

Lavoro umano, Occupazione Inclusiva: Trasformazioni, notizie false e dati veri

Introduzione Professor **Alessandra Del Boca**, Università degli Studi Brescia, UBI Banca, Membro del Consiglio di Sorveglianza e Presidente del Comitato Remunerazioni

«L'economia ha bisogno dell'etica per il suo corretto funzionamento; non di un'etica qualsiasi, bensì di un'etica amica della persona» (Papa Benedetto XVI, Caritas in veritate, 29 giugno 2009)

Premessa. Trasformazioni, notizie false e dati veri

Un tempo non lontano ci attendevamo dallo strumentario perfezionato della teoria economica interpretazioni globali, regole generali, oggi sappiamo di poterci attendere solo indicazioni per affrontare problemi specifici. Un tempo lo sviluppo economico era un obiettivo assoluto, oggi è vincolato, deve essere sostenibile, deve “soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle nuove generazioni di soddisfare i propri”¹. Un'amministrazione razionale del mondo che non sfrutti le risorse e soddisfi i bisogni dell'umanità nel periodo lungo è diventata una direzione tracciata dalle leggi, inevitabile. Il modello di sviluppo economico che ha dominato nell'ultimo secolo metteva la crescita davanti ai diritti, al bene, alla felicità della popolazione. Nello sviluppo sostenibile l'ambiente non è parte dell'economia ma l'economia è parte dell'ambiente e la sua crescita deve essere condizionata all'obiettivo che venga preservata la “nostra casa comune” Francescana. Preservare il benessere umano e ambientale non è un sacrificio economico, ma al contrario è un'attività profittevole. Nell'ultimo decennio la sostenibilità ha subito un'accelerazione in tutte le sue dimensioni essenziali, dal clima alle migrazioni, dalla demografia alla disegualianza che inasprisce il conflitto nei paesi e tra paesi.

Il lavoro è diventato elemento principe dell'inclusione sociale all'interno di questa trasformazione. Il lavoro umano, proprio perché così tanto è in gioco e perché incorpora sempre maggior valore, è terreno di conflitto, di messaggi ingannevoli: il progresso scientifico avanza a una velocità tale che l'opinione pubblica non riesce ad informarsi e spesso è vittima di credenze in contrasto con il consenso scientifico. Internet ha aumentato il flusso delle notizie ma anche la disinformazione: la diffusione di informazioni difficili da verificare è immane tanto da uscire dal nostro controllo e da farci credere di essere informati mentre invece comprendere questioni sempre più specialistiche è sempre più difficile.

Secondo l'opinione corrente, quasi la metà dei giovani è disoccupata, mentre gli anziani devono lavorare più a lungo, anziani egoisti che non lascerebbero il lavoro ai giovani e che percepirebbero quote di pensione che non hanno meritato, il Job Act avrebbe fallito e riforme come la Fornero sarebbero da abolire! I dati di fatto contrastano con queste narrazioni.

La disoccupazione giovanile è alta, ma non è il 34,9%, nel 2017 o il 32 % del 2018 bensì un valore vicino alla media europea. I giovani hanno storicamente una probabilità tre volte più grande degli adulti di essere disoccupati: questo è un dato che non è cambiato molto negli ultimi decenni ed è spiegato dalla fisiologica difficoltà dei giovani ad entrare nel mercato del lavoro, ma negli ultimi vent'anni questa difficoltà si è acuita e il tasso di partecipazione dei giovani a livello globale si è ridotto dal 55 al 45.7 %. Questa riduzione si spiega con un fatto positivo: l'aumento dell'istruzione a livello mondiale, ma anche con meno giovani in grado di rispondere alla nuova domanda di lavoro

¹ Gro Harlem Brundtland, 'Our common future' World Commission on Environment and Development (WCED), by the United Nations and Oxford University Press, **1987**

del necessario. Il tasso di disoccupazione giovanile del 34,9% è un inganno che deriva a) dal metodo statistico e b) dall'accesso italiano anticipato ai sussidi di disoccupazione rispetto ad altri paesi.

SLIDE 2 3 4

a) Un problema di misura statistica Nel 2017 il tasso di disoccupazione giovanile non è stato del 34,9% ma 9,2%. Come lo spieghiamo? Il numeratore del tasso disoccupazione giovanile dei ragazzi tra i 18 e 24 anni, ovvero il numero dei disoccupati di quell'età, è diviso per una forza lavoro ridotta, perché la maggior parte di loro è ancora a scuola, all'università. E' questo che produce il 34,9%. Il tasso di disoccupazione dei giovani adulti tra i 25-34 anni invece, è del 12,6 %.

Se non si fa una distinzione tra le due classi di età all'interno dei giovani si perde di vista il problema vero e le politiche e gli incentivi vanno sprecati. Il tasso di occupazione della classe **15-24 è aumentata dell'1,8%, tra il 2014 e il 2017, mentre quella della classe 25-34 aumenta di circa la metà +1,0**. I dati ISTAT dei primi mesi del 2018 rispetto al 2017 confermano che l'**occupazione giovanile** continua a crescere negli ultimi 12 mesi del 3,6%, nella classe 15-24 anni, mentre nella classe di età 25-34 anni cala del -1,3. Il problema vero sono questi **giovani più adulti** senza un reddito non riescono a formare una famiglia e spesso emigrano per trovare un'occupazione e realizzare la propria professionalità. Ogni giovane di 25-35 anni che parte ci priva del capitale umano che questo paese gli ha dato, dei suoi figli futuri, dei suoi consumi, dei risparmi previdenziali e del suo contributo alla ricchezza nazionale.

b) Un problema di regole istituzionali. In Italia, a differenza di molti paesi UE, i giovani che vanno a scuola, se lavorano nei mesi estivi, possono prendere un sussidio di disoccupazione e sono calcolati come disoccupati, quindi aumentano il numeratore del tasso di disoccupazione anche nei mesi in cui tornano a scuola. Nella maggioranza degli altri paesi UE lo stato di studente è incompatibile con lo stato di occupato e disoccupato, quindi la misura del tasso di disoccupazione più corretta, mentre la nostra aumenta artificialmente il numeratore.

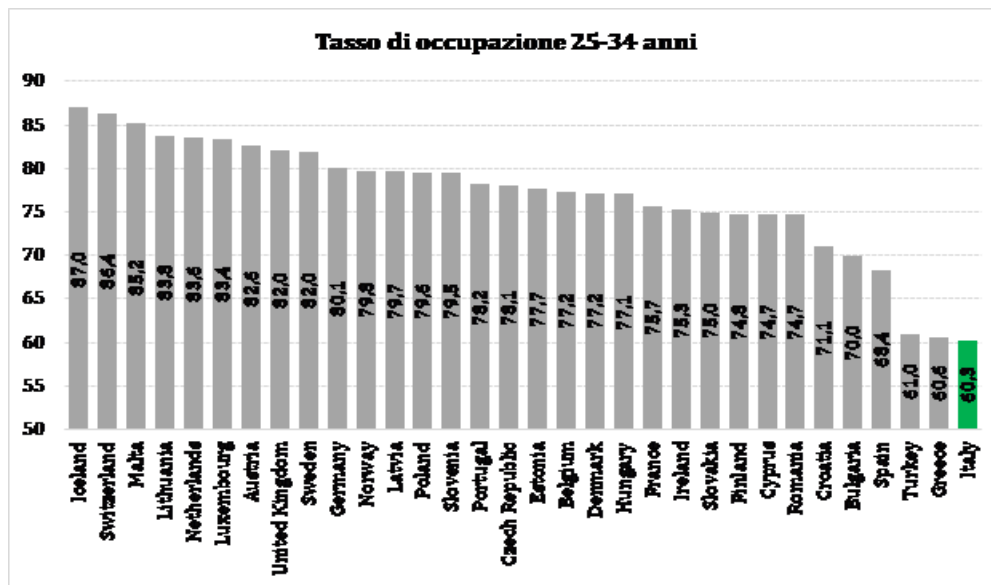
Disoccupati giovani: i dati e le soluzioni. Perché in Italia i giovani di 15-24 **anni** e soprattutto quelli di 25-35 anni fanno fatica ad essere inclusi nella vita lavorativa mentre all'estero non succede? Le risposte sono molte: istruzione inadeguata della nostra scuola, nessun orientamento, pochissima formazione scollegata dai processi rilevanti, selezione delle aziende e strategie delle risorse umane da riformare, imprese troppo piccole, management familiare che lavora con criteri non meritocratici². Manca un vero sistema nazionale di collocamento, inesistente è l'incontro professionale assistito tra domanda e offerta.

Il sistema informativo su cui l'Italia basava la ricerca di lavoro era la rete personale: le trasformazioni tecnologiche e demografiche di questi ultimi due decenni hanno messo in grave crisi questo strumento. Il capovolgimento della piramide demografica ha reso necessaria la riforma degli ammortizzatori sociali che accompagnavano lavoratori ancor giovani per molti anni fino alla pensione. La nostra Agenzia Nazionale delle Politiche Attive, come dice il suo presidente Maurizio Del Conte³, non ha risorse finanziarie per dotarla di professionalità adeguata. Il fallimento del referendum ha arrestato il progetto di centralizzare i centri dell'impiego ed è rimasto questo servizio a livello regionale con qualità che varia paurosamente: una situazione drammatica che richiede un intervento e un riordino che dia un servizio omogeneo al paese e si appoggi sulla collaborazione con

² Luigi Zingales, "Lo Scenario dell'economia e della Finanza"
"Villa d'Este" - Cernobbio, aprile 6 - 7, 2018

³ Maurizio Del Conte, La strada per migliorare i servizi dell'impiego, Corriere della Sera, Aprile 27 2018

i privati. Nel 2017 Eurostat conferma l'Italia al penultimo posto per i tempi di ricerca del lavoro: solo il 58% dei laureati e il 42,6% dei diplomati trova lavoro dopo 3 anni, contro una media europea dell'82% per i laureati e del 67,8% dei diplomati, mentre la Germania è al 93%. Tutti questi fattori producono il più basso tasso di occupazione 24-35 europeo⁴.



Eurostat 2017

Sulla base degli ultimi dati Istat⁵, il tasso di posti vacanti comunicato per il 2017 è in costante in aumento. Livelli alti del tasso di disoccupazione e del tasso di posti vacanti, misura quanto grave sia il non incontro domanda-offerta. I nostri laureati non sono orientati e conseguono titoli di studio che poco hanno in comune con le esigenze lavorative aziendali. In Italia, come le nostre slide mostrano, gli iscritti all'università sono pochi nell'area scientifica e tecnologica, da cui si ottengono i guadagni più alti, mentre la maggioranza degli studenti scelgono percorsi che offrono minori possibilità di occupazione e guadagno.

SLIDE 6 7

Certamente la mancanza di **orientamento** universitario è un fattore, ma anche la nostra struttura industriale di **piccole imprese** familiari che non offre buone opportunità di crescita professionale e carriera è un altro fattore anche per la prevalenza dei criteri personali su quelli **meritocratici**. Questi sono gli ostacoli per la prima occupazione di molti giovani, ma anche per il loro eventuale reinserimento, nell'età 25-34 anni, la più esposta alla disoccupazione perché reduce da un'**istruzione più vecchia** e ancor più in ritardo rispetto alla riqualificazione. Non c'è solo un problema di riprogettazione delle scelte universitarie verso le più richieste discipline tecnico-scientifiche rispetto alle umanistiche, ma i mestieri del futuro richiedono impegno da parte delle imprese a investire in capitale umano. Anche loro si dovranno far carico di adeguare le qualifiche ai nuovi lavori

⁴ Eurostat, Statistiche dell'**occupazione** - Statistics Explained
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/it, gennaio 16 2018

⁵ Istat.it Posti vacanti, <https://www.istat.it/it/archivio/posti+> Il mercato del lavoro. IV trim 2017, marzo 13, 2018

investendo in programmi mirati di formazione costruendosi in casa una forza lavoro qualificata a misura delle proprie esigenze.

La disoccupazione dei giovanissimi 15-24 si cura con **un'istruzione di eccellenza**, con il contrasto all'abbandono scolastico – tre volte quello dei nostri partner europei – con l'alternanza scuola-lavoro. Questi stessi strumenti valgono sia per i giovani più adulti sia per tutti gli altri lavoratori, ma aggiungendone di più avanzati, attivando politiche del lavoro incisive che li indirizzino nel mercato. I *millennial* si devono sostenere agevolando l'*on the job training* nelle grandi imprese e nelle piccole realtà artigiane, con un vero collocamento, con istituzioni efficienti e attive per il mercato del lavoro. Molte imprese faticano a reclutare giovani con le competenze necessarie per i settori d'avanguardia dai quali dipendono le prospettive di crescita futura. Se i nostri giovani non sono pronti alla sfida tecnologica è anche perché la **scuola** non è adeguata ai cambiamenti veloci e alle nuove competenze richieste dal mercato del lavoro. E' necessaria una politica specifica per "sostenere" i tipi di laurea più richiesti dal mondo del lavoro ed aumentare le lauree professionalizzanti.

Tutte le risorse possibili devono essere dirottate sull'istruzione, la formazione e la ricerca scientifica, di cui noi occupiamo le ultime posizioni in Europa. L'Italia è penultima in Europa per i giovani laureati: negli ultimi dieci anni siamo passati dal 18,6% al 26,5% di laureati (Eurostat 2017), come i romeni, al 26,3%, che però partivano dal 13,9%. Mentre il resto d'Europa investiva sempre più soldi, noi negli ultimi 10 anni abbiamo tagliato i fondi destinati alla scuola. La qualità e l'organizzazione della nostra università è inadeguata: accessi non programmati, fuoricorso, confusione sul valore dei titoli non esistono nelle altre università europee e danneggiano i nostri studenti. Solo i governi Renzi e Gentiloni hanno ripreso a finanziare seriamente l'accesso e la permanenza all'università di studenti di famiglie al di sotto del reddito necessario. Se è vero che gli ultimi due governi hanno invertito la tendenza, 7 miliardi l'anno non possono competere con i 24 della Francia e i 30 della Germania, e il tasso di passaggio dalle superiori all'università resta ancora solo poco più del 50%. Ma una volta arrivati all'università una matricola su tre abbandona l'università o cambia corso.

2. Giovani e anziani: complementi non sostituiti. Se i giovani dai 18 ai 34 giovani incontrano difficoltà sul mercato del lavoro non è per colpa dell'egoismo previdenziale o della maggiore occupabilità degli anziani. Anche loro, come tutti, hanno subito gli effetti della rivoluzione tecnologica, del terremoto demografico, della recessione mondiale. I pensionati non vanno colpevolizzati, ma rassicurati della certezza delle proprie pensioni: ricevono il «ritorno» dei contributi versati durante il lavoro e delle tasse che continuano a pagare. I nativi digitali devono investire con creatività il loro capitale umano non solo sul nuovo che avanza, ma anche sui lavori tradizionali *digitally enabled* che cresceranno insieme alla tecnologia in forme e modi che si rinnovano ogni giorno e che nemmeno immaginiamo. Ogni giorno nasce una nuova professione: *Data protection officer*, *Data scientist*, *Risk model specialist*, *Business excellence officer* giusto per nominarne alcune.

Non è vero che i giovani trovano lavoro solo se gli anziani si tolgono di mezzo: non è un gioco a somma zero, quel che perde una parte lo guadagna l'altra, il risultato è variabile e dipende da tanti fattori, gli stessi che generano crescita o decrescita: competitività, innovazione, capitale umano, regole sul lavoro. Dove questi fattori si combinano in modo virtuoso, l'occupazione aumenta per tutti: giovani e anziani, uomini e donne, come dimostra l'esperienza di altri paesi. I giovani non sono intercambiabili con gli anziani nel lavoro: sono loro complementi non sostituiti. Molte dei lavori che gli anziani lasciano in futuro saranno diversi. Ma non dobbiamo per questo sprecare le esperienze e le competenze dei pensionati, ponendo divieti o limiti alla loro occupabilità, né gettare il loro capitale umano che potrebbe ancora essere valorizzato, almeno a tempo parziale in settori nuovi. La rivoluzione tecnologica in continua trasformazione ha reso la competenza sempre più specifica e il luogo di lavoro meno gerarchico perché la competenza più diffusa appiattisce le gerarchie. Il contributo individuale ha sempre più valore e si esprime al meglio in un contesto collaborativo tra capacità e generazioni diverse.

3. Lavoro inclusivo. Il lavoro è la prima forma concreta d'inclusione sociale: bisogna dare una risposta ai giovani che la chiedono, con la collaborazione tra il mondo della formazione e quello dell'impresa, aiutati dall'agenzia nazionale, da istituzioni territoriali specializzate da tutte le risorse disponibili. Viviamo in un'epoca in cui molte più generazioni lavorano insieme e questo deve essere un'occasione da sfruttare, inclusivamente. Le imprese devono usare la presenza di anziani per dare formazione ai giovani: formare è una funzione essenziale e un dovere, da attivare non solo quando sono disponibili i contributi dello stato, non devono pretendere di trovarsi i dipendenti fatti su misura, devono spendersi su questo fronte e se vogliono crescere al passo dei tempi, devono includere. Nessuno deve essere lasciato fuori dal lavoro per la sua età, genere, disabilità, razza, religione, credo, matrimonio, gravidanza, maternità o retroterra sociale. L'inclusione significa coinvolgere la forza lavoro attivamente con le loro diverse idee, conoscenze, prospettive. La natura stessa del nuovo business globale rende l'inclusione un vantaggio competitivo. La clientela e i suoi gusti cambiano velocemente: un business intelligente includerà nella sua impresa quelli che rappresenteranno e sapranno riconoscere i nuovi client globali la cui ricerca e profilazione evolve continuamente. La generazione dei *baby boomers* sta lasciando il mercato del lavoro e i *Millennial*, la generazione Y li sta sostituendo nei luoghi di lavoro. Questa generazione è portatrice di capitale umano più avanzato e tecnologico. Il 70 per cento dei posti di lavoro emersi nei paesi industrializzati negli ultimi due decenni richiedono capacità concettuali. L'inclusione e l'engagement sono strettamente legati, questa generazione è naturalmente collaborativa e si troverà a dare il meglio fuori dalle vecchie strutture manageriali di comando e controllo. I giovani vogliono partecipare, non semplicemente eseguire.

4. Istituzioni deboli non fanno incontrare la domanda e l'offerta di lavoro. Il mercato del lavoro potrebbe offrire opportunità occupazionali, aiutare ad individuare le figure professionali più richieste dai carpentieri ai *Data scientist*. Ma il gap che esiste in Italia tra le competenze tecnico-professionali dei candidati e i fabbisogni del mercato del lavoro, è grande: gli uffici di collocamento sono inadeguati e qualsiasi progresso futuro deve uscire da sforzi collettivi di più istituzioni dedicate e agenti professionali privati⁶. La formazione, come trasferimento di conoscenze teorico-pratiche ma anche come affiancamento di tutoring nel consolidare le hard che le soft skills, può rappresentare la via per l'inserimento lavorativo. Non è solo il digitale e le materie STEM ma anche le figure professionali che negli ultimi anni sono richieste, come addetti alla saldatura e all'uso di macchine utensili, installatori e manutentori meccanici, disegnatori cam-cad, addetti alla comunicazione, marketing e informatica. Queste figure non sono state formate per mancanza di orientamento scolastico iniziale, di scuole tecnico-professionali ancora insufficienti a rispondere alla domanda crescente. La Germania ne forma 10 volte tanti che l'Italia.

5. False notizie e disinformazione: riforma Fornero e Jobs Act. Sul terreno della disinformazione la riforma Fornero ha un posto privilegiato. Eppure, senza questa riforma, la nostra situazione previdenziale, aggravata dalla crisi economica e demografica, sarebbe stata disastrosa. La ricerca di una onesta verità scientifica è l'unica arma contro la disinformazione diffusa e i catastrofismi. Nostalgica delle pensioni baby o a 55 anni, l'opinione pubblica si è ribellata all'inevitabile nuovo regime, con l'illusione che qualcosa del mondo perduto si poteva salvare. Tornare all'italica illusione della pensione da riscuotere prima di aver maturato i requisiti necessari aggrava la spesa pensionistica di decine di miliardi e inganna altri lavoratori con la speranza di illusori pensionamenti anticipati, mentre si produce un concreto indebitamento a loro carico, si tolgono risorse spendibili per creare occupazione giovanile. L'economia non è una scienza triste e avara, spesso ci indica passaggi stretti e sacrifici ineludibili, illudere che i conti si possano far tornare a colpi di slogan è disonesto e far credere che si possa spendere facendo crescere il deficit è un boomerang che ritorna contro chi ci ha creduto e che pagheranno infine le generazioni future.

⁶ Francesco Giubileo, Centri per l'impiego: il costo del rinnovamento lavoro.info 17.04.18

I lavoratori rimasti senza reddito da lavoro e senza pensione gli esodati – sono in totale meno di centomila – non sarebbe stato più sensato impiegare le risorse «conquistate» dagli ultimi provvedimenti di salvaguardia, in istruzione, formazione, politiche attive per il lavoro, invece di spenderli per ulteriori settantamila persone che non erano prive di reddito e che sono entrate nelle salvaguardie solo perché appartenevano a categorie particolari? E perché non rilevare invece con modalità scientifiche ed epidemiologiche le persone che hanno svolto lavori talmente usuranti da ridurre le loro speranze di vita, per mandare loro prima in pensione? Questo è l'unico criterio scientifico e moralmente giusto per anticipare la pensione e chiedere alla collettività di contribuire. Senza la riforma Fornero, in una società dove si fanno pochi figli e l'aspettativa di vita cresce, il sistema previdenziale non avrebbe potuto reggere. Anzi, nonostante la legge Fornero, la spesa pensionistica italiana resta elevata: due documenti recenti ⁷della Banca Centrale europea e del FMI esprimono timore che la sostenibilità assicurata dalle ultime riforme si stia deteriorando per l'evoluzione demografica. BCE ha quantificato in un calo del Pil pro capite fino al 4,7 % gli effetti di lungo periodo di uno shock da invecchiamento nell'eurozona con conseguente riduzione dell'offerta di lavoro e probabilmente anche la disoccupazione giovanile si ridurrà perché le coorti si ridurranno. Ma, senza interventi correttivi, il rapporto debito/Pil dell'area sarebbe destinato a crescere fino a 60 punti oltre i livelli attuali. Dagli scenari demografici Eurostat 2015, emerge che i sistemi previdenziali dell'EU nei prossimi anni potrebbero essere in difficoltà, quando l'intera generazione dei *baby boomers* sarà fuori dal mercato del lavoro. In particolare l'Italia, avrà nel 2060 un indice di dipendenza degli anziani tra i più elevati intorno al 60% e un livello di costi pensionistici attorno al 14% del Pil. E allora solo interventi di innalzamento dell'età pensionabile potrebbero contrastare gli effetti macroeconomici avversi dovuti all'invecchiamento.

SLIDE DEMOGRAFICHE 9 10

6. Il sommerso un mondo disonesto. Per consentire una ripresa stabile della domanda di lavoro e dei consumi occorre abbassare il cuneo fiscale, perché il lavoratore riceva una busta paga più pesante, aumentando l'importo netto della retribuzione, senza intaccare i versamenti dei contributi per la pensione. Aumentata la domanda, si dovrà abbassare anche la tassazione delle imprese per dare più slancio e margini di investimento. Ma questo obiettivo vitale richiede una seria lotta contro il sommerso e l'evasione fiscale e contributiva. Basterebbe attivare soluzioni informatiche che incrocino gli archivi e i big data esistenti, basterebbe la volontà politica di farlo. Non si possono imporre sacrifici ai cittadini onesti senza una seria politica contro l'evasione e il sommerso. Corruzione ed evasione distorcono non solo l'allocazione, ma anche la redistribuzione delle risorse, gli incentivi economici e l'interpretazione dei fatti. L'economia non osservata e il lavoro sommerso hanno raggiunto livelli così insostenibili da strangolare con il carico fiscale chi non può sfuggire: a pagare tutte le tasse sono solo quella parte di pensionati previdenziali che superano la *no tax area*, la maggior parte dei lavoratori dipendenti regolari e alcuni autonomi.

7. Precarietà: i dati veri di un problema infestato di polemiche. Nel 2017, abbiamo visto che l'Italia è il paese con il tasso occupazione giovanile più basso d'Europa, ma è anche quello dove cresce il tasso di **occupazione precaria**. Dall'11% di metà degli anni '90 è salita al 15% del 2017, più o meno nella media europea, simile alla Germania e migliore di Francia e Spagna, ma il problema è tasso di precarietà dipende da condizioni strutturali del nostro paese: dipende da un Pil che cresce più lentamente dei partner europei e induce le imprese a usare contratti a termine. E' quindi più grave e più difficile da curare di altri paesi europei che crescono ad un tasso mediamente doppio del nostro. Per interrompere la crescita dei lavori precari un paese che ha il 15% di lavoratori a termine deve

⁷ Davide Colombo Marco Rogari, Pil giù fin del 4,7% per l'invecchiamento della popolazione, Il Sole 24ore, 26 marzo 2018

assumere a tempo indeterminato molto più dell'attuale 50% dei nuovi dipendenti e questo non succederà finché la nostra ripresa non diventerà più stabile e veloce.

Istat ci dice che dal febbraio 2014 al dicembre 2017 c'è stato un aumento degli occupati dipendenti di 903.000 unità di cui 474.000 a tempo indeterminato e 593.000 a termine: l'economia italiana è cresciuta ma non abbastanza da modificare la composizione dell'occupazione verso una quota maggiore di lavori a tempo indeterminato. In questi ultimi quattro anni il mercato del lavoro è migliorato, ma non come negli altri paesi europei, perché molti problemi di struttura della nostra economia restano irrisolti: non abbiamo ancora risanato il debito pubblico, resa più veloce ed efficiente la giustizia, né ridotto la burocrazia che rallenta e scoraggia la crescita dell'economia. Questo impedisce al Pil di crescere a un ritmo tale da far crescere la domanda di lavoro, come sostiene Luca Ricolfi⁸. Il Jobs Act ha migliorato il mercato del lavoro ma se il Pil non cresce a un ritmo almeno del 2-3% l'anno, è impossibile garantire un flusso di nuovi posti di lavoro stabili.

C'è sempre stata molta disinformazione e molta polemica contro il Jobs Act accusato di non saper creare posti di lavoro di lunga durata⁹. Ma come dice Anastasia¹⁰, si continua a discutere di come ridurre i contratti a termine con nuove norme restrittive, ma queste non riuscirebbero a eliminarli del tutto perché la parte maggior parte dei posti di lavoro sono effettivamente temporanei. Secondo Corvino, Giubileo e Pedron¹¹ a generare un numero così elevato di contratti a termine più che l'opportunismo delle imprese è la peculiarità del mercato del lavoro italiano in alcuni comparti caratterizzati da forte stagionalità e bassa qualificazione della manodopera. Ad eccezione del manifatturiero, dove la quota di contratti a tempo indeterminato è più alta della media, gli altri rapporti di lavoro sono in prevalenza a bassa qualifica, vincolati alla stagionalità legata all'agricoltura oppure ai picchi produttivi del turismo. Insomma, moltissimi rapporti a tempo determinato, almeno nella Regione Friuli Venezia Giulia dove i dati sono stati raccolti, sono vincolati alle specificità dello sviluppo locale ed è plausibile la situazione sia analoga altrove.

La soluzione anche qui non è aggiungere regole restrittive e aumentare la burocrazia, ma investire in politiche attive del lavoro, mobilità occupazionale e formazione continua per rendere occupabili i destinatari, o strumenti che permettano ricollocazione altrove ai lavoratori coinvolti in settori segnati da "cicli di temporaneità".

8. La rivoluzione digitale: più o meno lavoro? Lavoro diverso e tradizionale rivisitato. La rivoluzione digitale che ha cambiato le nostre vite e il lavoro ha portato con sé entusiasmi assoluti e reazioni luddiste: si è accusata questa rivoluzione della disoccupazione giovanile. In realtà, ogni ondata di progresso tecnologico, da quando Gutenberg ha sostituito gli amanuensi, ha generato timori di perdita di posti di lavoro. Nel 1930 John Maynard Keynes parlava di Technological Unemployment, nel 1952, Wassily Leontief vedeva il lavoro spiazzato dalla tecnologia, ma è successo è esattamente l'opposto: l'occupazione è sempre aumentata in tutto il mondo e ha tirato

⁸ Luca Ricolfi, [Fondazione David Hume](http://www.fondazionehume.it/politica/mercato-del-lavoro-eredita-della-crisi/), 4 dicembre 2017
[Mercato del lavoro, l'eredità della crisi – Hume Page - Fondazione Hume](http://www.fondazionehume.it/politica/mercato-del-lavoro-eredita-della-crisi/)
<http://www.fondazionehume.it/politica/mercato-del-lavoro-eredita-della-crisi/>

⁹ Tito Boeri Pietro Garibaldi, Effetto Jobs act: cosa dicono i dati, lavoce.info 27 marzo 2018

¹⁰ Bruno Anastasia, Perché crescono i contratti a termine lavoce.info, 9 gennaio 2018 e Strumenti per mettere un freno ai contratti a termine, 19.01.18

¹¹ Carlos Corvino, Francesco Giubileo e Francesca Pedron, Più che precario il lavoro è stagionale <http://www.lavoce.info>, 27.04.18

fuori dalla miseria milioni di persone, milioni di posti di lavoro sono stati creati e molti lavori si sono riconvertiti in mansioni nuove meno faticose e pericolose. Ciò che conta è che, durante le fasi critiche sia garantita assistenza al retraining e alla formazione nella transizione.

Negli ultimi quarant'anni l'innovazione tecnologica e la globalizzazione non hanno impedito una crescita dell'occupazione in Italia di oltre il 18%. Non c'è limite alla domanda potenziale di lavoro umano anche non digitale: abbiamo sempre più bisogno di cure mediche e paramediche, più ricerca e diffusione di conoscenze per assistere persone anziane e disabili, abbiamo bisogno di cura dell'ambiente naturale e urbano, di servizi per la sicurezza di persone e le cose. Il problema è la transizione dal vecchio al nuovo lavoro, che può essere lunga, ma servizi del lavoro efficaci possono accorciare e rendere economicamente sostenibile questa transizione. L'assistenza a chi cerca lavoro è indispensabile per favorire il passaggio dalle imprese in declino a quelle più produttive e dalle vecchie alle nuove professionalità. La tecnologia è la forza motrice della crescita, il suo passaggio colpisce temporaneamente l'occupazione distruggendo alcuni posti di lavoro tradizionali, ma altri ne ha creati e ne creerà sia nei settori tradizionali sia in quelli digitali.

Chi prevede una non-plausibile «fine del lavoro» propone una visione assistenziale un reddito minimo permanente per i disoccupati, chi invece crede alla rincorsa costante tra nuove tecniche e nuovi mestieri punta su servizi di orientamento, istruzione, formazione continua, terreno su cui l'Italia oggi è ancora molto indietro, come dice Pietro Ichino¹². Nessuna rivoluzione tecnologica ha lasciato dietro di sé più povertà e meno occupati, al contrario ha salvato dalla povertà milioni di persone, dalla prima rivoluzione industriale in poi. Nemmeno questa farà eccezione, ma abbiamo bisogno di migliore istruzione, ricerca scientifica e formazione più alta, per sostenere la competizione globale e soprattutto fare più figli. Non sono i troppi robot e la troppa tecnologia, il problema ma sono i troppo pochi italiani: oggi non se ne fanno abbastanza. E' vero che nel futuro ventennio proprio per questo le coorti di giovani si ridurranno e disoccupazione si ridurrà ma come starà in piedi il sistema previdenziale?

¹² Pietro Ichino, L'ossessione pensionistica di Cgil e Uil e qualche dato che dovrebbe far riflettere, e molti altri interventi sul tema su: www.pietroichino.it