



# DUALISMO NORD-SUD E FORMAZIONE CONTINUA

**Relatore:** Roberto Angotti

**Autori:** R. Angotti, A.P. Paliotta, S. Carolla, A. D'Alessio, D. Parrella

Sessione SO.49 - Lavoro, conoscenza, innovazione e sviluppo 4.0: criticità e prospettive per il Mezzogiorno e per le Aree interne

**AISRe**

*Associazione Italiana di Scienze Regionali*

*XLV Conferenza scientifica annuale*

*“Città e regioni nell’era digitale. La sfida della transizione verso l’economia circolare”*

**4 - 6 settembre 2024 · Università di Torino**



# Obiettivi

QUARTA  
RIVOLUZIONE  
INDUSTRIALE

Trasformazione  
digitale nelle  
imprese

Impatto su processi  
produttivi, modelli  
organizzativi e  
società

FORMAZIONE  
CONTINUA

Necessaria per  
accompagnare il  
cambiamento  
tecnologico

Sviluppo delle  
competenze di  
cittadini e  
lavoratori

PNRR: Priorità:  
Riduzione dei divari  
territoriali

## Obiettivi del Paper

**Stato dell'arte:** Analizzare la diffusione della formazione sul lavoro e l'impatto delle nuove tecnologie.

**Diversificazione territoriale:** Esaminare come la diversificazione territoriale e la governance multilivello influenzino l'accesso e la partecipazione alla formazione.

**Misurazione dei divari territoriali:** Utilizzare indicatori per misurare i divari territoriali

- Tasso di imprese formatrici
- Partecipazione alla formazione aziendale
- Accesso alla formazione
- Ore e spesa di formazione per addetto

Lo studio esplora l'importanza della formazione nel contesto della Transizione digitale, evidenziando come la diversificazione territoriale e la governance multilivello influenzino l'accesso e la partecipazione alla formazione.

# Strumenti progettuali

## INAPP, Gruppo di Ricerca

### “Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti”

- Operazione II/10iii/10.3.8/2, Attività 3: “Analisi delle politiche e dei sistemi formativi a sostegno dell’apprendimento permanente”, PON SPAO FSE

**Rapporto di ricerca:** “Offerta formativa e divari territoriali nello sviluppo delle competenze degli occupati”

- Attività 5 “Formazione continua e apprendimento degli adulti” (Piano PN Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, Op. 4)
- Collaborazione alle attività del Gruppo di ricerca “Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle regioni del Mezzogiorno”
- Progetto "S.U.D. Ageing - Surveys and Updates to Drive Ageing of the Southern Italy firms' workers"



# Il Dualismo Territoriale in Italia: Dinamiche, Sfide e Prospettive

## Visioni del Dualismo Territoriale

Dinamismo autopropulsivo

Complementarità Nord-Sud (positiva anni '60-'70, patologica anni '80)

Riabilitazione del concetto di dualismo economico trascurato negli anni '80-'90

## Focus del Paper

Nesso chiave: Innovazione, lavoro qualificato e formazione continua

Convergenza economica: Arresto/inversione nelle regioni italiane, Mezzogiorno in ritardo

**Sfida complessa:** Formazione Continua opportunità per ridurre i divari e promuovere uno sviluppo economico equo



# Il Dualismo Territoriale in Italia: Dinamiche, Sfide e Prospettive

## **Pandemia e crisi economica al Sud**

- Impatto maggiore: sistema produttivo vulnerabile, mercato del lavoro precario.
- Ripresa più lenta: Minori investimenti pubblici rispetto al Nord.

## **Accesso limitato alle tecnologie digitali**

- Ostacoli: Smart working e didattica a distanza meno diffusi al Sud.
- Effetto: Peggioramento della qualità del capitale umano.

## **Tentativi insufficienti di colmare il divario**

### **Necessità di azioni mirate**

- Miglioramento della qualità della spesa.
- Integrazione politiche di coesione e strategie nazionali.
- Stagnazione della produttività e aumento delle disuguaglianze frenano lo sviluppo del Paese.

La pandemia ha aggravato il dualismo evidenziando la necessità di politiche più efficaci per ridurre le disuguaglianze e sostenere lo sviluppo economico del Sud.

# Innovazione tecnologica, competenze e formazione



L'innovazione tecnologica guida la trasformazione economica creando nuovi settori e rendendone obsoleti altri.



Le tecnologie emergenti richiedono riorganizzazione del lavoro e formazione continua per sviluppare competenze avanzate.



La capacità di apprendere rapidamente nuove competenze è cruciale per la competitività aziendale e l'occupabilità dei lavoratori.

Le GPT (General Purpose Technologies), come l'intelligenza artificiale e i big data, stanno trasformando il mercato del lavoro riducendo la domanda di competenze routinarie e aumentando quella di competenze specialistiche.

Questo cambiamento porta alla creazione di nuove professioni e richiede una forza lavoro più qualificata.

Le imprese devono affrontare cambiamenti organizzativi e investire in formazione continua per integrare queste tecnologie.

# Impatto dell'IA sul Mercato del Lavoro

## **Opportunità**

- Automazione di attività ripetitive
- Miglioramento dell'efficienza operativa
- Creazione di nuovi posti di lavoro in settori emergenti
- Domanda di professionisti con competenze in analisi dei dati, gestione di sistemi IA e sviluppo di algoritmi

## **Sfide**

- Perdita di posti di lavoro tradizionali
- Necessità di riqualificazione e sviluppo di nuove competenze per i lavoratori
- Potenziale aumento di disuguaglianze e disparità economiche
- Questioni etiche e di privacy correlate all'uso dell'IA

# Previsioni sull'Impatto dell'IA

- Uno studio di McKinsey del 2017 stima che entro il 2030 l'automazione potrebbe eliminare fino a 800 milioni di posti di lavoro a livello globale, ma ne potrebbe anche creare circa 555 milioni di nuovi.
- Un report del World Economic Forum del 2020 prevede che l'IA eliminerà 85 milioni di posti di lavoro entro il 2025, ma ne creerà 97 milioni di nuovi.
- Secondo uno studio di PwC, l'IA potrebbe aumentare il PIL globale del 14% entro il 2030, pari a un guadagno di \$15,7 trilioni.
- Tuttavia, l'impatto dell'IA sul mercato del lavoro varia notevolmente a seconda del settore e del Paese.

La chiave per navigare questo cambiamento risiede nella capacità di adattamento e nell'investimento in formazione continua, sia da parte delle imprese che dei lavoratori.



# Fonte dei dati

Indagini sulla **Formazione professionale continua (CVT)**:

- **CVTS** (*Continuing Vocational Training Survey*, ISTAT-Eurostat) : 18.000 imprese
- **INDACO-CVTS** (*Indagine sulla Conoscenza nelle imprese*, INAPP): 20.000 imprese



## INDICATORI CHIAVE:

- INCIDENZA** della formazione: corsi aziendali sul totale
- PARTECIPAZIONE** partecipanti ai corsi / addetti di tutte le aziende
- ACCESSO** partecipanti ai corsi / addetti di tutte le aziende
- INTENSITÀ** ore/addetto: ore corso / ore lavoro addetti di tutte le aziende
- COSTI** costi / addetto: costi dei corsi per gli addetti di tutte le aziende



## L'Indice SMOP (Surface Measure of Overall Performance)

L'analisi utilizza i dati delle indagini INDACO di INAPP e la metodologia SMOP per esaminare i gap territoriali.

L'indice SMOP sintetizza informazioni complesse in un unico indicatore, permettendo confronti temporali o tra unità diverse, con i risultati visualizzati tramite radar chart.

I dati, normalizzati tra 0 e 1, rappresentano il livello di performance rispetto a un benchmark, dove 1 indica la performance migliore e 0 la peggiore.

$$r = 1 - ((\max - x) / \max) * \max / (\max - \min)$$

dove  $r$  = valore standardizzato,  $x$  = dato originario,  $\max$  è il valore corrispondente alla migliore performance,  $\min$  è il valore corrispondente alla peggiore performance.

La metodologia SMOP semplifica l'analisi combinando più indicatori in un unico indice, calcolato come l'area di un poligono su un diagramma radar.

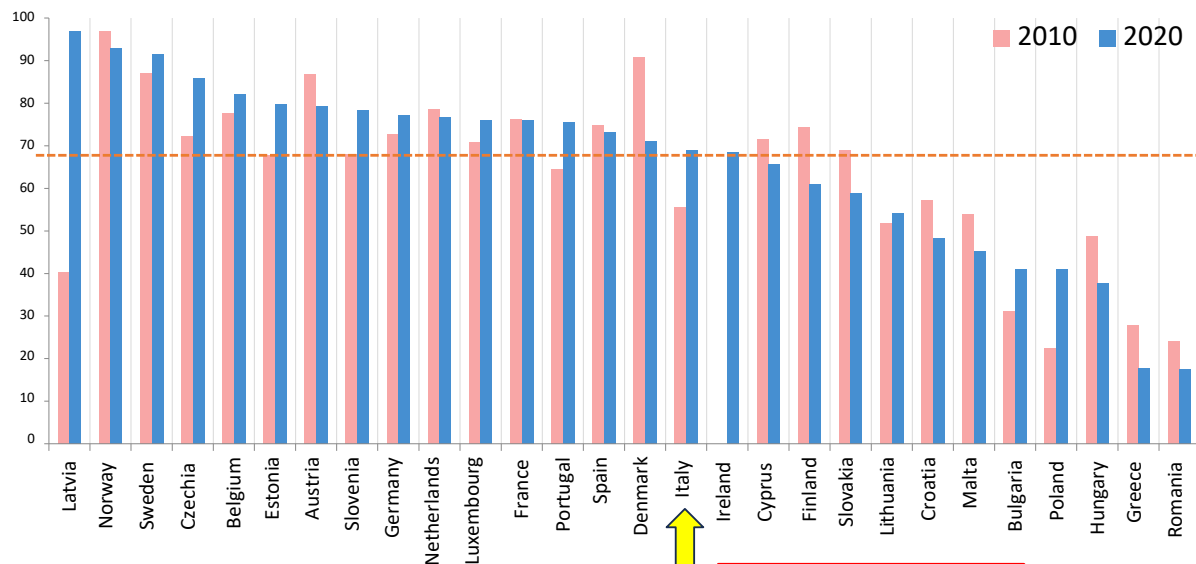
$$SMOP = ((P1 * P2) + (P2 * P3) + \dots + (Pn * P1)) * \sin(360^\circ/n) / 2$$

dove i  $P$  rappresentano i dati riportati sugli assi del diagramma a radar.

# Formazione continua aziendale: divari con l'Europa

Italia al 15° posto in Europa

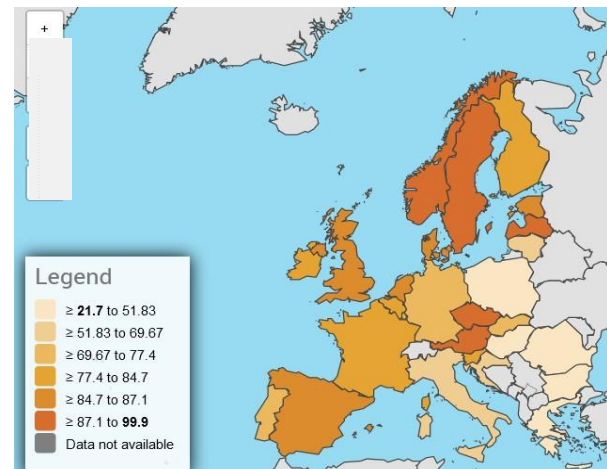
Companies that have offered training to their employees in Europe (%)



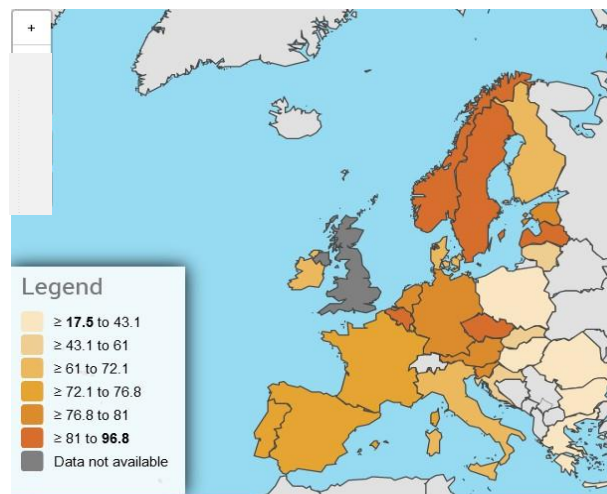
Source: Eurostat, CVTS

ITALY  
 2005 = 32,2% (25°)  
 2010 = 55,6% (18°)  
 2020 = 68,9% (15°)

2015



2020



Source: Eurostat, CVTS 5-6

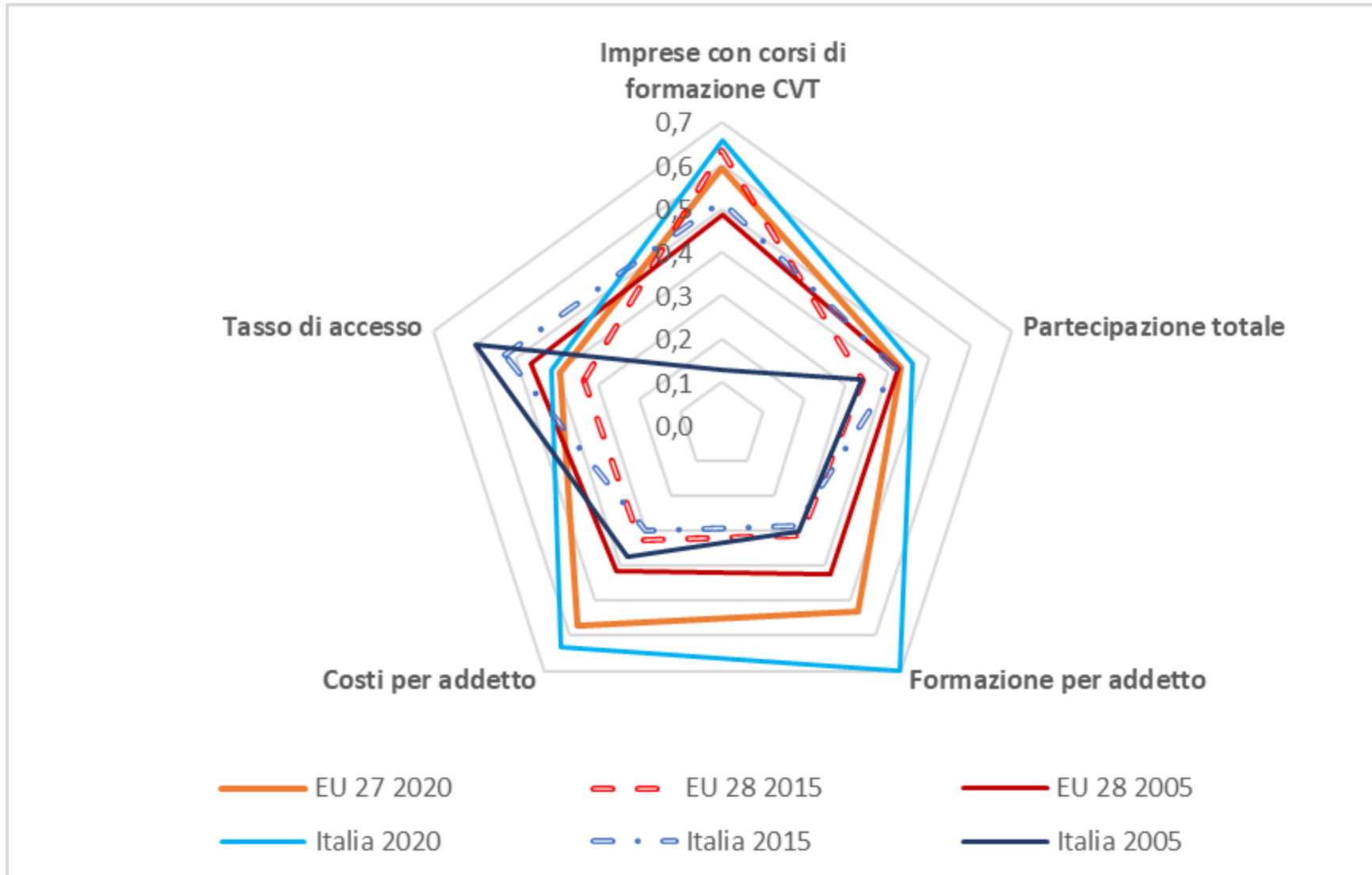
# Indicatori chiave della formazione aziendale in Italia (2005 – 2021)

Fonte	Imprese con corsi di formazione CVT	Partecipazione totale	Ore formazione per addetto	Tasso di accesso
<b>INDACO Imprese 2021</b>	53,2	43,4	11,7	57,4
CVTS 2020	59,5	44,6	12,0	55,5
<b>INDACO Imprese 2019</b>	54,4	44,1	10,0	58,3
<b>INDACO Imprese 2018</b>	57,5	43,2	9,6	57,6
CVTS 2015	52,3	45,9	9,6	60,3
CVTS 2010	46,8	36,0	8,4	50,7
CVTS 2005	26,8	28,8	7,3	49,4

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati Inapp INDACO Imprese (Indagine sulla conoscenza nelle imprese) e Eurostat CVTS (Continuing Vocational Training Survey)

# Formazione continua aziendale: confronto con l'Europa

Performance dell'Italia nel benchmark europeo. Confronto tra Italia EU28 (2005, 2015) e EU 27 (2020)



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati Eurostat CVTS-3, CVTS-5; CVTS6

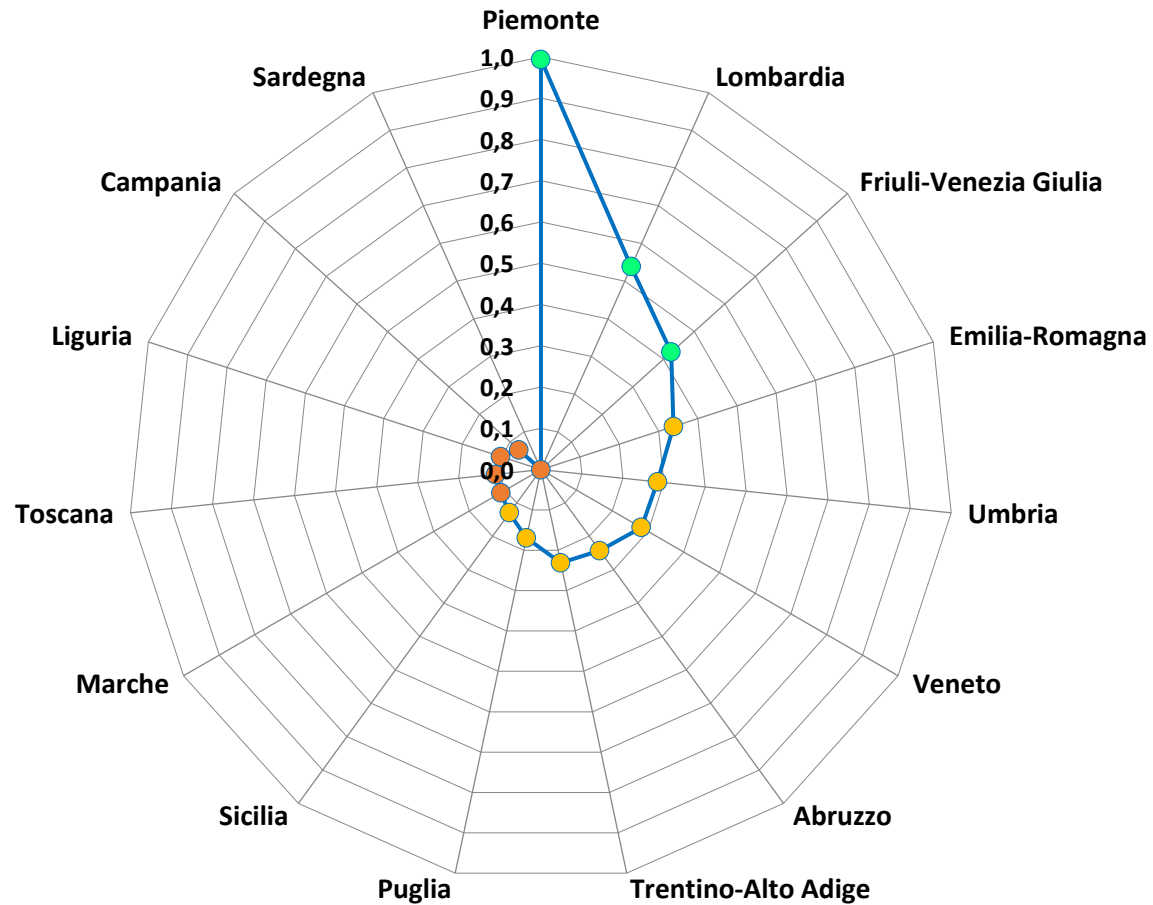
**Imprese con 6 addetti e oltre che hanno svolto formazione (corsi e altre attività), per ripartizione territoriale. Anni 2019 e 2021 (in % delle imprese)**

Formazione  
continua  
aziendale:  
Divari  
territoriali

	2019		2021	
	Imprese con corsi di formazione	Imprese con attività di formazione	Imprese con corsi di formazione	Imprese con attività di formazione
Nord-Ovest	58.1	64.9	57.4	64.4
Nord-Est	56.8	63.4	56.1	62.7
Centro	50.1	58.7	50.4	58.0
Sud e Isole	50.5	58.0	46.2	53.6
<b>Totale</b>	<b>54.4</b>	<b>61.7</b>	<b>53.2</b>	<b>60.3</b>

Fonte: Inapp INDACO Imprese (Indagine sulla conoscenza nelle imprese)

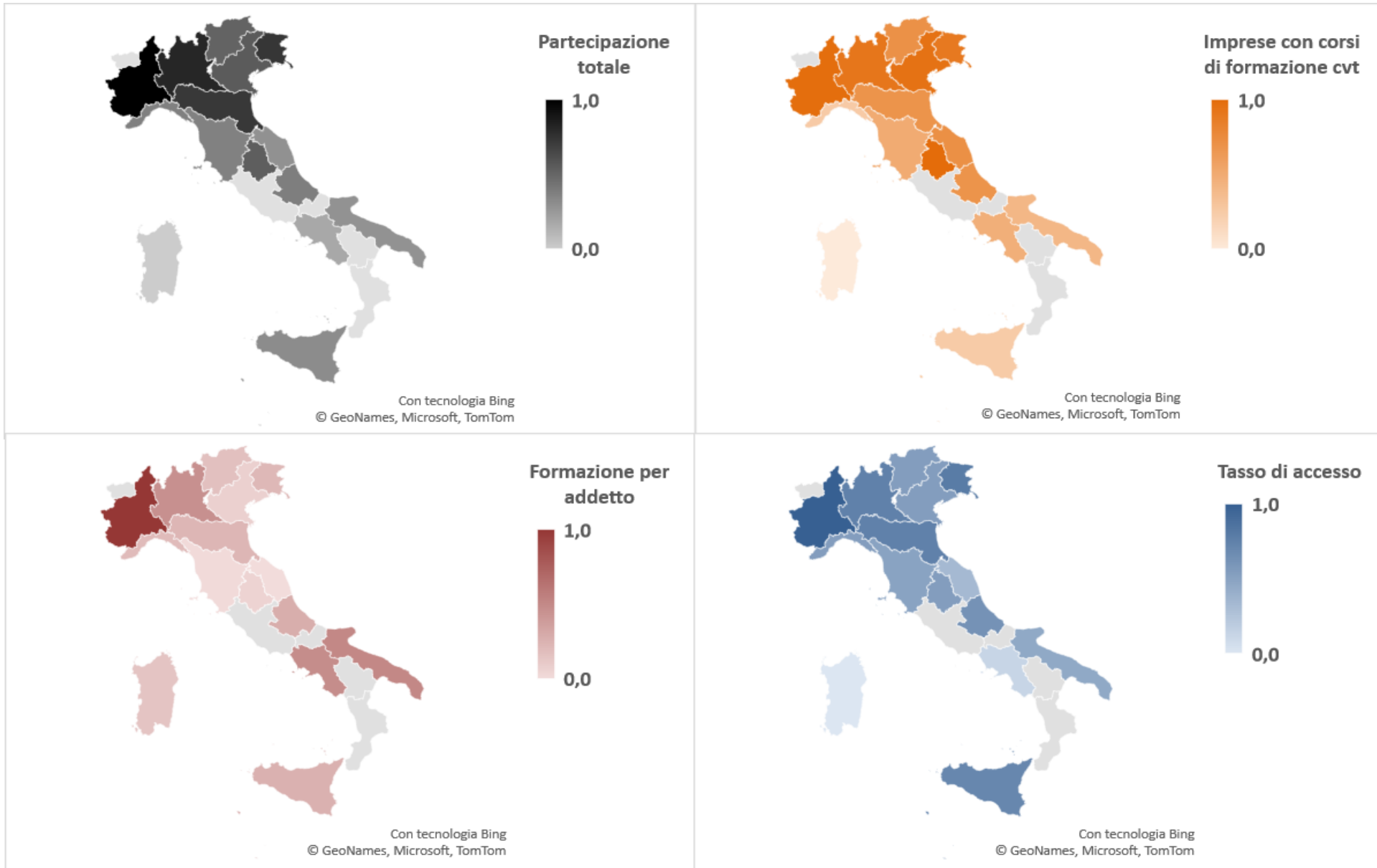
# Indice SMOP sulla formazione in ambito non formale delle imprese italiane. Regioni Italiane



Non inserite Valle D'Aosta e Molise per il basso tasso di risposta, il Lazio per la sovrastima a causa della plurilocalizzazione, la Basilicata e la Calabria per valori poco attendibili.

*Fonte: Inapp INDACO Imprese (Indagine sulla conoscenza nelle imprese)*

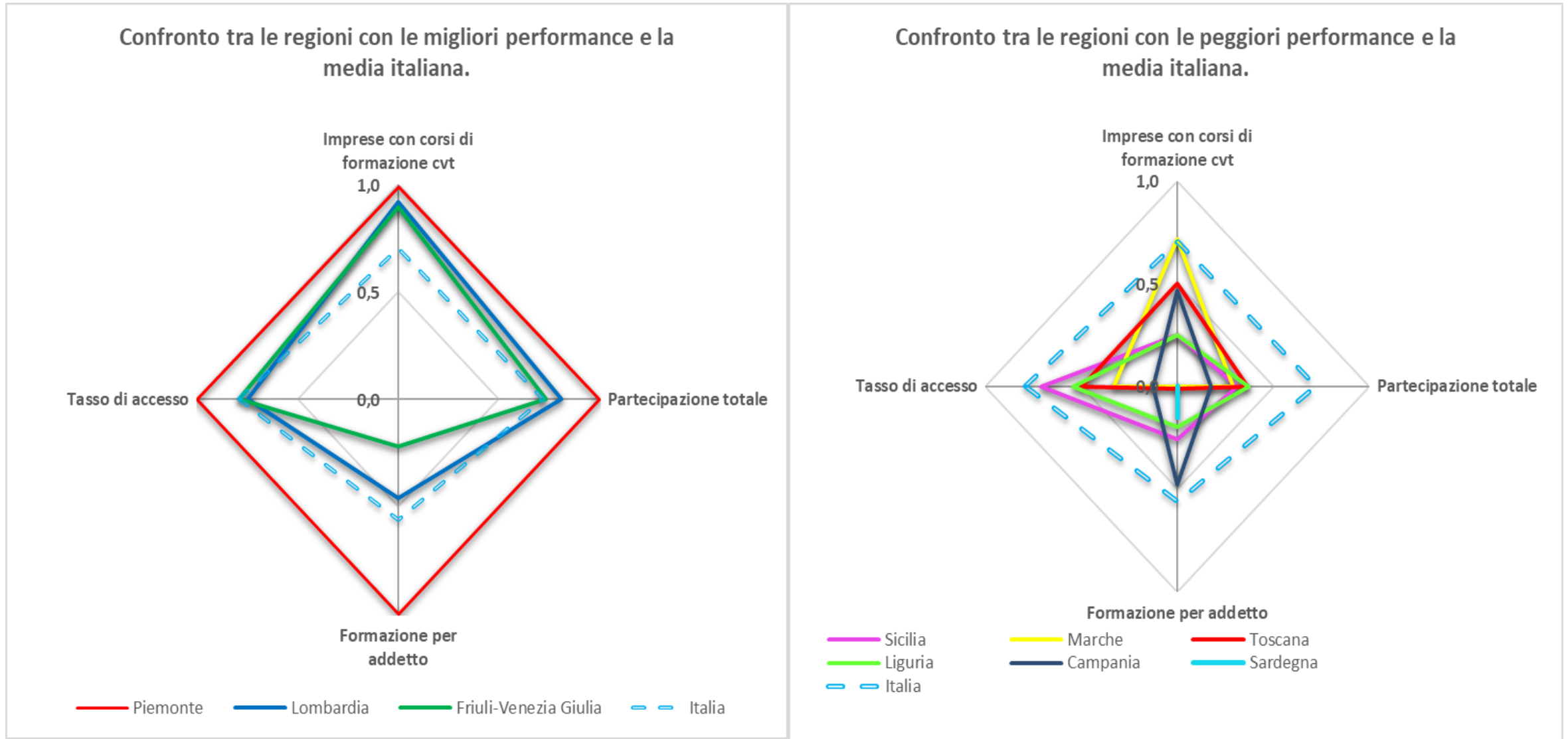
## Distribuzioni territoriali dei 4 indici standardizzati (Incidenza delle imprese formatrici, Partecipazione, Intensità e Accesso)



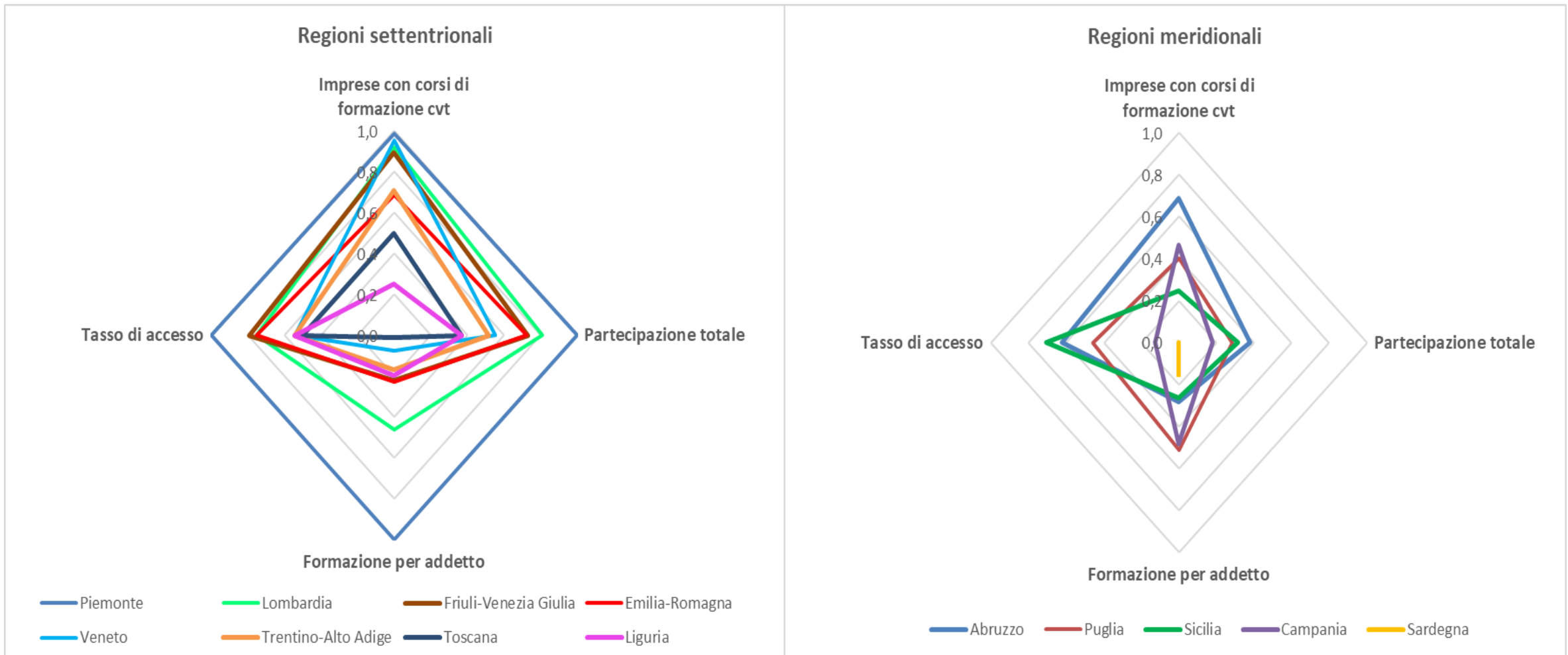
Fonte: Inapp INDACO Imprese (Indagine sulla conoscenza nelle imprese)



# Confronto tra le regioni con le migliori e le peggiori performance e la media nazionale



## Confronto tra le performance delle regioni del Nord e del Mezzogiorno



Fonte: Inapp INDACO Imprese (Indagine sulla conoscenza nelle imprese)

# GLI OSTACOLI ALLA FORMAZIONE: I FATTORI DI NATURA TERRITORIALE

- I **fattori territoriali** influenzano l'accesso alla formazione, con le imprese del Sud che affrontano maggiori difficoltà rispetto al Nord.
- Le **micro e piccole imprese**, nei settori meno competitivi, partecipano meno alla formazione, con costi più elevati nel Sud che ampliano il divario territoriale.
- La formazione è **percepita negativamente** come non essenziale per la crescita aziendale, specie nelle aree svantaggiate.
- **Il territorio è un ostacolo** significativo alla formazione, con effetti negativi sull'occupazione e sull'istruzione, soprattutto nel Sud.
- Nonostante l'importanza della formazione sia riconosciuta, disoccupati e persone con **bassa istruzione** la valorizzano meno e incontrano più difficoltà nell'accesso alle informazioni.
- **L'interesse** per la formazione, per competenze complesse e lingue straniere, è limitato a causa di scarsa disponibilità di tempo e denaro.
- **L'efficacia** della formazione dipende dal contesto territoriale: in aree socioeconomicamente favorevoli è più accessibile e utile.
- **L'accesso** alla formazione è influenzato da compatibilità con il lavoro, costi contenuti e accessibilità delle informazioni, con un'interazione complessa tra fattori individuali e territoriali.

Le competenze trasversali, come la collaborazione e la gestione del tempo, sono considerate fondamentali da oltre il 70% delle imprese, sebbene anche le competenze tecnico-operative siano cruciali ma difficili da reperire.

Le aziende sentono la necessità di rafforzare competenze specifiche come la gestione delle risorse e la formazione del personale, ma affrontano difficoltà nel reperire figure professionali con abilità aritmetiche e informatiche di base.

Le attività formative per le competenze trasversali hanno raggiunto solo parzialmente gli obiettivi, mentre la formazione tecnico-operativa è stata più efficace.

È fondamentale un approccio integrato che includa sia competenze tecniche che trasversali per affrontare le sfide del mondo del lavoro.

# Quali sono le competenze trasversali più ricercate dalle imprese del Sud e quali quelle del Nord

## Competenze Trasversali ricercate nel SUD

1. **Gestione dei rapporti con la clientela** - Questa competenza è particolarmente apprezzata, con un'attenzione specifica alla capacità di interagire e mantenere buone relazioni con i clienti.
2. **Risoluzione dei problemi e situazioni critiche** - Le imprese del Sud tendono a valorizzare fortemente la capacità di affrontare e risolvere problemi in modo efficace.
3. **Capacità di lavorare in gruppo** - La collaborazione è vista come un elemento chiave per il successo delle attività lavorative.

## Competenze Trasversali ricercate nel NORD

1. **Pianificazione delle risorse e anticipazione degli scenari futuri** - Le imprese del Nord mostrano una maggiore enfasi sulla capacità di pianificare e prevedere le necessità future.
2. **Gestione e motivazione del personale** - Le competenze legate alla leadership e alla gestione delle risorse umane sono particolarmente valorizzate.
3. **Utilizzo efficace del tempo di lavoro** - La capacità di gestire il tempo e dare priorità ai compiti è considerata fondamentale.

Mentre le imprese del Sud si concentrano maggiormente su competenze legate alla gestione dei rapporti e alla risoluzione dei problemi, quelle del Nord tendono a privilegiare competenze strategiche e di pianificazione. Questo riflette le diverse dinamiche economiche e le esigenze specifiche dei mercati locali.

## Strategie adottate dalle imprese per l'acquisizione di competenze digitali

1. La formazione interna è la strategia più comune per acquisire competenze digitali, utilizzata dal 58,1% delle imprese, con una maggiore incidenza nelle medie imprese (69,3%).
2. Circa il 15,6% delle aziende, soprattutto nel Sud e nelle isole, assume nuove risorse per formarle internamente, vista la carenza di competenze locali.
3. Solo il 13,5% delle imprese opta per l'acquisizione di personale già competente, una strategia più comune nelle aziende di maggiori dimensioni.
4. Le differenze territoriali influenzano le strategie adottate, con le imprese del Nord più inclini alla formazione interna, mentre quelle del Sud e delle isole ricorrono maggiormente a risorse esterne.

### Differenze territoriali nell'adozione delle tecnologie digitali e nella formazione

Le imprese del **Nord Italia**, soprattutto nel Nord-Ovest, investono maggiormente nella formazione interna ed esterna grazie a una solida infrastruttura formativa.

Le aziende del **Centro Italia** si distinguono per un minor utilizzo di tutte le modalità di acquisizione delle competenze digitali, mantenendo però un approccio omogeneo senza forti preferenze.

Nel **Sud e nelle isole**, le imprese assumono più nuove risorse per formarle internamente e si affidano maggiormente alla formazione esterna, ma utilizzano meno il training on the job rispetto alla media nazionale.

Le differenze territoriali riflettono disparità economiche e di risorse, richiedendo politiche mirate per ridurre il divario digitale e promuovere la digitalizzazione nelle aree meno sviluppate.

## Le esigenze formative delle imprese riguardo alle competenze tra il Nord e il Sud

Le imprese del **Sud** danno più importanza alle **competenze trasversali**, come lavoro di gruppo e problem solving, ma mostrano una maggiore necessità di rafforzarle rispetto al Nord, dove queste competenze sono più consolidate.

Le imprese del Sud evidenziano una maggiore **carenza di competenze tecnico-operative**, soprattutto nelle **competenze informatiche avanzate e nelle lingue straniere**, rispetto alle imprese del Nord.

Le **competenze digitali**, come la cyber security, sono rilevanti a livello nazionale, ma nel Sud c'è una maggiore urgenza di migliorare la formazione in questo ambito.

Le imprese del **Sud** hanno più **difficoltà a raggiungere gli obiettivi formativi** rispetto al Nord, probabilmente a causa di un accesso limitato alle risorse formative e di un'implementazione meno efficace delle attività formative.



# Considerazioni finali

## Divari Territoriali e Formazione Continua

- **Divari territoriali crescenti:** Negli ultimi decenni, e in particolare dopo la crisi pandemica, i divari territoriali in Italia si sono accentuati, con il Nord che mostra migliori performance nella formazione aziendale rispetto al Sud.
- **Tecnologia:** L'adozione di nuove tecnologie tende a favorire le aree più sviluppate, aggravando ulteriormente il divario.
- **Bassa partecipazione alla formazione:** Le imprese del Sud mostrano un tasso di partecipazione formativa significativamente inferiore rispetto a quelle del Nord (10 pp).
- **Confronto Internazionale:** L'Italia è in ritardo rispetto a paesi come Germania, Spagna e Francia in termini di formazione, ma supera la Germania in partecipazione e intensità formativa.
- **Carenza di Competenze tecnico-operative:** Le aziende meridionali evidenziano una maggiore necessità di competenze tecnico-operative, in particolare nelle aree informatiche e linguistiche.
- **Difficoltà di Accesso:** Le micro e piccole imprese del Sud affrontano maggiori difficoltà nell'accesso alla formazione, con costi più elevati e risorse limitate.
- **Percezione negativa della formazione:** La formazione è spesso vista come non essenziale per la crescita aziendale, specialmente nelle aree svantaggiate.

# Considerazioni finali

## Politiche di Sviluppo e opportunità

- **Politiche di sviluppo necessarie:** È fondamentale implementare politiche mirate per ridurre i divari territoriali e promuovere la formazione nelle aree svantaggiate.
- **Allineamento alle sfide globali:** Investire nella formazione e nella digitalizzazione è fondamentale per rendere il contesto produttivo più innovativo e allineato alle sfide globali.
- **Potenziare le Competenze:** È essenziale potenziare le competenze nelle PMI del Sud per aumentare la competitività e l'innovazione.
- **Opportunità del PNRR:** Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta un'opportunità cruciale, con circa 82 miliardi di euro destinati alle regioni meridionali.
- **Promuovere la Formazione Continua:** Incentivare le imprese a investire nella FC per migliorare competenze e competitività.
- **Sostenere le PMI:** Fornire supporto specifico alle micro e piccole imprese per facilitare l'accesso e ridurre i costi.
- **Campagne di sensibilizzazione:** Valorizzare l'importanza della formazione e delle competenze nel contesto economico attuale.
- **Integrazione delle Politiche:** Integrare le politiche di coesione con strategie nazionali per garantire un approccio coordinato e mirato alla riduzione dei divari territoriali.

# TO KNOW MORE...



- Angotti R., Campanella G., Vergani A. (a cura di) (2023), **Special Issue: «La formazione continua in Italia, tra questioni irrisolte e nuovi scenari d'intervento»**, *Scuola Democratica*, n. 1/2023, pp. 5-166, Il Mulino editore, Bologna <<https://www.rivisteweb.it/issn/1129-731X/issue/8708>>
- Angotti R. (a cura di) (2023), **Special Issue: «La funzione strategica della Formazione continua per lo sviluppo dei sistemi di conoscenze e competenze»**, *Economia & Lavoro*, N. 1/2023, pp. 9-118, Carocci editore, Roma <[https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023\\_IT.pdf](https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023_IT.pdf)>
- **Parlamento italiano** (MLPS-INAPP-ANPAL) (2024), Relazione sulla Formazione Continua in Italia (Annualità 2022-2023). **XXIII Rapporto sulla Formazione Continua** (Articolo 66, comma 3, della legge 17 maggio 1999, n. 144), Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Atto Parlamentare XLII, n. 2 - Relazione sulla formazione continua in Italia, riferita alle annualità 2021-2022 Senato della Repubblica - Documento XLII n. 2 - XIX Legislatura <<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4260>>
- INAPP (2023), **“La formazione continua e l'apprendimento degli adulti”**, **Rapporto INAPP 2023**, Capitolo 3, pp. 178-200, Rubettino, Soveria Mannelli <[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4122/Inapp\\_Rapporto\\_2023\\_capitolo3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4122/Inapp_Rapporto_2023_capitolo3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>
- **Cedefop (2023). Thematic country review on upskilling pathways for low-skilled adults. in Italy:** key findings of the first research phase. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. <<http://data.europa.eu/doi/10.2801/148295>>
- Amendola M., Angotti R., Di Castro G., Vitali C.M., Volpi M. (2023). **Analisi tematica per Paese sui percorsi di miglioramento del livello di competenze degli adulti low-skilled in Italia:** Risultati chiave della prima fase di indagine. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)-INAPP, 2023.
- Angotti R., Dordit L. (2021), Adult competences in Italy between company's responsibility and individual right to training, in Proceedings of the 2nd International Conference of the Journal Scuola Democratica “Reinventing Education”, Vol. 1, Citizenship, Work and The Global Age, pp. 931-44.



# TO KNOW MORE...



- Angotti R, Dordit L.(2023), Questioni chiave per le policy della formazione continua in Italia, basate sui risultati dell'Indagine Inapp Indaco-Imprese, Economia&Lavoro n.1 2023, Carocci, Roma  
<[https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023\\_IT.pdf](https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/Indice1-2023_IT.pdf)>
- Pedone A., Angotti R., Barricelli D. (2023), Training and skills development in SMEs. Analysing the role of support policies and NRRP strategies, Sinappsi XIII, n.1, pp.32-49 <<https://shorturl.at/CITZ0>>, <[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3935/INAPP\\_Sinappsi\\_1-2023.pdf](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3935/INAPP_Sinappsi_1-2023.pdf)>
- Angotti R., Occhiocupo G., Pedone A. (2023), Formazione continua e digitalizzazione nella PA. Spunti di riflessione dai dati dell'Indagine INDACO-PA, Sinappsi, XIII, n.3, pp. 33-48  
<[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4207/INAPP\\_Innovazione-tecnologica-nella-PA\\_Sinappsi\\_3-2023.pdf](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4207/INAPP_Innovazione-tecnologica-nella-PA_Sinappsi_3-2023.pdf)>
- Angotti R, Di Castro G (2023), Profilo di adulti low skilled: caratteristiche, partecipazione formativa e competenze, Economia&Lavoro, n.1 2023, Carocci, Roma
- Angotti, R.; Fonzo, C. (2022). Teachers and trainers in a changing world – Italy: Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET). CEDEFOP ReferNet thematic perspectives series [https://www.cedefop.europa.eu/files/5586\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5586_en.pdf)
- Angotti R., Pedone A. (2022), The renewed role of continuing vocational training for inclusion and territorial development in the twin transitions, research paper, XLIII Conferenza scientifica Annuale AISRe, Milano, 5-7 settembre 2022
- Angotti, R., Perani, G., (2021), Surveying intangible investments of firms before and after the pandemic: the INAPP experience with new methodologies and new data sources, EESW21 Conference, EUROSTAT
- Angotti R., Occhiocupo G., (2023), L'offerta di formazione professionale in Italia. Evidenze e prospettive,, Nuova Professionalità, IV, n.3, pp.17-23



# Grazie per l'attenzione

## Roberto Angotti

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Responsabile Gruppo di Ricerca **Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti**

Responsabile Gruppo di Ricerca e Coordinatore nazionale **ReferNet Italy (CEDEFOP)**

r.angotti@inapp.gov.it

## Achille Pierre Paliotta

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Gruppo di Ricerca **Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti**

a.paliotta@inapp.gov.it

## Simona Carolla

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Gruppo di Ricerca **Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti**

s.carolla@inapp.gov.it

## Annamaria D'Alessio

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Gruppo di Ricerca **Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti**

a.dalessio@inapp.gov.it

## Daniela Parrella

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

Gruppo di Ricerca **Formazione Continua e Apprendimento degli Adulti**

d.parrella@inapp.gov.it



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)