

XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato)

Camera dei Deputati

Indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e Lavoro

Audizione prof. Francesco Fabrizio Delzio

❖ AI e Lavoro: una visione olistica

Nell'intero Occidente - e in Italia più che altrove - si sta diffondendo rapidamente una visione "apocalittica" dell'avvento dell'AI e delle macchine intelligenti, secondo la nota contrapposizione tra apocalittici e integrati che caratterizza la visione dell'Uomo quando è chiamato ad affrontare un "salto tecnologico" di particolare importanza.

In realtà, sulla base delle analisi statistiche degli impatti delle precedenti rivoluzioni tecnologiche, delle proiezioni più accreditate e delle dinamiche del nostro sistema imprenditoriale:

- **la graduale diminuzione della quantità di lavoro "disponibile", insieme all'aumento costante della produttività, è un trend storico inarrestabile** in atto da quasi 200 anni, che continuerà a dispiegare i suoi effetti nei prossimi anni (come ci ha insegnato il compianto prof. De Masi): nel 1891 gli italiani erano circa 40 milioni e in un anno realizzavano 70 miliardi di ore lavorate, attualmente siamo il 50% in più - circa 60 milioni - ma lavoriamo il 60% in meno, circa 40 miliardi di ore. Sotto questo profilo, quindi, l'avvento dell'AI non sarà stravolgente ma potrebbe semplicemente rendere più veloce un processo già in atto;
- **i principali "salti tecnologici" che abbiamo affrontato finora** nella storia industriale e tecnologica – accompagnati dalle stesse paure che oggi registriamo di fronte all'avvento dell'AI - hanno avuto un **effetto duplice sul mondo del lavoro, mai univoco: hanno distrutto i posti di lavoro "umani" meno efficienti e ne hanno creati molti altri nuovi, spostando continuamente il baricentro dalla quantità alla qualità (meno ore-lavoro create di quelle distrutte, ma di qualità media più alta)**. Oggi abbiamo a disposizione soltanto stime (molto variabili) sui posti di lavoro che saranno potenzialmente "distrutti" a causa dell'impatto dell'AI, non di quelli che saranno potenzialmente creati;

- di conseguenza, **il vero problema non sarà l'impatto dell'AI sul mondo del Lavoro in senso assoluto, ma come gestire la fase di transizione da un'era all'altra. Ciò perché la "compensazione" tra lavoro distrutto e lavoro creato:**
 - **non sarà simultanea:** prima arriverà l'onda distruttrice, più tardi mediamente si genereranno nuove professionalità e nuovi posti di lavoro
 - **non sarà puntuale, ma di sistema:** i "beneficiari" dei nuovi lavori saranno in gran parte diversi da chi ha perso il vecchio lavoro.

In Italia la gestione della transizione sarà aggravata dall'esistenza di un numero maggiore di persone "stabilmente escluse" dal circuito formazione-training professionale-lavoro rispetto agli altri Paesi UE, a causa delle **tre "patologie italiane"** segnalate dai nostri record negativi in Europa: **NEET, disoccupazione femminile e over 55 espulsi dal processo produttivo;**

- **dal punto di vista delle professioni e delle competenze, nei prossimi anni l'AI determinerà una rivoluzione profondissima che avrà proporzioni e velocità finora sconosciute:** secondo un autorevole studio "predittivo" realizzato da EY, ManpowerGroup e Sanoma Italia (pubblicato nei giorni scorsi), **entro il 2030 l'avvento dell'AI e delle macchine intelligenti cambierà il mercato del lavoro per 8 professioni su 10.** Segnalo una novità interessante sul piano dell'analisi predittiva, contenuta in questo come in altri report recenti: **l'AI avrà un impatto negativo più forte sui profili professionali di qualifica media** come (solo a titolo di esempio) tecnici specializzati, lavoratori della logistica, impiegati in mansioni d'ufficio relative alla gestione dei dati. Già oggi, in Italia, una serie di grandi aziende stanno affidando alle "macchine intelligenti" funzioni come la gestione dell'Ufficio Acquisti e il Contact Center;
- infine l'AI avrà un **"impatto differenziale" sui settori.** Lo studio già citato stima che in Italia la **domanda di lavoro aumenterà, in virtù dell'AI, in 9 settori di attività su 23:** tra questi alcuni settori tecnologicamente maturi (telecomunicazioni, public utilities, chimica), ma anche settori legati alla trasformazione dei servizi e delle competenze (servizi di cura, servizi di educazione, formazione e lavoro). La crescita della domanda legata all'IA riguarderà profili molto eterogenei: **ingegneri e fisici, ma anche profili ad alto contenuto creativo (architetti e progettisti).** Tra i settori in cui si prevede che la domanda di lavoro aggregata diminuirà, ci sono ad esempio numerosi settori dei servizi tra cui banche e assicurazioni, che hanno da tempo intrapreso un percorso di ristrutturazione legato all'uso delle tecnologie dei dati.

❖ **"L'era del Lavoro Libero": il mondo del Lavoro che verrà (visibile già oggi)**

Oggi il mondo del Lavoro è di fronte ad una "curva della storia": **probabilmente per la prima volta il Lavoro in Occidente e in Italia è protagonista di due rivoluzioni - quasi simultanee - che originano da due direzioni opposte, dall'alto e dal basso.** Perché se l'avvento dell'AI avrà nei prossimi anni un effetto rivoluzionario sul mondo del Lavoro, cambiandolo radicalmente **dal lato dell'offerta** (mediante le strategie, gli investimenti e i nuovi modelli organizzativi delle imprese), **già oggi il mondo del Lavoro è caratterizzato da un'altra rivoluzione in corso dal lato della domanda, generata dai comportamenti e dalle aspettative dei lavoratori.** E' una rivoluzione di cui pochi

hanno colto la reale portata e che può essere fotografata sinteticamente con una serie di dati e fenomeni:

- ✓ **La Great Resignation (o Big Quit): più di 2 milioni di italiani** hanno scelto volontariamente di abbandonare il loro posto di lavoro nel 2022. E' il record storico di dimissioni volontarie. Lo hanno fatto per cercare un lavoro più gratificante, per avviare un'attività in proprio, per cambiare luogo e qualità di vita;
- ✓ **Il Job Hopping**, la pratica di saltare da un lavoro all'altro: **ben il 54% degli under 40 italiani valuta ogni anno l'opzione di cambiare lavoro** (*LinkedIn, 2023*). Per la gran parte dei 20/30enni di oggi non esiste più, anzi si è rovesciato il mito del posto di lavoro fisso e sicuro per tutta la vita;
- ✓ **Il record di insoddisfazione dei lavoratori italiani** rispetto al loro lavoro: **nel 2022 soltanto il 4% dei lavoratori dipendenti italiani si dichiara "pienamente appagato" dal proprio lavoro**. E' il record negativo a livello mondiale (*State of the Global Workplace: 2022 Report, GALLUP*);
- ✓ **La nuova visione del lavoro della Generazione Z**, che entro il 2025 costituirà il 30% della forza lavoro globale: **2 Zoomer su 5 oggi rifiutano (almeno) un posto di lavoro, perché non è in linea con i propri valori** (*Report Deloitte, 2022*). Per la Generazione Z il lavoro non è più il "sovrano assoluto" della propria vita e le priorità non sono più soldi e carriera, ma worklife balance, coinvolgimento nei valori aziendali, formazione personalizzata. Da ciò deriva il **rovesciamento dei ruoli che si registra oggi nella maggior parte delle selezioni di lavoro**: non sono più i giovani a dover conquistare le aziende, ma le imprese a dover conquistare i giovani professionisti;
- ✓ **L'esplosione del Quiet Quitting**, la pratica di non lavorare più di quanto si è obbligati a fare (o di lavorare il meno possibile in ufficio): **su TikTok, il social media di riferimento della Generazione Z, l'hashtag #quietquitting ha più di 500 milioni di views**.

La combinazione delle due rivoluzioni, che incroceranno i loro effetti nei prossimi anni, allontanerà definitivamente e rapidamente la nostra società dal modello di lavoro "fordista" basato sui vincoli tradizionali di spazio e di tempo per il lavoratore (8 ore di lavoro quotidiane per 5 giorni settimanali, un luogo fisico unico in cui svolgere la prestazione lavorativa, un lavoro stabile per tutta la vita). Si sta affermando a tutti i livelli un nuovo modello fondato su una maggiore "libertà" rispetto al luogo e ai tempi del lavoro, alle modalità organizzative, al rapporto tra lavoro e vita. E' quella che nel mio saggio (omonimo) definisco "L'Era del Lavoro Libero".

Non è una "età dell'oro" dei lavoratori, ma un nuovo mondo e **un nuovo modo di lavorare che da una parte offre ai lavoratori maggiore libertà, ma dall'altra chiede più flessibilità, più responsabilità, più capacità di organizzarsi in autonomia**. Un mondo nel quale da una parte c'è meno lavoro per tutti, e in cui

dall'altra parte il lavoro non è più il "sovrano assoluto" delle nostre vite. Un mondo nel quale **il lavoro sarà sempre meno lo scambio meccanico tra ore di lavoro e retribuzione**, perché è basato sempre più sui risultati e sul livello di autonomia che ogni lavoratore è capace di mettere in campo. Sotto questo profilo mi piace ricordare le parole profetiche dell'ex segretario della CGIL Bruno Trentin, che quasi 20 anni fa scriveva a proposito dell'evoluzione del mondo del lavoro: <<*prima viene la libertà e solo dopo l'uguaglianza... la libertà è la vera, la sola misura del cambiamento anche nei rapporti di lavoro e nella possibilità di ridurre le disuguaglianze... oggi non è più possibile non dare una risposta all'attesa di crescente autonomia e autodeterminazione, di autorealizzazione nel lavoro*>>.

❖ **Strategie di policy**

Per gestire adeguatamente la transizione dal vecchio mondo del lavoro all'era dell'AI e del Lavoro Libero, oggi abbiamo un tremendo bisogno di **strategie di policy volte ad evitare nei prossimi anni uno "spiazzamento definitivo" di intere fasce della popolazione italiana: in particolare giovani NEET, over 55 non specializzati, autonomi che svolgono attività a basso valore aggiunto**. Sono necessari una nuova visione del legislatore e strumenti di intervento nuovi. Ne propongo in particolare tre, concreti e realizzabili:

- **PIANO DI DIGITALIZZAZIONE DI MASSA.** Oggi i giovani italiani hanno **scarse competenze digitali, posizionandosi al penultimo posto in Europa** (fa meglio di noi solo l'Estonia!) come dimostrano i dati del Report Europeo ySkills. Il punto debole è **la scuola italiana, che risulta in media molto carente dal punto di vista della preparazione su digital, tecnologia, funzionamento degli algoritmi e matematica**. E' urgente ed estremamente necessario, dunque, realizzare un **"piano di digitalizzazione di massa" degli studenti delle scuole medie superiori in Italia, con adeguate forme di partnership pubblico-privato**: da questo punto di vista, il PNRR costituisce un'occasione irripetibile!
- **"FONDO FUTURO" PER RIATTIVARE L'ASCENSORE SOCIALE.** Analizzando i dati dell'intera filiera che porta i giovani italiani dalla formazione all'accesso al lavoro, si scopre che **oggi in Italia il diritto alla formazione di qualità (o se vogliamo, il "diritto al talento") è in gran parte negato**. L'effetto è il blocco dell'ascensore sociale che si è verificato negli ultimi 30 anni nel nostro Paese: il *Global Social Mobility Index* colloca l'Italia agli ultimi posti nell'Unione Europea per mobilità sociale (peggio di noi solo la Grecia e la Romania). Secondo l'OCSE, in Italia sono necessarie per i bambini nati in famiglie a basso reddito almeno 5 generazioni, perché possano raggiungere un livello medio di reddito. Il profondo gap oggi esistente tra la disponibilità economica delle famiglie e gli alti costi della formazione di qualità, universitaria e post-universitaria, determina in Italia **una barriera molto importante all'accesso alla formazione d'eccellenza - e quindi alla possibilità di far valere i propri talenti – per centinaia di migliaia di ragazzi meritevoli**.

E' necessario e urgente dunque costruire e mettere in campo **strumenti pubblici innovativi**, come ad esempio quelli che ho individuati nel libro "L'Era del Lavoro Libero". In concreto potremmo attivare in Italia uno strumento che ha già dimostrato la sua efficacia nel mondo anglosassone: il "**Fondo Futuro**". **Si tratta di un Fondo di garanzia pubblico per spingere le banche a finanziare la formazione universitaria e post-universitaria di giovani senza particolari garanzie familiari alle spalle.** Beneficiari del Fondo sarebbero i **giovani italiani da 17 a 30 anni, appartenenti a famiglie con un reddito familiare complessivo inferiore a 90.000 euro.**

Il finanziamento sarebbe erogato dagli istituti di credito (che oggi non finanziano questo tipo di attività, perché considerate troppo rischiose) **ai giovani che stanno per affrontare un percorso di studi universitario o post-universitario, per finanziare le rette universitarie ed eventualmente i costi di alloggio fuori dal proprio Comune di residenza.** Il finanziamento sarebbe erogato con interessi "calmierati" rispetto alle attuali dinamiche del mercato creditizio, da definire sulla base di un Protocollo con l'Associazione Bancaria Italiana.

Tecnicamente **si tratterebbe di un Fondo Rotativo: i beneficiari del finanziamento firmano un "contratto" con le banche e con lo Stato, nel quale si impegnano a restituire gradualmente le risorse ricevute a partire dal loro primo contratto di lavoro. In questo Fondo il ruolo dello Stato è quello di "garante di secondo livello"** (come già avviene, ad esempio, con il Fondo di garanzia per le micro, piccole e medie imprese): lo Stato non finanzia direttamente, ma svolge il ruolo di garante del cosiddetto "extra-rischio" delle banche in questo ambito, poiché è significativo il rischio che i giovani beneficiari non siano in grado di restituire i finanziamenti ricevuti.

- **OVER 55.** E' molto probabile che **le prime "vittime" dell'avvento dell'AI saranno i lavoratori dipendenti over 55, dotati di basse/medie competenze, ma oggi non è operativo alcuno strumento a tutela di questa fascia di lavoratori.**

In realtà basterebbe, almeno in prima istanza, attivare il Fondo per l'Outplacement che è stato istituito dall'art. 3-bis del Decreto-legge 20 luglio 2021, n.103 (il cd DL "Grandi Navi", convertito in legge dal Decreto 16 settembre 2021, n.125), che ha destinato 10 milioni di euro per l'anno 2021 - nell'ambito delle risorse già stanziare per il programma di Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) - in favore dell'accesso ai servizi per la ricollocazione professionale (outplacement) dei lavoratori dipendenti di aziende poste in procedura fallimentare, in amministrazione straordinaria o che siano stati collocati in CIG straordinaria per cessazione dell'attività aziendale. **Ma questo prezioso strumento non è operativo, perché non è mai stato emanato dal Ministero del Lavoro il relativo decreto attuativo. E' necessario mettere in campo subito - finalmente - questo strumento, di cui andrebbe esteso il raggio d'azione a situazioni "ordinarie" di riorganizzazione aziendale.**