



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Audizione su

***Affare Assegnato n. 974
(Lavoro 4.0)***

OSSERVAZIONI E PROPOSTE



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

I. Introduzione

L'attuale fase economica nei Paesi più avanzati è dominata dall'accesso alla conoscenza e dalla progettazione e costruzione di tecnologie e strumenti che lo consentono. Le tecnologie per l'informazione e la comunicazione (ICT) sono una componente fondamentale del rapporto tra economia e società ed ogni Paese industrializzato è allo stesso tempo produttore e consumatore di beni tecnologici. Il forte sviluppo delle tecnologie negli ultimi anni e l'introduzione della strumentazione digitale sia nella vita quotidiana sia nel sistema economico ha riportato in discussione il tema della sostituzione del lavoro umano con la tecnologia, fino a paventare scenari drammatici e con più del quaranta per cento delle attuali professioni e mansioni sostituite dall'automazione e dai computer entro i prossimi vent'anni. Lo scenario apocalittico della "fine del lavoro" accompagna ogni passaggio, fin dagli albori, della storia del lavoro e dell'attività umana. Le speranze di miglioramento dei servizi e della qualità della vita introdotte dall'innovazione si sono sempre accompagnate con i timori della sostituzione del lavoro umano determinata dall'introduzione delle nuove scoperte nel sistema sociale ed economico e soprattutto nelle attività produttive. La precedente previsione di una crisi globale del lavoro risale a circa vent'anni fa con l'avvio della rivoluzione informatica e di internet, che portò alcuni studiosi a teorizzare il drastico calo dell'occupazione nei Paesi più avanzati. In realtà, ciò non è avvenuto: negli ultimi vent'anni, in tutti i Paesi OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) l'occupazione è aumentata (se si confronta il dato del 1997 questo è accaduto anche in Italia). Il rallentamento della crescita occupazionale, verificatosi negli ultimi otto anni, riguarda una crisi iniziata per le conseguenze di una problematica mondiale di natura finanziaria, più che per l'introduzione delle tecnologie. Si assiste, quindi, a quello che potrebbe sembrare un paradosso per chi paventa scenari catastrofici: negli ultimi anni i Paesi dell'area OCSE che hanno maggiormente aumentato gli occupati sono proprio quelli che hanno aumentato gli investimenti in tecnologia, come i Paesi Scandinavi e la Germania, mentre il dato occupazionale è rimasto un problema in Paesi che hanno ridotto al minimo gli investimenti in innovazione, come



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

l'Italia e la Grecia. Non vi è nulla di paradossale. È la conseguenza di un fenomeno evidente, quanto poco considerato nelle sue conseguenze sul mercato del lavoro: l'economia della conoscenza comporta innovazione e richiede tecnologie necessarie per la creazione di posti di lavoro di qualità. Le difficoltà occupazionali derivano dai ritardi nell'economia della conoscenza e nello sviluppo del capitale umano, più che dalle conseguenze dell'introduzione di strumenti tecnologici innovativi per la produzione. Il problema dell'effetto sostitutivo delle tecnologie riguarda soprattutto chi non investe in innovazione: in questo caso il lavoro che viene meno non determina nuove attività. Rispetto quindi agli scenari che vengono presentati appare opportuno e realistico affrontare il tema delle conseguenze dell'innovazione sul lavoro dal punto di vista complessivo, valutando in primo luogo come i Paesi che hanno saputo investire sull'innovazione abbiano avuto benefici in termini di creazione di occupazione aggiuntiva ed il numero di posti di lavoro sia superiore alle attività sostituite dalle tecnologie. Vale anche la pena considerare come il fenomeno di sostituzione, laddove si è determinato, ha determinato la sostituzione di lavoro ripetitivo e manuale (automatizzato grazie alle nuove tecnologie) con lavoro aggiuntivo di natura progettuale e di contenuto. Il "cosa si fa" è cambiato insieme al "come si fa". Va quindi affrontato il tema dell'impatto delle tecnologie sul lavoro nel modo che appare più corretto: come una delle ricadute del processo di innovazione presente nell'economia della conoscenza. Da questo punto di vista la situazione risulta essere particolarmente chiara e confermata dai fenomeni che sono stati letti e valutati negli ultimi anni dagli osservatori economici e che si possono sintetizzare nella formula: chi non fa innovazione finisce prima o poi per subirla.

II. Uno sguardo all'estero

Il dibattito sugli effetti dell'industria 4.0 sull'occupazione contempla posizioni estremamente divergenti che spaziano dalle posizioni pessimistiche della "*fine del lavoro*", alle teorie dell'aumento



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

globale e continuo dell'occupazione attraverso processi di riallocazione del capitale umano all'interno di catene di valore sempre più interconnesse. Tali cambiamenti, anche nelle precedenti rivoluzioni tecnologiche, hanno sempre prodotto uno spiazzamento iniziale delle competenze e un aumento netto di occupazione. In questa fase storica la sfida tecnologica mette al centro della sfida la capacità di investimento in capitale umano in un modello di produzione orientato alla produzione di beni e servizi individualizzati.

Il processo di delocalizzazione e di globalizzazione ha quasi esaurito l'effetto competitivo basato sui differenziali salariali. Al tempo stesso i modelli di produzione tradizionali, attraverso l'uso massimo di processi automatizzati, abbattano il fabbisogno di lavoratori non qualificati addetti alle catene di montaggio. Contemporaneamente è aumentata la richiesta di occupati in funzioni di controllo, design, sviluppo e servizi diretti al cliente finale.

Valga come esempio il forte investimento che il Governo cinese sta promuovendo nella creazione di forza lavoro robotica per rispondere all'aumento del costo del lavoro umano.

Dal settembre 2014, 505 fabbriche nella provincia di Guangdong, hanno investito 4,2 miliardi di yuan (&430 milioni) in robot con l'obiettivo di sostituire migliaia di lavoratori.

Nel giro di pochi anni Foxconn, la principale industria produttrice di smartphone (come iPhone), ha ridotto gli addetti alla produzione da 110 mila a 50 mila attraverso investimenti in robot.

Nello stesso periodo, il numero di occupati dei fornitori di Apple negli Stati Uniti è passato da 15 mila del 2007 (anno di lancio dell'I-Phone) a 80 mila (dato 2016). Se si considerano i fornitori statunitensi e gli addetti ai servizi si registra un incremento di ulteriori 90 mila occupati. A titolo di esempio, Apple, attraverso la piattaforma tecnologica "Apple Store", nei soli Stati Uniti conta dal 2008 ad oggi oltre 1 milione e mezzo di sviluppatori, che hanno guadagnato complessivamente oltre 16 miliardi di dollari.

Il lavoro di questi sviluppatori rientra nel concetto di lavoro del '900? Questi lavoratori sono inseriti in sistemi di protezione, tutela e garanzie previdenziali? Hanno diritto alla rappresentanza sindacale e



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

sono riconosciuti dal sistema finanziario come “lavoratori” capaci di ottemperare ad obbligazioni di restituzione di prestiti o mutui?

Le nuove sfide del lavoro non si basano dunque sulla “scomparsa”, ma sulla “trasformazione” del lavoro. La riformulazione del lavoro comporta la sua ridefinizione da tradizionale lavoro dipendente subordinato a *self-contractors* con carriere interne ed esterne alle organizzazioni basate sulla valorizzazione delle competenze digitali e relazionali.

In Italia il dibattito sul lavoro occasione, voucher, smart working ecc. dovrebbe sempre tener presente che la legislazione del mercato del lavoro deve essere conciliata con il diritto alle tutele con i nuovi processi di produzione del valore.

III. La situazione italiana

Il tema dell'innovazione e della capacità di promuoverla è determinante. Gli indicatori che misurano la capacità di innovazione, come l'indice di competitività regionale della Commissione Europea RCI, distinguono tra innovazione ed innovazione tecnologica. Si tratta di una distinzione fondamentale: la prima riguarda la capacità complessiva di generare e progettare il cambiamento; la seconda è più specifica poiché riguarda la capacità di usare strumenti tecnologici in affiancamento ai processi di innovazione. Si tratta di due indicatori che in generale si accompagnano e si autodeterminano. Da questo punto di vista va quindi osservato come l'introduzione di innovazione tecnologica e digitale in un sistema economico non sia un processo spontaneo, ma un fenomeno indotto dalle scelte di innovazione nelle politiche economiche, sociali, del lavoro e del welfare. In questo senso, durante il periodo 2008-2014, l'Italia ha limitato gli investimenti in ricerca ed innovazione e non ha sostenuto in maniera adeguata l'introduzione di tecnologie digitali ed informatiche nell'economia, nella società e nella pubblica amministrazione. Anche grazie alle riforme degli ultimi anni si segnala una limitata ripresa della domanda di innovazione, sia nel settore pubblico sia nel settore privato che tuttavia:



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

- 1) resta sotto la media europea;
- 2) varia in modo sensibile tra regione e regione.

È necessario evidenziare come proprio i territori italiani che hanno maggiormente sostenuto l'introduzione nei sistemi produttivi di tecnologie digitali sono quelli che, dopo una iniziale difficoltà occupazionale, stanno ottenendo già nel medio periodo un impatto positivo in termini di incremento occupazionale. Non a caso Lazio, Lombardia, Trentino Alto Adige ed Emilia Romagna sono le regioni che più hanno sostenuto l'innovazione in questi anni e sono anche le uniche quattro regioni che hanno aumentato l'occupazione recuperando quanto è stato perso dal 2009 per conseguenza della crisi. In ogni caso, rispetto all'adeguamento al processo di innovazione, l'Italia resta in ritardo e la diversità tra i territori aumenta i fattori di disuguaglianza. L'Italia deve in primo luogo fare i conti con una diffidenza culturale di fondo con l'innovazione: la tendenza degli italiani, anche degli imprenditori, è quella di preferire il risparmio all'innovazione. Alcuni esempi della sorte dei grandi innovatori italiani. Guglielmo Marconi, figlio di una ricca donna irlandese, deve all'aiuto della madre ed alle sue entrate a Londra il sostegno per la promozione dei primi brevetti, del tutto ignorati in Italia. Dopo la morte di Adriano Olivetti, Mediobanca e Fiat acquisiscono la Olivetti, decidendo di vendere alla concorrente Helwett Packard i geniali brevetti dell'ingegner Perotto dei primi personal computer al mondo (tra cui il Programma 101 usato dalla Nasa per lo sbarco sulla Luna) in quanto "il settore elettronico è un neo da estirpare" (dichiarazione dell'amministratore delegato della Fiat Valletta). Più recentemente l'emblematica vicenda di Massimo Marchiori, il ricercatore che, in assenza di raccomandazione, non ottiene posto nell'università italiana e decide di trasferirsi negli Stati Uniti, entra al MIT di Boston e crea dopo pochi mesi il sistema Hyper Search, il motore di ricerca alla base di Google.

La creazione di occupazione negli ultimi anni è determinata dal rapporto tra investimenti in capitale umano e tecnologia, necessaria per l'aumento della produttività. In questi anni l'Italia non è riuscita a recuperare il grave ritardo che si è determinato durante gli anni dalle crisi e restano del tutto



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

inadeguati gli investimenti pubblici e privati in ricerca ed innovazione. Va segnalato, tuttavia, come siano proprio le aziende, di solito di media grande dimensione, che investono in innovazione e capitale umano e aventi una forte vocazione all'export ed alla specializzazione, ad essere tornate a creare occupazione di qualità in Italia. È necessario, quindi, affinché la tecnologia comporti una opportunità e non un rischio che la stessa diventi uno strumento a disposizione delle risorse umane più competenti nell'obiettivo di fare innovazione, migliorare la produttività e sostenere la competitività. È uno schema di gioco piuttosto chiaro e funzionante, che tuttavia appare presente solo in alcuni settori produttivi e diffuso in modo non omogeneo sul territorio nazionale. In ogni caso la filiera dell'innovazione evidenzia un differenziale di spesa da colmare per evitare che si determini una perdita di posti di lavoro obsoleti non accompagnata dalla creazione di posti di lavoro di qualità. In ricerca ed innovazione l'Italia spende, come investimento pubblico, circa l'1,3 per cento del PIL, meno della metà della Germania. Se mettiamo in fila la spesa (o meglio l'investimento) negli altri settori di innovazione del capitale umano (dall'Università alle politiche attive per il lavoro, dalla formazione continua al digitale nella PA) l'Italia è costantemente sotto la media e diventa chiaro come oggi rischi di rimanere indietro sulla prospettiva del cambiamento e quindi di subirne gli effetti negativi, quanto meno nella componente più debole del mercato del lavoro. Il dato emblematico riguarda le imprese, soprattutto le piccole aziende che costituiscono il cuore del lavoro italiano, che investono in ricerca ed innovazione lo 0,70 per cento del PIL contro l'1,45 per cento delle imprese francesi e l'1,90 per cento delle imprese tedesche. Si tratta di un errore strategico: solo l'innovazione tecnologica e di processo può permettere alle piccole imprese italiane di definire sistemi di rete ed investimenti in grado di sostenere la competizione con imprese di maggiori dimensioni. In ogni caso se l'Italia non accelera e non completa il percorso di innovazione e di riforme a livello nazionale per quanto riguarda la pubblica amministrazione, il mercato del lavoro, il welfare, il sistema contrattuale, il sostegno alla ricerca ed alle attività produttive, la promozione dei servizi alle imprese rischia di limitare la produttività e la capacità di creare valore aggiunto e quindi di "subire" le conseguenze



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

della tecnologia più che di coglierne le opportunità. Il forte calo dei brevetti avvenuto negli ultimi anni è preoccupante. Il numero dei brevetti italiani è oggi del tutto inadeguato rispetto alla capacità produttiva italiana ed è la conseguenza di quel calo di capacità innovativa che può far prevalere i fattori di rischio rispetto a quelli della creazione di opportunità.

a) I rischi

Pertanto, alla luce dei dati e dei fenomeni considerati, il quadro del rapporto tra innovazione, tecnologie e mercato del lavoro non appare preoccupante solo nei Paesi che hanno saputo investire in innovazione ed in particolare in capitale umano e competenze in grado di governare e promuovere i processi di cambiamento. La situazione italiana, evidenziata dai dati sul mercato del lavoro del “Rapporto Italia” 2017 dell’Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro, mostra difficoltà nella definizione di uno standard nazionale adeguato, di un riferimento condiviso rispetto al livello di innovazione e all’utilizzo delle tecnologie nella società e nell’economia. I territori che hanno un maggior numero di persone coinvolte nell’ICT anche in Italia, come nel resto d’Europa, sono quelli con migliore crescita occupazionale. L’iniziale riduzione delle attività e delle mansioni elementari e ripetitive indotte dalle nuove tecnologie ha determinato la crescita di altre opportunità collaterali, anche nel settore dei servizi e nelle professioni. Rispetto alle conseguenze di questi fenomeni sul mercato del lavoro italiano vanno evidenziati due interessanti fenomeni.

Il primo fenomeno è generale e comune anche a Paesi in questo periodo economicamente più forti del nostro. Dove è promossa l’innovazione, il calo del lavoro dipendente a tempo indeterminato è compensato dalla crescita del lavoro a termine, delle libere professioni e dei freelancers (il fenomeno dei self contractors). L’evoluzione del mercato del lavoro, indotta dalle tecnologie e dalla qualificazione dei servizi nei Paesi più avanzati, determina non tanto una distruzione di posti di lavoro, ma la sostituzione di lavoro ripetitivo (caratterizzato da contratti standard) con lavoro “smart”, caratterizzato da un diverso modello organizzativo con un minor ricorso a contratti standard e dalla



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

maggiore presenza di lavoro a termine e di lavoro professionale, come evidenziato dai rapporti dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro.

Nei sistemi che non promuovono innovazione in modo diffuso il rischio è duplice: oltre al fenomeno sopra descritto si assiste ad una divisione del lavoro in cui ad una minoranza di lavoratori specializzati e ben pagati (che governano i processi produttivi, svolgono mansioni progettuali e non sono sostituibili dalle tecnologie) si contrappone una maggioranza di lavoratori a basso reddito e con scarse competenze di tipo esecutivo (sostituibili sia dalle macchine che da immigrati disponibili ad ogni condizione di lavoro). È evidente come la parte del Paese, soprattutto il Mezzogiorno, che oggi non è ancora coinvolta dalla fase di ripresa economica rischi questa pericolosa deriva. Se per le competenze medio alte il fenomeno in corso è quello della professionalizzazione del lavoro, per le competenze basse esiste il pericolo della marginalità e della sostituzione con strumenti tecnologici anche in Italia. Per limitare i rischi e provare a cogliere le opportunità di questa fase diventa determinante completare le riforme riguardanti le condizioni di riferimento del lavoro nei sistemi che promuovono innovazione.

b) Le opportunità

Se è vero che le opportunità dei cambiamenti derivanti dall'innovazione tecnologica sul lavoro italiano dipendono dal completamento delle riforme e da investimenti adeguati, è altresì evidente come l'Italia abbia alcuni aspetti di fondo del proprio modello economico e sociale in grado di attenuare i rischi della perdita di posti di lavoro e di aumentarne le opportunità. Non è un caso che quelle aree del Paese che sono uscite dalla crisi occupazionale negli ultimi anni sono state in grado di farlo grazie a quella combinazione tra welfare, capitale umano, innovazione e produttività nei sistemi territoriali che appare oggi ancora assente nel resto del Paese. La capacità di realizzare riforme, di investire sul capitale umano e sull'innovazione può costituire un interessante volano occupazionale per l'Italia e potrebbe limitare il rischio che la tecnologia sostituisca il lavoro dell'uomo per via di



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

alcuni aspetti ben presenti in Italia. Si tratta di una tendenza che riguarda sia il “cosa si fa” sia il “come lo si fa”.

In questa fase al fenomeno della globalizzazione e della uniformità dei consumi, che ha spinto soprattutto le economie emergenti degli ultimi venti anni, si sta affiancando nella parte più ricca del pianeta, ed in generale nei Paesi più avanzati, una crescita della “personalizzazione” dei beni e dei servizi. Se la parte meno ricca del globo e dei consumatori mantiene la prevalenza per beni e servizi fungibili, di bassa qualità e di massa, aumenta nei Paesi ricchi la domanda di beni e servizi di alta qualità e “custom made”, ossia personalizzati o di particolare qualità. Alla quantità si sostituisce la qualità, come elemento che caratterizza la domanda nei Paesi più avanzati e nei ceti più abbienti. L'Italia ha da questo punto di vista alcune eccellenze e costituisce un Paese fortemente attrattivo per il consumatore di qualità. Basti pensare al settore agroalimentare e al settore dei beni di lusso che in Italia godono di una combinazione tra vocazione del territorio, artigianalità e qualità spesso uniche al mondo. Oppure ancora altri elementi forti del “Made in Italy” come la meccanica di precisione, l'arredo ed il design. La crescita dell'artigianato nella dimensione dell'artigianato digitale e nel rapporto tra i mestieri tradizionali e l'utilizzo delle nuove tecnologie è peraltro una delle dimensioni delle reti delle piccole imprese e del loro sviluppo sostenuto da Industria 4.0 (basti pensare all'e-commerce). Anche nel settore turistico, al tipico turismo di massa “mordi e fuggi” (che determina poco valore aggiunto) si sta affiancando il cosiddetto “turismo esperienziale” in grado di collegare al percorso turistico quello enogastronomico e culturale, che determina maggiore valore aggiunto e meno rischi.

Si tratta di una domanda che porta con sé un altro elemento in cui l'identità italiana riesce ad esprimersi al meglio e che costituisce forse l'unico ambito del lavoro che nessuna macchina o tecnologia potrà mai sostituire: la passione in ciò che si fa e l'attenzione al cliente. Emerge nel consumatore più attento e ad alto reddito una richiesta di “attenzione” e personalizzazione che può trovare risposte sia nei settori trainanti del “Made in Italy” sia in alcune attitudini comportamentali e



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

relazionali molto presenti nell'atteggiamento degli italiani sul lavoro. Non esiste in nessuna altra lingua al mondo un sinonimo di "fare bella figura". La cosiddetta "customizzazione" dei servizi costituisce, peraltro, uno dei fattori più in crescita nel mercato del lavoro ed interessa anche i servizi di grandi imprese tecnologiche, determinando una crescita di quella domanda di "professionalizzazione del lavoro" che riporta le attività professionali, anche quelle ordinistiche, tra quelle più richieste sul mercato. Il lavoro "su richiesta" si collega ad una domanda di beni e servizi "su richiesta" in crescita anche e soprattutto in Italia. Il lavoro professionale in questa dinamica diventa centrale.

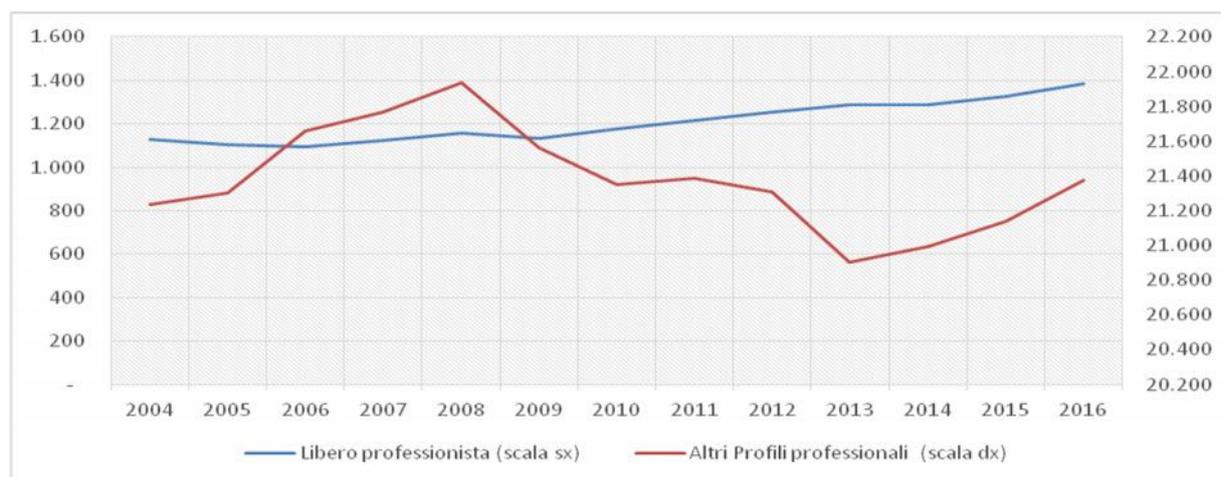
Se alla domanda di personalizzazione dei servizi e dei prodotti è legata la capacità di affrontare l'innovazione creando opportunità e non rischi è altrettanto evidente come questa capacità derivi da un plus in termini di competenza, intelligenza emotiva, *soft skills*, capacità di lavoro in team e di progettazione che oggi non appare garantita dalle istituzioni formative italiane. Il sistema scolastico e formativo è oggi in ritardo rispetto a questa sfida e soprattutto adotta standard molto disomogenei. In generale le istituzioni formative sembrano ancora in difficoltà nel fornire accanto al "saper fare" quelle competenze in termini di "saper essere" che costituiscono il reale elemento di differenza competitiva rispetto al capitale umano. Tuttavia è proprio in questa combinazione di competenze che va riconosciuto il fattore in grado di generare il salto di qualità necessario all'Italia e di valorizzare le riconosciute attitudini italiane alla flessibilità e al *problem solving*. Appare evidente come l'innovazione possa determinare opportunità e limitare i rischi solo se è vista come un aspetto prioritario delle politiche pubbliche italiane. Le politiche e gli investimenti necessari oggi per cogliere le opportunità dell'innovazione e delle tecnologie sono peraltro piuttosto chiare, anche se in l'Italia, con le sue divisioni, fanno fatica a muoversi in modo ordinato su questo sentiero.

IV. Le libere professioni come paradigma del cambiamento

Le libere professioni, soprattutto quelle di tipo ordinistico, possono essere prese a paradigma del lungo percorso di riconoscimento di diritti di welfare, previdenziali e di diritti all'equo compenso.

Negli anni della grande crisi economica che va dal 2009 al 2013, l'unica tipologia di occupati in crescita è quella dei liberi professionisti (figura 1).

Figura 1: numero di occupati (15 anni e oltre) come liberi professionisti e altri profili professionali (media annua, valori in migliaia)



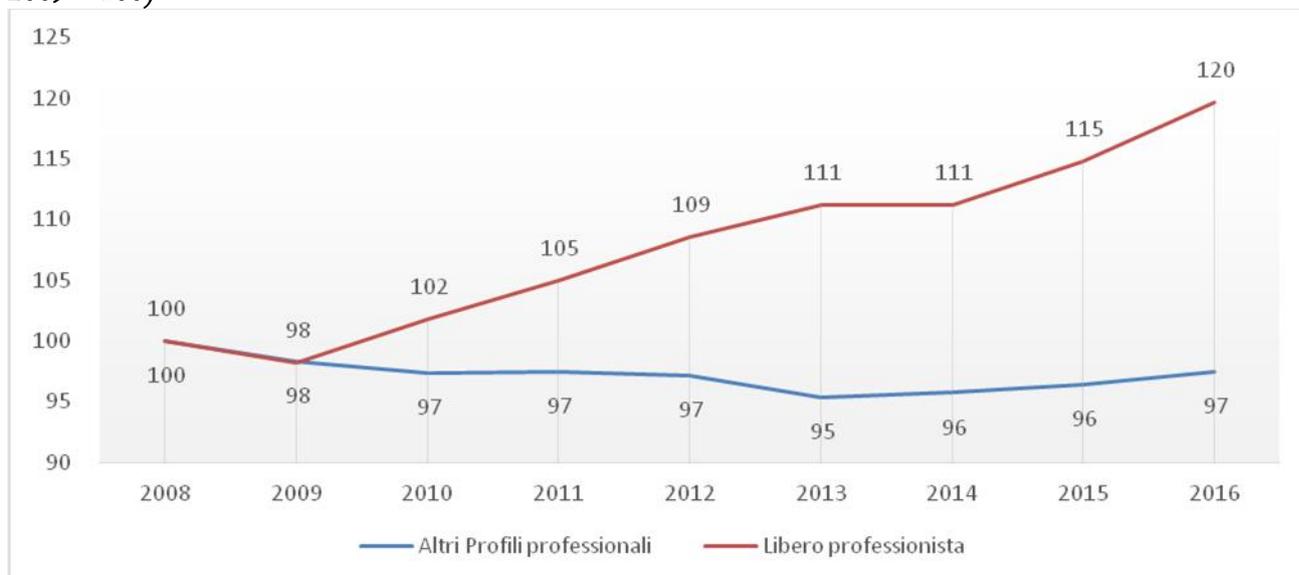
Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Istat Forze di lavoro

Se si prende a riferimento il 2008, il numero di altre professioni è costantemente colpito da una perdita di occupati che ha raggiunto il milione di unità nel 2013 (-5%) per poi vedere un lento recupero fino ad una diminuzione di 560 mila occupati nel 2016 rispetto al 2008 (figura 2). Nello stesso periodo, rispetto al 2008, è aumentato il numero di professionisti (+11% nel 2013 e +20% nel 2016).



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Figura 2: Occupati (15 anni e oltre) come liberi professionisti e altri profili professioni (Numeri indice 2009=100)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati Istat Forze di lavoro

V. La nuova definizione di lavoro e lo spiazzamento dei percorsi lavorativi

Un lavoro sempre più “su richiesta”, incentrato su micro-fasi delle catene di produzione del valore, determina percorsi lavorativi che a fasi di produzione retribuita alternano fasi di inattività, sfruttabili per l’aggiornamento delle competenze.

In questo nuovo paradigma dei percorsi lavoro-non lavoro è necessario passare in modo universale ad un modello lavoro–aggiornamento–lavoro. Il tema delle politiche attive e della formazione specialistica risulta essere centrale, non solo per percorsi di riqualificazione, ma anche per tenere il passo con il cambiamento e la domanda di competenze sempre più specialistiche e integrate.

A questo proposito, l’Italia sembra essere in forte ritardo rispetto agli altri Paesi europei sia su strumenti di transizione scuola-lavoro sia rispetto al legame fra politiche passive e politiche attive come ad esempio nello strumento dell’assegno di ricollocazione.

La legislazione italiana destina risorse per l’assistenza al ricollocazione delle sole persone che hanno già lavorato in condizioni tradizionali (ex dipendenti con un congruo numero di mesi di lavoro alle



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

spalle). Rispetto ad una platea potenziale di 1 milione e cento mila persone¹, a due anni dalla riforma è partita una sperimentazione su un campione di soli 30 mila giovani. Il sistema della ricollocazione impone una delega ampia ai soggetti che sono autorizzati ai servizi di ricollocazione, in quanto i servizi pubblici non sono in grado di gestire tali misure. La platea potenziale è fortemente esposta al rischio di esclusione lavorativa e sociale in un mercato del lavoro che chiede nuove competenze e investe in capitale umano.

In questo scenario restano esclusi tutti i nuovi lavori *self-contractors*, che oltre a non essere “certificati” da contratti di lavoro subordinato (ad esempio coloro che lavorano attraverso piattaforme tecnologiche dell’industria 4.0), non essendo coperti a fini previdenziali, non hanno neanche accesso ai servizi di aggiornamento professionale e di sostegno al reddito.

VI. La famiglia nell’era della rivoluzione tecnologica

Il nuovo modello occupazionale, determinato dalla innovazione dei processi produttivi, trova nell’analisi demografica il vero fattore previsionale sul futuro del sistema Italia nel suo complesso.

Le proiezioni demografiche prevedono un innalzamento costante dell’età media nei Paesi europei, ed in particolare in Italia, e questo comporta un numero di persone in età da lavoro sempre più anziane e meno disponibili a seguire la domanda di aggiornamento delle competenze.

Se a questo si aggiunge che la tutela dei nuovi lavori (discontinui e autonomi) non soddisfa le condizioni per favorire la costituzione di nuovi nuclei familiari, e quindi un aumento della natalità, neanche l’apporto fornito dall’immigrazione può supportare l’Italia nella sfida sulla competitività globale.

Di contro, la presente e futura domanda di lavoro potrà contare su un sistema di istruzione italiano di base che valorizza le materie umanistiche oltre che tecniche. Questa risorsa di lungo periodo è senz’altro una carta a favore della competitività dei diplomati e laureati italiani.

¹http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2017/Indagine_Assegno_Ricollocazione.pdf



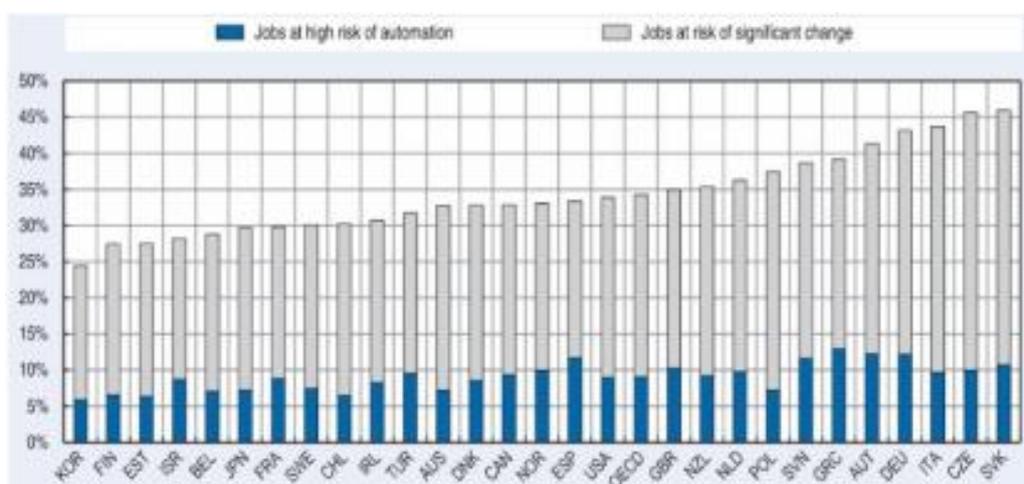
Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali

VII. Il paradosso dell'aumento della disoccupazione tecnologica e della domanda inesa per skill shortage

La condizione attuale delle professioni risente della forte accelerazione che la tecnologia ha introdotto nei processi produttivi. Nell'ultimo decennio si registra la paradossale concomitanza dell'aumento di persone che perdono il posto di lavoro perché sostituiti da processi di automazione (disoccupazione tecnologica) e al contempo un forte aumento di domanda di lavoro che non trova risposta nell'offerta di competenze disponibili nel mercato del lavoro (*skill shortage*).

L'OCSE ha di recente pubblicato una stima delle professioni a rischio di automazione nei prossimi 10–20 anni. Il 9% dei posti di lavoro a livello globale sono ad alto rischio di automazione e quindi di drastica riduzione di persone richieste per svolgere tali attività. In Italia la percentuale sale al 10% e corrisponderebbe a oltre 2 milioni di posti di lavoro. Se alle professioni ad alto rischio di automazione aggiungiamo quelle che hanno un rischio significativamente alto di estinzione, la quota mondiale arriva complessivamente al 34% mentre per l'Italia si tratta del 44% degli occupati.

Figura 3: Lavori ad alto rischio di automazione nei prossimi 10-20 anni



Fonte: OECD calculation based on the Survey of Adult Skills (PIAAC) 2012, 2015



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

Lo spiazzamento dell'accelerazione tecnologica ha comportato una carenza di figure professionali adeguate ai nuovi processi produttivi. Gli studi sui posti vacanti e sullo *skill shortage* (occupati che hanno un livello di formazione/ competenze inferiori allo standard della professione) indicano la necessità di potenziare fortemente tutte le leve che vanno dall'istruzione alla formazione continua per poter competere nel nuovo scenario della domanda occupazionale.

I dati del presente paragrafo sono stati elaborati dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

VIII. Conclusioni

La parola “crisi” condivide la stessa etimologia della parola “crinale” e significa passaggio, cambiamento. Rimanere in crisi significa non sapere o non volere affrontare il cambiamento. L'elemento di fondo di questa fase economica è lo stesso di quello avvenuto in ogni fase di transizione, come nel XV secolo per il Rinascimento o nel XIX secolo per l'industrializzazione: si accentua il bisogno di conoscenza e di innovazione. La sfida tra le Nazioni avviene oggi in questa prospettiva. Appare evidente che per giocare sul terreno dell'economia della conoscenza l'Italia sia chiamata a definire interventi importanti e a completare alcune riforme strutturali.

1. IL WELFARE PER LA TRANSIZIONE E LE POLITICHE ATTIVE. Come componente fondamentale di un sistema che non lasci soli i lavoratori nel passaggio da lavoro a lavoro.

2. L'INVESTIMENTO NEL SISTEMA FORMATIVO. Con l'introduzione di competenze obbligatorie trasversali che riguardano le lingue, il digitale e gli aspetti motivazionali e relazionali. Con il rafforzamento dell'aggiornamento professionale.

3. IL RAPPORTO TRA SCUOLA E LAVORO. Nello sviluppo del sistema dell'alternanza scuola-lavoro e con l'introduzione del sistema duale per le competenze tecniche di base.

4. L'INVESTIMENTO IN RICERCA ED INNOVAZIONE. Nella promozione di interventi che riguardino il rapporto tra il sistema della ricerca pubblica, privata e le imprese e nella collaborazione sperimentale tra Università ed aziende. Nell'introduzione di forti agevolazioni fiscali per chi investe in tecnologia ed assume giovani tecnici.

5. LA RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE E DELLA RAPPRESENTANZA. Nell'affermazione di un modello legato alle dinamiche territoriali e che promuova la produttività.



*Comitato Unitario Permanente
degli Ordini e Collegi Professionali*

6. LA DIGITALIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. Nel superamento di un sistema pubblico fondato sulla procedura e non sul risultato.

7. IL SOSTEGNO ALLA PROFESSIONALIZZAZIONE DEL LAVORO. Nella promozione del lavoro autonomo e libero professionale quale riferimento per lo sviluppo di servizi avanzati ed adatti al cambiamento.

Le riforme avviate per le politiche attive e per l'Industria 4.0 vanno in questo senso, ma è evidente che vanno previsti adeguati investimenti. È da evitare che le riforme impattino in modo molto diverso da territorio a territorio, soprattutto nella capacità di utilizzo dei fondi europei. Serve una forte regia nazionale che guidi l'attuazione delle riforme e ne verifichi il reale impatto sul lavoro e sulle condizioni di vita degli italiani.