto di lavoro subordinato. "Questi dati - ha osservato Fadda- suggeriscono la necessità di interventi di policy sulla linea di quelli contenuti nella bozza di direttiva della Commissione europea, la quale propone una serie di criteri in base ai quali il lavoro su piattaforma possa essere classificato come lavoro subordinato". In particolare, riguardo la proposta di direttiva Ue, l'Inapp individua, tra i punti interessanti riscontrati, il riconoscimento come tempo lavorativo retribuito anche delle fasi in cui il lavoratore della piattaforma è in attesa dell'ordine da ritirare o del compito da realizzare e l'obbligo per le piattaforme di comunicare ad ogni stato membro le informazioni sul numero dei lavoratori coinvolti e sulla loro condizione occupazionale.

**M.M.**

### Per approfondire

[Guarda la registrazione dell'evento](#)



# CHE GENERE DI BILANCIO?

## LE LINEE GUIDA DELL'INAPP PER IL GENDER BUDGETING

Non è una novità che anche nel mondo della ricerca, soprattutto in ambito accademico, stiano proliferando in questi ultimi anni diverse iniziative riferite al bilancio di genere, lo strumento che consente di analizzare come vengono progettate ed impiegate le risorse economiche in un'organizzazione e quali effetti e ricadute producono su donne e uomini.

È invece una novità il progetto portato avanti dall'Inapp che punta a realizzare e a proporre a tutti gli enti pubblici di ricerca (Epr) delle linee guida comuni per la redazione dei bilanci di genere che, pur rispettando le specificità di ogni ente, permettano l'adozione di una metodologia condivisa. L'obiettivo è quello di creare uno strumento utile a valorizzare al meglio i propri talenti e i risultati del proprio impegno in una ottica di *diversity*.

L'iniziativa, prevista dal Comitato unico di garanzia (Cug) nel Piano di azioni positive, può contare sul contributo delle diverse competenze presenti nell'Istituto, da anni impegnate tanto nello studio quanto nella implementazione presso altre amministrazioni di tale strumento. Il progetto, è stato presentato dalle coordinatrici Anna Grimaldi e Valentina Cardinali in una [giornata](#) dedicata al personale, in cui è intervenuta anche Giovanna Badalassi, esperta in *gender budgeting*, che ha illustrato il documento [Linee guida per il bilancio di genere negli Epr](#).

Si tratta indubbiamente – ha affermato il presidente dell'Inapp Sebastiano Fadda nell'introduzione – di uno strumento che, se da un lato consente di analizzare ed evidenziare come l'azione pubblica possa tradursi, attraverso le decisioni di spesa, in un meccanismo che amplia o riduce le disuguaglianze fra donne e uomini, dall'altro permette di introdurre correttivi sulla base di obiettivi di miglioramento individuati.

Punto di partenza fondamentale – ha rilevato Fadda – sarà il processo per comprendere le cause delle disuguaglianze tra i generi, che possono essere causate da provvedimenti anche inintenzionalmente scorretti ovvero da vizi strutturali a monte, nonché in quali aree e ambiti queste si manifestano.

Stiamo realizzando un progetto che pone il nostro istituto in una posizione di rilievo nel complesso degli Epr su un tema fondamentale sostenuto dall'Unione Europea – ha concluso il direttore generale Santo Darko Grillo – e che aiuterà molte amministrazioni ad adeguare la propria organizzazione, il proprio modo di programmare e di allocare le risorse, verso l'obiettivo sempre più rilevante dell'equità di genere: un passo avanti verso un mondo del lavoro inclusivo ed efficiente. Non si tratta dell'ennesima iniziativa “per le donne” – ha ricordato Grillo – né tanto meno di una misura esclusivamente finanziaria, quanto piuttosto di una proposta di innovazione nel modo di guardare al proprio personale, attraverso modalità nuove di gestione degli uomini e delle donne che lavorano in un ente pubblico di ricerca. Con questo strumento di analisi e programmazione che adotta l'ottica di genere per definire scelte politiche e impegni finanziari dell'ente, riusciremo a stabilire un legame effettivo tra la vision, le attività e le spese dell'Istituto.

**L.G.**



# ECONOMIA DELLE PIATTAFORME DIGITALI

## AL VIA LA PRIMA RILEVAZIONE INAPP

Come è cambiata la performance aziendale e la qualità/quantità della forza lavoro con il ricorso, da parte delle imprese, all'intermediazione delle piattaforme digitali? A questi interrogativi cerca di rispondere un nuovo filone di ricerca, appena avviato dall'Inapp con la [Digital Platform Survey](#). Si tratta della prima indagine dell'Istituto sull'economia delle piattaforme digitali, finanziata dal Fondo sociale europeo (Fse) e realizzata dall'Inapp in qualità di Organismo intermedio del Pon Spao Fse. L'indagine ha lo scopo di approfondire le conoscenze sull'utilizzo delle piattaforme digitali per la vendita di prodotti e servizi e rilevare dati analitici e caratteristiche non solo delle imprese che usano le piattaforme ma anche di quelle che non le utilizzano. La rilevazione, partita il 21 aprile, è rivolta a un campione di 40 mila imprese che operano in Italia in alcuni specifici settori economici, in particolare nell'ambito della ristorazione, turismo e trasporti. Le aziende selezionate riceveranno una lettera, a firma del presidente dell'Inapp, che illustra le finalità e le modalità di esecuzione dell'indagine e le credenziali di accesso per la compilazione

del questionario online attraverso la piattaforma presente nel sito [www.dps2022.inapp.org](http://www.dps2022.inapp.org) in cui sono reperibili ulteriori elementi di dettaglio.

Va sottolineato che per questa indagine è previsto l'obbligo di risposta, poiché è inserita nel Programma statistico nazionale, in corso di formalizzazione, ed ha pertanto carattere di interesse pubblico, come predisposto dal D.Lgs. n. 322/1989.

Come ricordato da Massimiliano Deidda, responsabile della ricerca, "l'indagine scaturisce da un filone di attività dell'Istituto, che aveva dato vita al Report sull'economia delle piattaforme digitali in Europa e in Italia, e ha l'obiettivo di creare la base dati conoscitiva per un disegno di valutazione con metodo controfattuale per la stima dell'effetto sui principali indicatori di *performance* aziendale e sulle modalità di ricorso all'input lavoro (variabili d'interesse, o variabili risultato, o *outcome*) della commercializzazione dei propri prodotti e servizi utilizzando le piattaforme digitali".

**A.T.**



### Per ulteriori informazioni

numero verde: 800144306  
 e-mail: [dps.2022@inapp.org](mailto:dps.2022@inapp.org)  
 Pec: [dps2022.inapp@pec.it](mailto:dps2022.inapp@pec.it)  
 (specificare nell'oggetto il codice utente assegnato e la denominazione dell'azienda)



# IL MERCATO DEL LAVORO AI RAGGI X

## PARTITA LA DECIMA EDIZIONE DELL'INDAGINE PLUS

È partita ad aprile la [decima edizione dell'indagine Inapp-Plus](#) (*Participation labour unemployment survey*).

Condotta su un campione di 45mila individui dai 18 ai 74 anni, la rilevazione ha come obiettivo principale quello di conoscere alcuni aspetti specifici del mercato del lavoro: dall'ingresso al lavoro dei giovani, al prolungamento della vita attiva della popolazione nelle classi di età anziane, alla partecipazione della componente femminile e alle modalità di ricerca di un lavoro. Tra gli elementi peculiari dell'indagine vi è quello di rilevare le caratteristiche del lavoro delle persone occupate e i cambiamenti nella condizione occupazionale e nei bisogni a seguito dell'emergenza sanitaria.

A caratterizzare questa annualità è proprio la riflessione sulla complessa fase che il Paese ha dovuto attraversare a causa dall'emergenza sanitaria. Molti sono stati, infatti, i mutamenti nella società e nel mercato del lavoro e risulta quindi ancora più importante riuscire a fornire ai cittadini e ai decisori pubblici evidenze statistiche di elevata qualità che possano far luce su come le persone stiano affrontando, anche dal punto di vista lavorativo, questo delicato momento.

Promossa dalla struttura Mercato del lavoro, Plus è presente nel Programma statistico nazionale dal 2006 e ha carattere di interesse pubblico; è inoltre prevista nel Programma operativo nazionale *Sistemi di politiche attive per l'occupazione* cofinanziato dal Fondo sociale europeo, programmazione 2018-2023, per il quale l'Inapp opera in qualità di Organismo intermedio.

Il questionario si compone di diversi moduli dedicati a ogni fattispecie contrattuale e la

struttura longitudinale dell'indagine permette di compiere analisi di flusso tra le diverse condizioni (non solo occupazionali).

“In questa edizione dell'indagine le principali novità e integrazioni riguardano l'introduzione di alcuni quesiti finalizzati a raccogliere informazioni sulle competenze digitali e l'inserimento di un modulo con un carattere prospettico e valutativo anche in riferimento agli effetti della pandemia” sottolinea Francesca Bergamante responsabile dell'indagine.

La raccolta dei dati è stata affidata alla società Swg che contatterà telefonicamente le famiglie intervistandone un solo componente scelto in modo casuale.

V.O.



### Per ulteriori informazioni

numero verde: 800233033

e-mail: [indagine.plus@inapp.org](mailto:indagine.plus@inapp.org)

Pec: [dps2022.inapp@pec.it](mailto:dps2022.inapp@pec.it)

# ESSERE O BENESSERE, I DIECI ANNI DEL CUG INAPP

## INTERVISTA AD ANNA GRIMALDI

Il Comitato unico di garanzia (Cug) è ormai da anni uno strumento importante a sostegno delle amministrazioni pubbliche e del personale nel comune intento di assicurare un ambiente di lavoro all'insegna delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto a qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. L'inapp lo ha istituito formalmente nel 2012, raccogliendo la precedente esperienza del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing. Nel corso di questi dieci anni sono stati molti gli interventi e le azioni svolte. Negli ultimi tempi sono state realizzate nuove iniziative, anche con il supporto dell'Amministrazione. Ne parliamo con Anna Grimaldi, presidente del Cug dell'Inapp dal 2020.

### **Partiamo dall'ultima iniziativa in ordine temporale, il webinar sul bilancio di genere. Come nasce l'idea?**

Il Cug dell'Inapp, di concerto con la Direzione generale, ha avviato a fine 2021 un progetto finalizzato alla realizzazione del bilancio di genere dell'istituto. Parliamo di uno strumento che consente di analizzare come le risorse economiche vengono progettate e impiegate da un'amministrazione pubblica e come tali decisioni di spesa impattano sui due generi, ossia quali effetti e quali ricadute producono su donne e uomini (vedi anche articolo a pagina 6). L'Inapp ha un consolidato nel settore, avendo realizzato le prime sperimentazioni già nello scorso passato, quando ancora era Isfol. Pertanto, alla luce di tale *expertise* e nella convinzione che il bilancio di genere rappresenti un valido strumento di supporto per valorizzare al meglio il potenziale, sia di donne che di uomini del nostro Istituto, abbiamo istituito un gruppo di lavoro dedicato.

**Prima ancora, lo scorso anno, era stata avviata una indagine sul benessere organizzativo. Che riscontro c'è stato?**

Inapp ha promosso questa indagine, nella convinzione che le opinioni delle lavoratrici e dei lavoratori rappresentino un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e per contribuire al miglioramento delle politiche di sviluppo del potenziale del nostro Istituto. Alla rilevazione ha aderito circa l'80% del personale e al momento è in corso l'elaborazione dei dati.



### **Quali saranno le tappe successive?**

Oltre alla presentazione dei risultati ottenuti con la realizzazione di un seminario interno rivolto al personale, tra fine 2022 e inizio 2023 sarà condotto un follow-up attraverso la realizzazione di focus group per la verifica e la validazione dei risultati ottenuti. Tale attività servirà per la definizione di azioni correttive e positive in relazione alle eventuali criticità riscontrate, con la finalità di migliorare clima e benessere organizzativo. La rilevazione, confrontata con eventuali altri dati provenienti da altre amministrazioni, potrà anche perseguire un obiettivo di ricerca non meno rilevante: pervenire ad uno studio di fattibilità per determinare un innovativo paradigma concettuale entro cui collocare una nuova definizione e declinazione di benessere organizzativo

## **Un'altra proposta che ha caratterizzato l'attività del Cug negli ultimi mesi è stato il ciclo di incontri sui temi dell'intelligenza emotiva e la leadership, di che si tratta?**

Siamo partiti dalla convinzione che la realizzazione di interventi formativi su tematiche quali l'intelligenza emotiva, l'empowerment, la leadership, sollecitino e implementino, oltre che la percezione di un clima organizzativo sereno, anche la promozione di stili di vita più soddisfacenti e la valorizzazione e la crescita personale e professionale. Così, lo scorso anno l'Inapp per il tramite del Cug e in sinergia con l'Ufficio formazione, ha realizzato due diversi percorsi formativi. Il primo dedicato all'intelligenza emotiva e rivolto a tutto il personale, il secondo sulla tematica della leadership e dedicato fondamentalmente al management.

### **Con quali obiettivi?**

Nel primo caso l'obiettivo è stato fondamentalmente quello di avviare una riflessione sulle proprie strategie relazionali in un momento storico particolarmente difficile che ci ha costretti a confrontarci con nuove modalità di interazione. Nel secondo caso, volevamo fornire strumenti per migliorare le collaborazioni tra responsabili e colleghi, per instaurare un dialogo costruttivo prevenendo conflitti di ruolo e interpersonali, percezioni di iniquità, disuguaglianza e discriminazione. A valle dei positivi risultati ottenuti stiamo attualmente implementando le azioni formative con la realizzazione di ulteriori due percorsi su argomenti di interesse collettivo emersi da una analisi preliminare con il personale.

### **Ci sono nuove iniziative in cantiere, altre linee di attività da intraprendere?**

Sì, molte altre. Ad esempio, abbiamo implementato il servizio della consigliera di fiducia confermando così l'opportunità di poter accedere al servizio di consulenza e assistenza a chi segnala di essere vittima di

discriminazione, mobbing, molestie sessuali, molestie morali o psicologiche. Le informazioni raccolte saranno aggregate e utilizzate- in forma anonima- per elaborare proposte di prevenzione del rischio stress lavoro correlato e proposte di miglioramento della qualità della vita lavorativa in generale. Inoltre, stiamo lavorando ad un vademecum interno per l'uso non discriminatorio del linguaggio, nella convinzione che l'adozione sistematica di un linguaggio non discriminatorio contribuisca all'affermazione di una cultura basata sul rispetto delle differenze e sulla parità dei diritti. E ancora, abbiamo in programma iniziative per il contrasto alla violenza di genere, in particolare pensiamo di avviare una specifica iniziativa di formazione, sensibilizzazione e comunicazione finalizzata a diffondere una più approfondita conoscenza e consapevolezza del tema.

### **C'è anche uno sguardo verso l'esterno?**

Sì, intendiamo implementare le attività di comunicazione e collaborazione con altri enti, in particolare con università ed enti di ricerca, promuovendo conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento sulle tematiche di interesse comune. Anche in sinergia con le attività previste dall'iniziativa "Inapp Academy", finalizzata a mettere a sistema le comuni conoscenze degli enti di ricerca per capitalizzare le esperienze e le migliori pratiche di ciascuno.

### **Dunque, è possibile tracciare un primo bilancio di questi primi mesi di attività, come presidente?**

Direi che si tratta di un bilancio assolutamente positivo animato da un fervore realizzativo che ha dato nuovo impulso alle attività del Cug e, consentitemi di dire, grazie alla collaborazione, all'energia e alla partecipazione attiva di tutto il personale alle attività preposte e alla sensibilità dei vertici dell'Inapp.

**C.B.**



### Reddito di cittadinanza tra mito e misura

BERGAMANTE FRANCESCA, DE ANGELIS MARINA, DE MINICIS MASSIMO, MANDRONE EMILIANO  
in *"lavoce.info"*, 15 aprile 2022



### Che ne sarà dello smart working? Ecco perché siamo solo all'inizio della "rivoluzione"

MANDRONE EMILIANO  
in *"Agenda Digitale.Eu"*, 21 aprile 2022



### The Work Atlas, the green transition and changing occupations and skills

MORREALE STEFANO, FERRI VALENTINA  
Intervento a *"PES Network Stakeholder Conference 2022"*, 7 aprile 2022



### Distributional effects of the covid 19 on wages in Italy

BRUNETTI IRENE  
Intervento a *"39th EBES Conference"*, 6-8 aprile 2022



### Future of work. Challenges for the Italian labour market

BRUNETTI IRENE  
Intervento a *"Lavoro, welfare e sicurezza sociale: le nuove sfide"*, Roma, 30 marzo 2022



### Il lavoro da remoto: modalità attuative, strumenti e il punto di vista dei lavoratori

MANDRONE EMILIANO, ZUCARO ROSITA  
Intervento a *"Ciclo di Seminari su Contrattazione e MdL promossi dalla CGIL Nazionale e dalla Fondazione Di Vittorio"*, Roma, 31 marzo 2022

## Biblioteca Inapp, nuovi strumenti per l'utenza

La Biblioteca Inapp "Vincenzo Saba" ha arricchito i propri servizi con l'acquisizione di due importanti banche dati, una di carattere bibliografico e l'altra di natura bibliometrica.

### 1) OECD iLibrary

Portale della biblioteca digitale dell'Oecd (Organisation for Economic Co-operation and Development) che contiene:  
*Pubblicazioni periodiche*: full text completo delle riviste pubblicate da Oecd e da altre istituzioni.

*Monografie*: libri, rapporti e working paper pubblicati dall'Oecd a partire dal 1998.

*Statistiche*: dati statistici, in forma di dataset interattivi che i dati riguardano i principali indicatori economici e sociali riferiti ai Paesi Oecd e, in alcuni casi, ai Paesi non fanno parte dell'Organizzazione.

### 2) SCOPUS

Banca dati citazionale che permette di misurare l'impatto dell'Istituto e dei singoli ricercatori, consentendo analisi elaborate per le tematiche istituzionali. La banca dati consente inoltre la visualizzazione diretta di abstract e degli articoli completi e l'impostazione di *alerts* per rimanere aggiornati su uno specifico argomento o sulle pubblicazioni di un dato autore e di conoscere quali sono le riviste più accreditate nei singoli settori disciplinari.

[CONTATTA LA BIBLIOTECA](#)

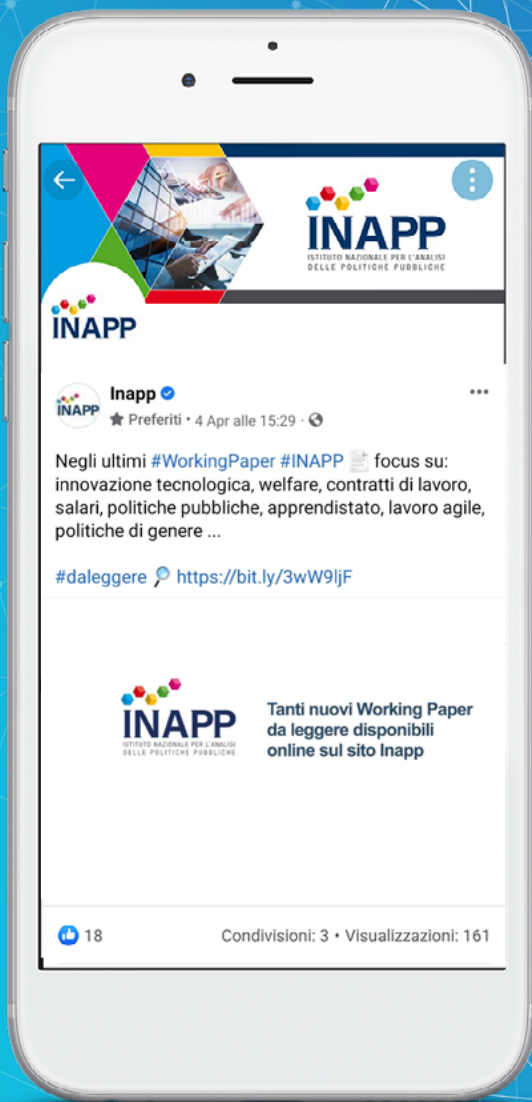
**Inapp**  
@inapp\_org

Il **#7aprile** 📍 Valentina Ferri e Stefano Morreale partecipano per **#INAPP** alla PES Network Stakeholder Conference con una relazione su “The Work Atlas, the green transition and changing **#occupations** and **#skills**”: [bit.ly/3r3neZB](https://bit.ly/3r3neZB)



**INAPP** (Istituto Nazionale per ...)  
14.720 follower  
2s · 🌐 [+ Segui](#)

Consulta la sezione Rassegna stampa del sito **#INAPP** per una selezione di 📄 articoli e 📺 video relativi alle attività istituzionali: <https://bit.ly/3rWSt81>




# 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

SEBASTIANO FADDA

## Direttore Generale

SANTO DARKO GRILLO

Anno VI, N.4 - 2022

[inappnews@inapp.org](mailto:inappnews@inapp.org)

## Direttore Responsabile

Claudio Bensi

## Redazione

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Giuseppina Di Iorio

Laura Gentile

Francesca Ludovisi (caporedattore)

Francesca R. Marchionne

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli (coordinamento editoriale)

## Credits fotografici

Redazione Inapp news

© Unione europea

## Realizzazione grafica

Idea Positivo

Iscrizione al tribunale di Roma n. 377 del 7.10.2010

QUEST'OPERA È RILASCIATA SOTTO  
I TERMINI DELLA LICENZA

[CREATIVE COMMONS ATTRIBUZIONE  
NON COMMERCIALE](#)

CONDIVIDI ALLO STESSO  
MODO 4.0. ITALIA LICENSE



Corso d'Italia, 33 | 00198 Roma | tel. +39.06854471 | fax +39.0685447334  
C.F. 80111170587 | [protocolloinapp@pec.it](mailto:protocolloinapp@pec.it)

[www.inapp.org](http://www.inapp.org)

