



**INAPP**

PUBLIC POLICY INNOVATION

**news**

**N. 2**

**FEBBRAIO 2021**

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

# **COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI DISABILI PRESENTATA LA NONA RELAZIONE AL PARLAMENTO**



**L'OCCUPAZIONE FEMMINILE  
PRIMA E DOPO LA PANDEMIA**

**COME IL TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI  
INFLUENZA QUELLO DEI FIGLI**

**QUALE FUTURO PER LO SMART WORKING**

## PRIMO PIANO

03

### COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI DISABILI

PRESENTATA LA NONA RELAZIONE AL PARLAMENTO

## NEWS

05

### L'OCCUPAZIONE FEMMINILE PRIMA E DOPO LA PANDEMIA

GLI EFFETTI ASIMMETRICI DELLE MISURE

07

### IL TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI INFLUENZA QUELLO DEI FIGLI

LO STUDIO NELLA RIVISTA SINAPPSI

08

### PARTENARIATI STRATEGICI ERASMUS + VET

ESITI DELLA SELEZIONE

09

### INVECCHIAMENTO ATTIVO E TECNOLOGIE

IL CASO ITALIA NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE

## L'EVENTO

10

### QUALE FUTURO PER LO SMART WORKING

ESPERTI A CONFRONTO

## L'INTERVISTA

11

### QUINTA INDAGINE INAPP SULLA QUALITÀ DEL LAVORO

INTERVISTA A TIZIANA CANAL

13

## DA LEGGERE

14

## SOCIAL

# COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI DISABILI

## PRESENTATA LA NONA RELAZIONE AL PARLAMENTO

La pandemia non risparmia nessuno. Secondo l'ultima relazione al Parlamento riguardante l'attuazione della Legge 68/99 sul collocamento al lavoro dei disabili - realizzata da Inapp su mandato del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – si è registrato un trend positivo di assunzioni nel 2018 che hanno superato le 62mila unità. Nel 2013 erano meno di 21mila. L'arrivo del Covid-19 ha interrotto bruscamente questa tendenza positiva. La crisi dovuta al virus ed alle ripercussioni su economia e occupazione ha richiamato l'attenzione sull'importanza che assume il lavoro per le persone con disabilità. Guardando la distribuzione sul territorio degli ingressi, la relazione evidenzia che negli anni passati le percentuali maggiori si sono viste nelle aree del Nord, a maggiore intensità produttiva, con cifre quasi sempre fra il 50 e il 60% del totale degli avviati al lavoro, con la regione Lombardia che da sola occupa tante persone quanto l'intera macroarea Sud e Isole. Al Centro si rilevano percentuali che, fino al 2015 compreso, superano appena il 20% e si incrementano nell'ultimo triennio. Nell'area del Sud Italia si rileva un miglioramento negli anni 2014-2015, con un ritorno però al di sotto del 20% del totale negli anni successivi.

“Gli iscritti all'elenco del collocamento mirato sul territorio nazionale passano dai circa 700mila nel 2006 agli oltre 900mila nel 2018, con un aumento costante nell'ultimo triennio. Il flusso annuale delle iscrizioni oscilla fra valori annui attorno a 75mila e di poco superiori ai 100mila. La distribuzione sul territorio evidenzia che gli iscritti sono molto più numerosi al Sud rispetto alle altre aree territoriali, quasi sempre intorno al 60% del totale”, si legge nella [nota sintetica](#) allegata al rapporto, pubblicata lo scorso 13 gennaio nel sito del ministero del Lavoro.

“La relazione fornisce preziose informazioni sulle misure e gli interventi che hanno contribuito ad una crescita dell'occupazione delle persone con disabilità, ancor più utili in questa fase, nella quale è necessario

intervenire con soluzioni efficaci per uscire dalla crisi determinata dalla pandemia”, spiega Franco Deriu, ricercatore della Struttura Inclusione sociale dell'Inapp e tra i curatori del rapporto fin dalla prima edizione, avvenuta nel 2004. Per Deriu: “Si tratta di rafforzare l'organicità del sistema del collocamento mirato, valorizzando le esperienze di integrazione tra i servizi territoriali e investendo contestualmente in percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro e in un maggiore coinvolgimento delle imprese, anche tramite esperti di mediazione”. In questa prospettiva “L'iniziativa *Next Generation EU*, che orienta gli interventi verso una crescita inclusiva, rappresenta la sede più idonea per migliorare e potenziare la formula della persona giusta al posto giusto, che contraddistingue la normativa italiana su lavoro e disabilità”.

C.C.

### Per approfondire

[IX Relazione al Parlamento sull'attuazione della Legge 68/99](#)

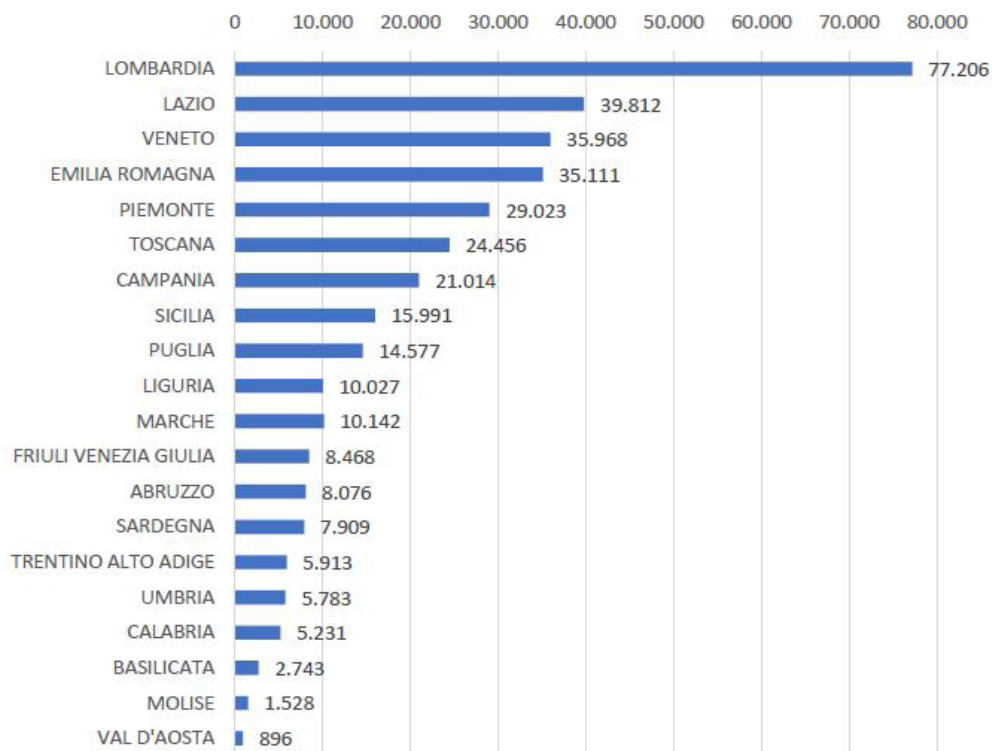
[IX Relazione al Parlamento sull'attuazione della Legge 68/99 – Executive summary](#)

“

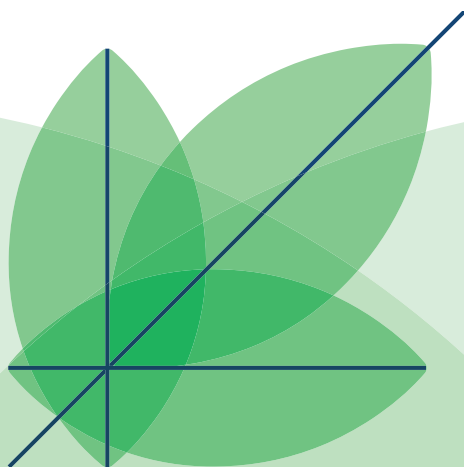
***Per l'occupazione dei disabili  
bisogna valorizzare  
i servizi territoriali,  
creare percorsi personalizzati  
e coinvolgere le imprese***

”

### Distribuzione degli occupati con disabilità per regione (v. ass.) Anno 2018



Fonte: elaborazione INAPP da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019





# L'OCCUPAZIONE FEMMINILE PRIMA E DOPO LA PANDEMIA

## GLI EFFETTI ASIMMETRICI DELLE MISURE

Adesso che la crisi Covid-19 ha messo a nudo le debolezze del nostro sistema, in particolar modo per quanto riguarda il mercato del lavoro femminile, è tempo di chiedersi da dove e come ripartire per rilanciare un Paese in difficoltà.

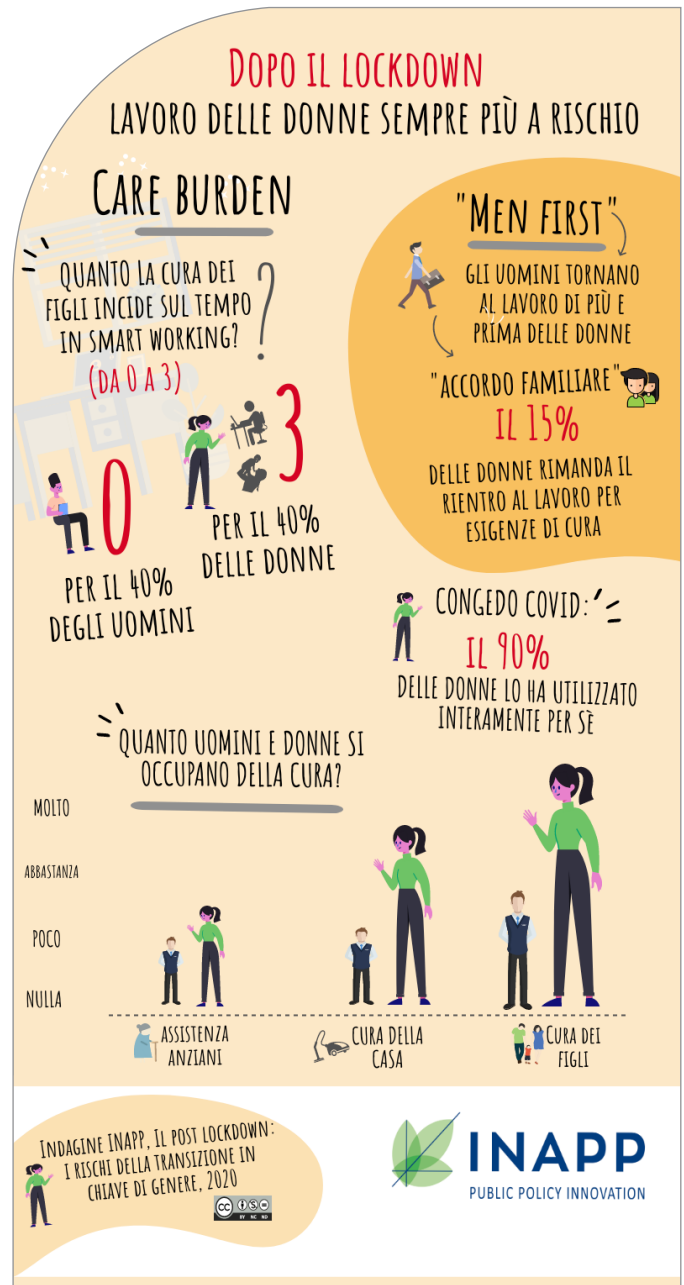
È quanto ha fatto Inapp con il webinar *Riflessioni e prospettive in ottica di genere dopo un anno di emergenza sanitaria* del 26 febbraio, nel corso del quale ha presentato le ultime due edizioni del "Gender policies report" che indagano gli anni 2019 e 2020.

"I dati che vengono illustrati nella ricerca dimostrano che c'è una differenza significativa nel raggiungimento delle posizioni, sotto tutti i profili. Questo succede perché i meccanismi di per sé neutrali provocano effetti asimmetrici quando colpiscono fasce di individui che presentano caratteristiche differenziate" ha detto il presidente Inapp Sebastiano Fadda.

La pandemia non ha infatti fatto altro che inasprire una situazione già fortemente compromessa in ottica di genere. Basti solo pensare che a dicembre 2020 si sono contate 444 mila persone occupate in meno rispetto all'anno precedente. Di queste, 312 mila erano donne (- 3,5% a fronte di un - 2% per gli uomini). Il crollo è stato soprattutto nel lavoro indipendente e autonomo. Ma c'è di più: il tasso di inattività femminile è stato il doppio di quello maschile e i carichi familiari sono stati il motivo prevalente della fuoriuscita dal mercato del lavoro.

Non consola sapere che si tratta di una situazione che non riguarda solo l'Italia: l'Ocse rileva che nel 2020 i tassi di occupazione femminile si sono contratti del 4% in tutti i Paesi aderenti.

Ma perché il mercato del lavoro sta andando così male per le lavoratrici? "Il lavoro non rinnovato è, ad esempio, la prima causa di perdita dello stesso e le donne sono più presenti nei contratti a termine e in settori (ristorazione e alberghi) connotati da criteri di stagionalità" ha spiegato Valentina Cardinali (Inapp) curatrice del rapporto.



Il passaggio dal lockdown al rientro al lavoro ha attivato poi tutta una serie di dinamiche non prevedibili nella legislazione: il *care burden* è stato assolutamente dirimente per le donne, le lavoratrici autonome sono state le più scoperte. A riprendere sono stati prima e di più gli uomini, in virtù di accordi familiari in base ai quali rimaneva a casa chi guadagnava di meno. In questa transizione le dinamiche di genere si sono



insinuate anche all'interno di un rapporto di lavoro che ha cambiato connotazione.

Di qui allora il monito al policy making: attenzione a fare delle politiche che si concentrino sulla cura e che prevedano una copertura percentuale della retribuzione, perché è ovvio, che incidono su chi in famiglia ha un reddito inferiore.

“Dobbiamo ragionare in termini di coperture universali per mettere le famiglie in effettiva parità di genere nelle condizioni di partenza. I governi europei hanno varato provvedimenti tutti *gender blind*. La generalità delle misure non è sinonimo di neutralità.

Il fatto che si rivolgano a tutti, non implica che siano trattati tutti in maniera uguale. C'è uno snodo culturale. Dentro provvedimenti generalisti si dovrebbe adot-

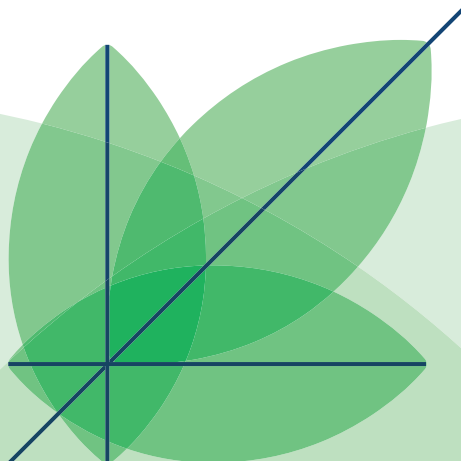
“

***Dentro provvedimenti generalisti si dovrebbe adottare il gender mainstreaming e il gender assessment***

”

tare il *gender mainstreaming* e il *gender assessment*, che significa avere come categoria mentale, prima che tecnico legislativa, il fatto che quello che si andrà a disporre impatterà su destinatari che sono diversi. È questa la grande sfida che abbiamo adesso soprattutto nell'ottica del *Recovery Fund*” ha concluso Cardinali. Alla presentazione del rapporto è seguita la tavola rotonda *Un anno di emergenza sanitaria in ottica di genere. Riflessioni e prospettive* coordinata da Marco Centra (Inapp) che ha visto la partecipazione di Chiara Saraceno (Collegio Carlo Alberto, Università di Torino), Marcella Corsi (Università La Sapienza), Laura Calafà (Università di Verona), Cecilia Tomassini (Università degli Studi del Molise) e Tindara Addabo (Università di Modena Reggio Emilia). Le conclusioni dei lavori sono state affidate al direttore generale Inapp, Santo Darko Grillo.

F.L.



# IL TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI INFLUENZA QUELLO DEI FIGLI

## LO STUDIO NELLA RIVISTA SINAPPSI

Esiste ancora una relazione diretta tra il titolo di studio posseduto dai genitori e quello dei figli? E quanto il livello di istruzione incide sul benessere sociale delle persone? Risponde a questi interrogativi uno studio recentemente pubblicato nella rivista dell'Inapp *Sinapsi*, **'Istruzione e mobilità intergenerazionale: un'analisi dei dati italiani'** firmato da Irene Brunetti. Secondo lo studio, un figlio di genitori con la laurea ha il 75% di probabilità di laurearsi, uno proveniente da una famiglia con al il diploma il 48%, uno con genitori con la licenza media il 12%; scendiamo poi al 6% nel caso di individui i cui genitori non hanno alcun titolo di studio, in riferimento ad una classe di persone nate tra il 1977 e il 1986. E l'istruzione rappresenta una caratteristica molto importante per l'individuo perché incide su diversi aspetti della vita, dalla posi-

zione lavorativa, alle opportunità di carriera, al reddito percepito, al benessere e al prestigio goduto. L'Ocse stessa evidenzia che in Italia, prendendo a campione le persone con un'età compresa tra i 25 e i 64 anni, solo il 30% ha completato il livello di studi secondario, l'8% quello universitario e il 62% quello elementare e medio inferiore. Da questo punto di vista, e rispetto agli altri Paesi europei, l'Italia appare quindi come uno dei Paesi meno istruiti e ciò determina anche un rallentamento dell' 'ascensore sociale'.

“Generalmente i genitori desiderano per i propri figli un tenore di vita più elevato e con esso una vita migliore di quanto non abbiano avuto loro stessi – ha sottolineato in una nota il presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda - e la maggior parte delle persone aspira ad avere l'opportunità di raggiungere posizioni e classi più elevate rispetto a quelle da cui sono partiti. Questo studio dimostra che esiste una relazione diretta tra il titolo di studio dei genitori e quello dei figli. Sia per un problema legato alle risorse economiche che per un aspetto culturale, le evidenze dimostrano che un genitore poco istruito sarà meno propenso a investire nell'istruzione del proprio figlio”. Anche perché in Italia si scontano decenni di strategie poco orientate all'innovazione, di livelli di ricerca e sviluppo pubblici e privati inadeguati che hanno comportato bassi rendimenti dell'istruzione, scarsa innovazione produttiva, vanificando in parte le risorse pubbliche e familiari investite. Occorre cercare di riallineare il sistema di formazione e il sistema produttivo e attuare politiche pubbliche che facciano sì che le famiglie meno istruite trovino vantaggioso investire nel capitale umano dei figli. Politiche che incidano sulle diseguglianze e che offrano agli individui 'capaci e meritevoli' ma 'privi di mezzi' le risorse necessarie a raggiungere un livello di istruzione adeguato.

**12%**

**probabilità di laurearsi per figlio di genitori con licenza media**

**“Questo studio dimostra che esiste una relazione diretta tra il titolo di studio dei genitori e quello dei figli”**

V.C.

# PARTENARIATI STRATEGICI ERASMUS + VET

## ESITI DELLA SELEZIONE

Vanno avanti a pieno ritmo, le attività dell'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp. In particolare, si è appena conclusa la valutazione relativa ai progetti di Partenariati strategici per la preparazione all'istruzione digitale – Scambio di buone pratiche e Innovazione (Azione chiave 226 – invito 2020, EAC/A02/2019). Dall'esame delle 99 candidature presentate, 16 sono state ammesse a finanziamento; di queste 11 sono per l'innovazione e 5 per lo scambio di buone pratiche.

Come recentemente ha sottolineato il direttore generale Inapp, Santo Darko Grillo, "Nel settore istruzione e formazione professionale del Programma, a fronte di 300 milioni di euro stanziati, l'Agenzia Erasmus+ di Inapp ne ha assegnati oltre il 99% con 977 progetti finanziati, confermando di aver raggiunto importanti risultati in ambito Vet". Ottime performance evidenziate anche da Ismene Tramontano, direttrice dell'Agenzia: "ad oggi, l'Agenzia Nazionale Erasmus+ Inapp, ha ricevuto in totale 4281 candidature: 2.636 di Mobilità individuale ai fini di apprendimento (di cui 731 finanziati) e 1645 di Partenariati Strategici (di cui 246 finanziati)". Una mole consistente di lavoro se si considera anche il budget in questione: per la Mobilità individuale ai fini dell'apprendimento (KA1 Vet) le risorse disponibili sono superiori ai 45 milioni di euro mentre per i Partenariati strategici (KA2 Vet) ammontano a quasi a 13 milioni.



Fra le recenti novità del Programma va segnalato l'accreditamento, il nuovo strumento di accesso agevolato alla mobilità per la fase di programmazione 2021-2027.

A.Ti.

### Per approfondire

[I Partenariati Strategici Vet KA2](#)

[Progetti di Partenariati Strategici per la preparazione all'istruzione digitale – Innovazione \(KA226 Vet\), esiti candidature](#)





# INVECCHIAMENTO ATTIVO E TECNOLOGIE

## IL CASO ITALIA NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE

L'Inapp ha partecipato alla quarta edizione della conferenza internazionale sull'invecchiamento attivo della popolazione tenutasi via web il 10 e 11 febbraio. A promuoverla è stato l'*Active Aging Center*, un'organizzazione non governativa, che sviluppa da anni progetti incentrati sul miglioramento della vita della popolazione anziana. L'edizione del 2021 intitolata *Aging Technologies for Active and Independent Living in Old Age* ha visto la presenza di oltre 400 tra partecipanti e relatori provenienti da più di 15 Paesi con il coinvolgimento di ministeri nazionali e istituzioni governative, associazioni datoriali, imprenditori, giornalisti, accademici e studenti.

Inapp ha contribuito al dibattito concentrandosi sul tema del cambiamento demografico riferito alla creazione delle condizioni capaci di trasformare l'invecchiamento della popolazione in uno strumento a beneficio della società.

I ricercatori dell'Istituto sono intervenuti all'interno della sessione *Digitalisation and Ageing Workforce: Case Study of Italy*, illustrando gli ultimi studi compiuti in merito al rapporto tra tecnologia e invecchiamento della forza lavoro. [Pietro Checcucci](#) ha sintetizzato nella sua relazione gli esiti di un'indagine volta ad indagare la penetrazione delle tecnologie digitali nei diversi settori economici e le conseguenze in relazione all'automazione del lavoro e all'occupabilità dei lavoratori più giovani e più anziani.

[Maria Luisa Aversa](#) e [Luisa D'Agostino](#) hanno presentato un'indagine qualitativa condotta nel settore manifatturiero e dei servizi, orientata ad esplorare il rapporto tra l'occupabilità dei lavoratori over 50 e l'innovazione tecnologica. Lo studio presentava, inoltre, un approfondimento specifico dedicato ai servizi sanitari e sociali che nonostante l'aumento dell'età media dei propri dipendenti, devono rispondere a una maggiore richiesta di cure e assistenza da parte di utenti sempre più anziani. Infine, [Roberta Fefè](#), ha pro-



posto una riflessione sulla domanda di nuove abilità e sui cambiamenti organizzativi emersi nel campo delle professioni sanitarie, a seguito anche dell'adozione di tecnologie innovative applicate alla diagnostica e al processo assistenziale.

La conferenza, inoltre, ha ospitato diversi esperti di fama mondiale tra cui il direttore dell'*Institute for Successful Longevity*, Neil Charness, Ken Sagawa, ricercatore emerito presso il *Japan's National Institute for Modern Industrial Science and Technology*, il vicedirettore dell'*International Institute of Aging* presso le Nazioni Unite, Rosette-Farugia Bonello e il Direttore del *Singapore Center for Healthy Ageing*, Brian Kennedy.

M.M.

# QUALE FUTURO PER LO SMART WORKING

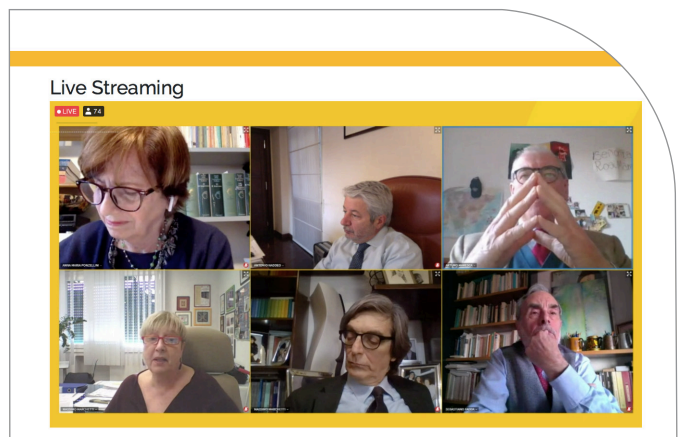
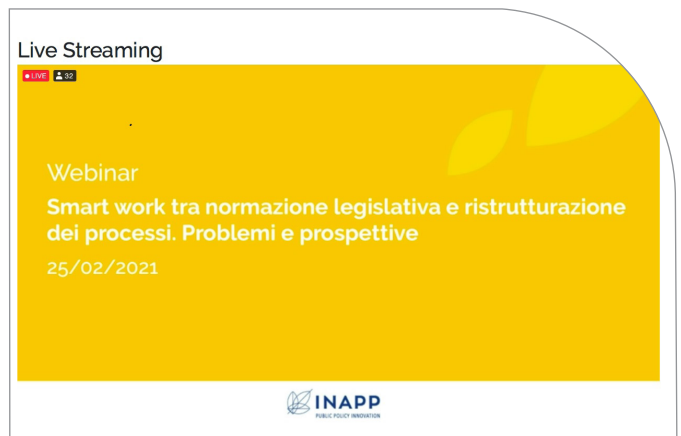
## ESPERTI A CONFRONTO

Si è tenuto il 25 febbraio il webinar *Smart work tra normazione legislativa e ristrutturazione dei processi. Problemi e prospettive*. Occasione di incontro e confronto tra esperti di diritto del lavoro, delle organizzazioni aziendali e delle istituzioni con lo scopo di avviare un vero e proprio laboratorio che si concentri sulle potenzialità e gli sviluppi del lavoro da remoto, in grado di fornire ai policy maker e agli operatori evidenze utili a migliorare la qualità del lavoro e la produttività delle imprese.

Ad aprire i lavori è stato il presidente Inapp Sebastiano Fadda che partendo dalla considerazione che il lavoro agile, nel periodo iniziale della pandemia, ha salvaguardato migliaia di posti di lavoro, ha sottolineato la mancanza ad oggi di una conseguente evoluzione organizzativa sia nel settore pubblico che in quello privato. “Lo smart working per molti lavoratori non è stato altro che un eseguire da casa le mansioni svolte in ufficio – ha detto Fadda - e tale rischia di restare se non si svilupperà una normativa adeguata. Lavorando da remoto vedremo cambiare le città, gli assetti organizzativi, gli strumenti utilizzati e anche le dinamiche di leadership, tutto questo dovrà necessariamente essere normato con una legge che dia una ampia cornice di riferimento lasciando ai contratti collettivi nazionali delle diverse categorie la possibilità di regolare le singole specificità”. Nel corso del dibattito si è riconosciuto come la flessibilità tipica del lavoro da remoto abbia giovato alle imprese anche in termini di produttività rivelandosi spesso però una “gabbia” per molti lavoratori essendo state sacrificate socialità e scambi interpersonali. Tutelare questi aspetti sarà un importante sfida per il futuro. All’evoluzione legislativa dello smart working dovrà affiancarsi la ristrutturazione dei processi di lavoro, a partire dal management, e si dovrà lavorare per incrementare la produttività migliorando sia le condizioni lavorative che quelle familiari. Solo così si potrà ottenere una modalità lavorativa dinamica ed efficace. Nel corso del seminario sono intervenuti anche: Antonio Naddeo (Presidente Aran), Massimo Marchetti

(Confindustria), Tiziana Bocchi (Segretaria confederale della Uil), l’esperta di organizzazione aziendale Anna Maria Ponzellini e il giuslavorista Arturo Maresca.

V.O.



# QUINTA INDAGINE INAPP SULLA QUALITÀ DEL LAVORO

INTERVISTA A TIZIANA CANAL

Quando si affronta il mondo del lavoro nel tentativo di analizzarlo si privilegia solitamente la dimensione quantitativa che consente di misurare aspetti importanti quali i volumi occupazionali, le ore lavorate o il salario. Eppure, questi fattori, da soli, non esauriscono l'osservazione di un universo complesso come quello del lavoro. L'Inapp questo lo ha capito da tempo e infatti già dagli anni '80 ha sviluppato un filone di ricerca totalmente incentrato sulla qualità del lavoro che mette sotto la lente anche aspetti quali la sicurezza del posto di lavoro, l'utilizzo delle competenze o l'accesso alla formazione, l'ambiente lavorativo, il *work life balance*. Oggi siamo arrivati alla quinta edizione dell'Indagine Inapp sulla "[Qualità del Lavoro in Italia](#)" e ne parliamo con la sua responsabile, Tiziana Canal.

## Come nasce l'indagine sulla qualità del lavoro?

Lo studio della qualità del lavoro, in Inapp, si è caratterizzato per la metodologia che abbiamo adottato e sviluppato, seguendo il paradigma analitico proposto da Luciano Gallino e Michele La Rosa. Entrambi proponevano, già partire dalla fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80, di guardare alla qualità del lavoro non solo tenendo conto delle condizioni, ma anche considerando la complessità dell'esperienza e soprattutto la molteplicità degli aspetti del lavoro, facendo riferimento ai bisogni dell'individuo.

## Come si traduce tutto questo a livello operativo?

Sostanzialmente questa metodologia scompone il fenomeno in cinque dimensioni (ergonomica, economica, della complessità, dell'autonomia e del controllo), articolate, plastiche, non gerarchiche e non necessariamente connesse tra loro, ma che lette congiuntamente restituiscono la complessità dei luoghi di lavoro italiani. Quando all'inizio del 2000 ci siamo resi conto che era importante provare a costruire un "sistema di misura" della qualità del lavoro per produrre evidenze empiriche è nata l'indagine, che negli anni ha



consentito di operativizzare le dimensioni proposte da Gallino e La Rosa. Con diversi studi siamo arrivati ad analizzarle e misurarle empiricamente.

## Siamo giunti alla quinta edizione dell'indagine. Cosa è cambiato in questi anni?

Nonostante il lavoro sia profondamente mutato nel corso degli anni, la lettura di Gallino e La Rosa rimane attuale e coglie, ad esempio, in profondità le trasformazioni in termini di autonomia o controllo legate all'innovazione e ai cambiamenti tecnologici.

Inoltre, con l'esperienza ci siamo resi conto che per comprendere al meglio i luoghi di lavoro, le caratteristiche dei datori di lavoro e i modelli organizzativi adottati dalle imprese, aspetti che influiscono decisamente sulla qualità del lavoro, era necessario ascoltare, oltre che i lavoratori e le lavoratrici anche le imprese. Nella passata edizione, quindi, abbiamo iniziato a realizzare contemporaneamente due distinte rilevazioni, una per lavoratori (15 mila occupati) e l'altra per imprese (5 mila unità locali). I risultati sono stati molto interessanti e ad oggi proseguiamo su questa strada.

## Riguardo ai soggetti coinvolti, quindi lavoratori e imprese, quali aspetti della loro esperienza sono indagati attraverso i questionari?

I quesiti presenti nel questionario d'indagine dei lavo-

ratori permettono di misurare i principali aspetti, soggettivi ed oggettivi, che caratterizzano il lavoro, come ad esempio lo sviluppo professionale, le prospettive di carriera, la sicurezza sul lavoro, la stabilità economica, l'autonomia e il grado di controllo del proprio lavoro, i tempi e gli orari di lavoro, il clima lavorativo, l'utilizzo delle competenze e tanto altro ancora. Dal lato delle imprese si rilevano, invece, informazioni relative, ad esempio, alla demografia dell'impresa, alle caratteristiche della forza lavoro, al profilo organizzativo, alle procedure di reclutamento e di valorizzazione del personale, o elementi attinenti alle strategie di innovazione e alle performance, ai risultati delle imprese.

### **Cosa abbiamo compreso con la passata rilevazione e cosa ci aspettiamo dalla nuova edizione?**

La rilevazione precedente, condotta nel periodo successivo alla crisi economico-finanziaria, è stata molto importante. Ci ha confermato vecchie questioni, come ad esempio il fatto che retribuzione e prospettive di carriera rimangono il 'tallone d'Achille' degli ambienti lavorativi italiani. Ma anche nuove contraddizioni, come il calo della motivazione e la minore sensazione di essere a proprio agio sul luogo di lavoro da un lato, e l'aumento della soddisfazione nelle relazioni fra pari e con i propri superiori dall'altro, elemento sottolineato fra l'altro anche dai datori di lavoro. Inoltre, un approfondimento sulle imprese ci ha consentito di evidenziare che, ai comportamenti virtuosi da parte di queste ultime - come l'adozione di strumenti di riorganizzazione del lavoro durante la crisi e il minor ricorso ad azioni a sfavore dei lavoratori, quali il licenziamento o la riduzione dell'orario di lavoro - si associano elevate performance aziendali: finanziarie, produttive e in termini di qualità dei prodotti e dei servizi. Con la nuova edizione, avendo mantenuto molti degli stessi quesiti sarà possibile confrontare, ad esempio, i comportamenti delle imprese durante le due crisi (la passata crisi economico-finanziaria e

l'attuale crisi provocata dalla pandemia), nonché caratterizzare l'attuale.

### **Quindi molti elementi di continuità, ma ci sono cambiamenti o novità in questa nuova edizione?**

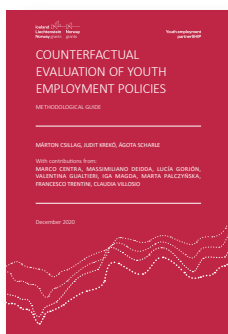
Nel corso degli anni, anche per avere una visione a lungo termine, siamo rimasti fedeli all'approccio iniziale e mantenuto invariate molte domande. Ma abbiamo inserito anche nuove questioni, come ad esempio il lavoro agile e l'innovazione tecnologica. Nel 2015 in Italia non si parlava ancora di Industria 4.0, ma i lavoratori già segnalavano un aumento nell'utilizzo di macchinari, sistemi automatizzati e attrezzature informatiche. Abbiamo inserito nuove domande per cogliere al meglio questi cambiamenti. Rispetto al lavoro agile invece, se nell'ultimo anno l'elevato ricorso a questo strumento può essere considerato un esperimento naturale su larga scala, una risposta improvvisata, ma cruciale per affrontare l'emergenza sanitaria, sono ancora poche le indagini con una solida base campionaria che consentono di rilevare concretamente come e quanto tale strumento sia stato utilizzato. La quinta Indagine sulla qualità del lavoro, oltre a fornire una fotografia sullo stato dell'arte del lavoro da remoto in Italia, consentirà di evidenziarne potenzialità e criticità, anche in ottica di possibili sviluppi futuri.

### **Come stanno rispondendo lavoratori e imprese in termini di coinvolgimento e quando saranno disponibili i dati e il rapporto d'indagine?**

L'indagine, che ricordo, è inserita nel Programma Statistico nazionale del Sistan è stata accolta con partecipazione sia da parte dei lavoratori, che delle imprese, ma il percorso è ancora lungo. I dati saranno disponibili alla fine dell'anno e speriamo di poter fornire quanto prima informazioni e riflessioni, utili al policymaker per compiere le proprie scelte e ai cittadini per valutarne l'impatto.

C.B.





## Counterfactual evaluation of youth employment policies. Methodological guide

YOUTH EMPLOYMENT PARTNERSHIP

Budapest, Institute for Policy Analysis, 2021

La guida - realizzata nell'ambito del progetto internazionale *Youth employment partnerSHIP - evaluation studies in Spain, Hungary, Italy and Poland* del quale Inapp è parte - fornisce un'introduzione, per fasi, alla valutazione controfattuale delle politiche del mercato del lavoro per i giovani, con particolare attenzione all'utilizzo dei dati amministrativi. Gli aspetti principali analizzati riguardano i problemi pratici incontrati nella valutazione dei sussidi per l'assunzione di giovani, nei quattro Paesi partner del progetto Spagna, Ungheria, Italia e Polonia). L'obiettivo è quello di fornire un pratico kit di strumenti per i ricercatori e i dirigenti degli istituti che effettuano valutazioni (ricerca, ministeri, servizi pubblici per l'occupazione) che intendono avviare e coordinare le valutazioni dei programmi per l'occupazione giovanile.

La guida può essere altresì applicata anche alla valutazione di altri programmi.



### Counterfactual impact evaluation of hiring incentives and EPL reduction on youth employment in Italy

INAPP, Collegio Carlo Alberto, 2021



### Policy lessons from the evaluation of youth employment policies in Spain, Hungary, Italy and Poland

Youth employment partnership, 2021



### Una buona pratica di didattica inclusiva. In una prospettiva intersezionale

FILOSA GIOVANNA, PARENTE MARIA

Intervento a "I dati INVALSI: uno strumento per la ricerca e la didattica", 25 febbraio 2021

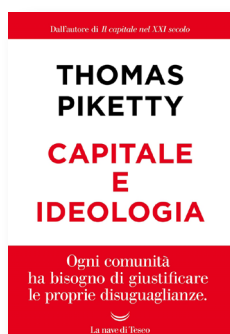


### New multilevel partnerships and policy perspectives on active ageing in Italy: a national plan of action

BARBARELLA FRANCESCO, CELA ERALBA, CHECCUCCI PIETRO (ET AL.)

In "International Journal of Environmental Research and Public Health", n.17/24, 2020

## Dalla biblioteca Inapp: CONSIGLI PER LA LETTURA



### Capitale e ideologia

THOMAS PIKETTY, MILANO, LA NAVE DI TESEO, 2020 (I FARI; 73)

Ogni comunità ha bisogno di giustificare le proprie disuguaglianze: l'uomo deve trovare le ragioni di queste disparità per non rischiare di vedere crollare l'intero edificio politico e sociale. In questa chiave, anche molte ideologie del passato non appaiono più così irragionevoli, se paragonate al nostro presente. Conoscere la molteplicità delle traiettorie e delle biforcazioni della storia può infatti aiutarci a interrogare le fondamenta delle nostre istituzioni e a intuire le loro trasformazioni. Il volume, fondato sull'analisi di dati comparativi, traccia il percorso dei regimi basati sulla disuguaglianza e ne immagina il futuro in una prospettiva economica, sociale, intellettuale e politica.

G.D.I.

[contatta la biblioteca](#)

**Inapp**  
2 febbraio · 🌐

Vuoi fare uno **#stage** in **#Europa**? Vuoi acquisire competenze in un contesto internazionale? Scarica e consulta **Stage4eu**  
Guarda il video: <https://bit.ly/2L9oh8n>

**Scarica e consulta Stage4eu**  
l'app mobile per trovare uno stage in Europa!




**Inapp** @inapp\_org · 23 feb

**#progettocompetitivi** INAPP

Nuova pubblicazione **#YEpartnerSHIP**: analisi su politiche e **#incentivi** all'**#occupazione**. Perché le misure prese funzionano sui giovani ma meno su giovani donne. Scarica il Rapporto: [bit.ly/3kj4alh](https://bit.ly/3kj4alh)  
**@CollegioCA @EEANorwayGrants**

Counterfactual impact evaluation of hiring incentives and EPL reduction on youth employment in Italy



*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

#### **Dove siamo**

Corso d'Italia, 33  
00195 Roma  
Tel +39 06 854471

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



Anno V, N.2 - 2021

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

#### **Direttore Responsabile**

Claudio Bensi

#### **Redazione**

Monica Benincampi

Valeria Cioccolo

Costantino Coros

Giuseppina Di Iorio

Francesca Ludovisi (caporedattore)

Francesca R. Marchionne

Micol Motta

Valentina Orienti

Aurelia Tirelli (coordinamento editoriale)

#### **Credits fotografici**

Redazione Inapp news

© Unione europea

#### **Realizzazione grafica**

Grafica Internazionale

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)  
CONDIVIDI ALLO STESSO MODO 4.0. ITALIA LICENSE

