

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA
SCUOLA DI SCIENZE UMANISTICHE
DIPARTIMENTO DI LINGUE E CULTURE MODERNE
*Corso di laurea in Lingue e letterature moderne per i servizi
culturali*



TESI DI LAUREA MAGISTRALE IN
COMUNICAZIONE INTERNAZIONALE

***Disoccupazione tecnologica, NEET e Great
Resignation: un'analisi sull'impatto di questi
fenomeni nel mercato del lavoro***

Relatore:
Claudio Ferrari

Correlatrice:
Micaela Rossi

Candidato:
Isabella Grosso

Anno accademico 2022 - 2023

Indice

Abstract.....	4
Introduzione	7
1 La disoccupazione tecnologica	7
1.1 Excursus storico: quando si inizia a parlare di disoccupazione tecnologica.....	8
1.2 Il dibattito tra gli economisti	13
1.3 Scenari futuri	15
1.4 L’impatto della tecnologia sul lavoro	17
1.4.1 <i>Occupation-based approach e task-based approach</i>	20
1.4.2 Che cosa è già cambiato	28
2 Il fenomeno NEET.....	32
2.1 Interventi risolutivi – preventivi dell’Unione Europea.....	33
2.2 Piano NEET 2022.....	34
2.3 Dati e percentuali NEET in Europa e in Italia.....	36
2.4 Cause e fattori socioeconomici.....	40
2.5 Costi e conseguenze socioeconomiche dei NEET.....	42
2.6 Testimonianze.....	48
3 The Great Resignation	50
3.1 Le ragioni delle dimissioni	51
3.2 The Great Regret.....	56
3.3 La narrazione mediatica della Great Resignation	56
3.4 L’attuale situazione del mercato del lavoro degli Stati Uniti.....	57
3.5 Le Grandi Dimissioni in Italia.....	59
4 Le conseguenze della pandemia.....	63

5 Il rapporto tra i tre fenomeni e il futuro del mondo del lavoro	67
Conclusione.....	71
Bibliografia	73

Abstract

Au cours du XX^{ème} siècle, le monde du travail a fortement changé et a été affecté par divers phénomènes. En premier lieu, l'introduction rapide des technologies avancées et l'automatisation des processus de production que cette introduction a générée, ont entraîné des perturbations significatives dans le marché du travail, de plus en plus touché par l'impact croissant du chômage technologique. En effet, une grande partie des tâches manuelles et répétitives qui étaient auparavant effectuées par des travailleurs humains, au fil des ans ont été remplacée par des machines, ce qui a permis d'avoir une augmentation de la productivité et des niveaux de rendement. Cependant, cette automatisation a également entraîné une diminution énorme des emplois, diffusant des sentiments d'inquiétude générale et d'insécurité quant à l'avenir du monde du travail. Dans ce contexte, les entreprises ont dû s'adapter aux nouvelles technologies pour rester compétitives sur les marchés et, pour répondre aux nouveaux besoins de l'économie, les compétences requises aux travailleurs ont également évolué : des connaissances spécifiques sont de plus en plus demandées, notamment dans le domaine technologique. La formation constante joue donc un rôle crucial dans cette transition vers un marché du travail axé sur les compétences technologiques. Toutefois, cette évolution n'est pas nouvelle dans l'histoire de l'humanité : au cours des siècles passés, des innovations telles que la mécanisation agricole et la révolution industrielle ont eu un impact significatif sur le niveau d'emploi et la façon de travailler. Il est aussi important de noter que cette évolution technologique peut également créer de nouveaux emplois et de nouvelles opportunités économiques, par exemple, l'émergence de l'intelligence artificielle, de l'Internet des objets (*IoT*) et des technologies de l'information ont créé de nouveaux secteurs d'activité et de nouvelles professions.

Plus récemment, et en particulier au moment de la propagation de la pandémie de Covid-19, deux autres phénomènes ont commencé à se développer : la Grande Démission (*The Great Resignation*) et les NEEF (*NEET*) acronyme de Ni en Emploi, ni en Éducation, ni en Formation. Le premier est un phénomène récent, observé dans de nombreux pays et caractérisé par une augmentation significative des démissions volontaires de la part des travailleurs. Plusieurs facteurs ont contribué à élargir ce phénomène, en particulier le besoin croissant des travailleurs de réévaluer leurs priorités, de rechercher des emplois

offrant plus de sécurité et de stabilité, mais aussi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. En outre, les nouvelles générations, en particulier, accordent de plus en plus d'importance à leur bien-être et à leur épanouissement professionnel et ont tendance à chercher des emplois qui correspondent à leurs valeurs, à leurs intérêts et à leurs aspirations professionnelles, leur permettant d'explorer de nouvelles opportunités professionnelles et leur offrant des possibilités de développement de compétences ou d'avancement professionnel. Dans ce contexte, les entreprises doivent être conscientes du phénomène et se montrer attractives et attentives aux besoins et attentes des employés, développant des stratégies de fidélisation du personnel et de rétention des talents, mais aussi adoptant des approches flexibles et innovantes pour créer un environnement de travail stimulant.

Le deuxième phénomène concerne les NEEF, c'est-à-dire les jeunes adultes qui rencontrent des difficultés à s'intégrer dans la société et, en particulier, dans le monde du travail, et qui ne sont ni employés, ni engagés dans des activités éducatives ou de formation. Les causes de ce phénomène sont nombreuses, mais l'inadéquation entre le niveau de formation et les exigences du marché du travail est souvent un facteur clé. Les jeunes issus de milieux familiaux défavorisés sont désavantagés dès le départ en termes d'accès à une éducation de qualité. Ils quittent souvent l'école sans les compétences et les qualifications nécessaires pour s'intégrer dans le monde du travail et, par conséquent, cette inadéquation crée des obstacles significatifs à leur employabilité. Cette situation entraîne plusieurs conséquences économiques et sociales négatives. Les NEEF, en effet, ne contribuent pas à la production économique et aux revenus fiscaux, et représentent donc une perte potentielle de capital humain pour la société. En outre, les jeunes qui restent dans cette situation pendant de longues périodes présentent souvent des problèmes d'isolement social, de marginalisation et de dépression. Dans les cas les plus graves, ces jeunes peuvent se tourner vers des activités criminelles, cherchant des voies alternatives pour répondre à leurs besoins. Il est donc essentiel que les institutions éducatives et les gouvernements collaborent pour offrir des solutions efficaces aux défis posés par le phénomène des NEEF, par exemple en investissant dans des programmes de formation professionnelle, en développant des politiques de soutien aux jeunes défavorisés pour les aider à s'intégrer dans la société et dans le monde du travail.

Ce mémoire va analyser en détail les causes et les conséquences sociales, économiques et individuelles de ces phénomènes, qui ne se limitent plus à un contexte local, mais sont devenus des enjeux mondiaux avec des répercussions considérables ; nous allons également souligner les différentes stratégies et initiatives formulées pour favoriser un marché du travail équilibré, inclusif et prêt à relever ces défis. L'objectif principal est celui de fournir une compréhension générale des changements qui affectent le monde du travail, en analysant comment les dynamiques du travail et de l'emploi évoluent, et en ouvrant la voie à une réflexion sur les possibles scénarios futurs.

Introduzione

Nel corso degli ultimi secoli, il mondo del lavoro è stato soggetto a profondi cambiamenti, spinti in gran parte dal progresso tecnologico. Già dalla Prima Rivoluzione Industriale, l'introduzione delle macchine nei processi produttivi ha permesso un aumento significativo della produttività e una riduzione dei costi e tempi di produzione. Questo progresso ha però comportato una sostituzione graduale del lavoro umano con il lavoro delle macchine, generando di conseguenza preoccupazioni sul futuro dell'occupazione e creando un ampio dibattito che ha diviso gli economisti. Negli ultimi decenni, l'accelerazione tecnologica, la diffusione della cosiddetta intelligenza artificiale e l'avvento di nuove sfide, specie con la diffusione della pandemia da Covid-19, che ha stravolto le abitudini e la vita delle persone, hanno accentuato i cambiamenti del mondo del lavoro e portato alla nascita di fenomeni come le Grandi Dimissioni (Great Resignation), NEET (Not in Education, Employment, or Training) e disoccupazione tecnologica. Questi fenomeni stanno trasformando il modo in cui le persone lavorano e cercano occupazione, per questo richiedono importanti riflessioni sui nuovi bisogni ed esigenze manifestate, ma anche ripensamenti, per esempio, sui sistemi di formazione. È fondamentale dunque comprendere queste dinamiche e identificare opportune strategie per affrontare le sfide che ne derivano, garantendo allo stesso tempo inclusione e opportunità per tutti i membri della società.

1 La disoccupazione tecnologica

“Technological unemployment means unemployment due to the discovery of means of economising the use of labour outrunning the pace at which we can find new uses for labour”, questo affermava uno tra i più influenti economisti, John Maynard Keynes, nel suo saggio *Economic Possibilities for our Grandchildren*, pubblicato nel 1930. Il fenomeno della disoccupazione tecnologica, secondo Keynes, è dunque la disoccupazione causata dalla scoperta di mezzi in grado di economizzare l'impiego di lavoro, in particolare nei processi di produzione, ad un ritmo tale da non essere rimpiazzato dal processo di nuova creazione di lavoro. Si tratta di un fenomeno tutt'altro

che recente: se ne parla da secoli, ma in particolare con la prima rivoluzione industriale si comincia a riflettere sul fatto che l'innovazione porti a rimpiazzare il lavoro umano, soprattutto laddove si manifestano mutamenti consistenti nella tecnologia e concentrazioni spazio-temporali di innovazioni. La trasformazione tecnologica implica profondi cambiamenti nel mondo del lavoro. In genere, questo fenomeno si presenta quando vengono impiegati macchinari che permettono di risparmiare lavoro, in particolare quello umano. L'impatto dell'automazione sull'occupazione e, più in generale, sugli altri processi economici, è un tema ancora oggi molto dibattuto e che desta grandi preoccupazioni.

1.1 Excursus storico: quando si inizia a parlare di disoccupazione tecnologica

Per quanto ci possa sembrare un tema recente ed attuale, quello della disoccupazione tecnologica è un fenomeno di cui si parla da secoli. Uno tra i primi studiosi a scrivere sulla questione fu Aristotele, che esprime nella sua opera *Politica* l'ipotesi secondo cui in ambito lavorativo, la progressione tecnologica delle macchine potrebbe facilmente sostituire l'apporto umano.

Nel XVIII e XIX secolo, con la prima rivoluzione industriale in Inghilterra, le preoccupazioni popolari riguardo all'impatto delle macchine sul lavoro si intensificarono. A tal proposito, nel 1817 l'economista David Ricardo affermò: "*L'opinione, propria della classe operaia, che l'impiego di macchinari sia spesso nocivo ai suoi interessi, non è fondata su pregiudizi o errori, ma è allineata con i corretti principi dell'economia politica*", sostenendo che le preoccupazioni degli operai dell'epoca fossero giustificate, in quanto le grandi rivoluzioni tecnologiche portano inevitabilmente alla distruzione di posti di lavoro, ma pongono anche le premesse per la creazione di nuovi impieghi. Si tratta di un processo di sostituzione del capitale con il lavoro in cui può, in determinate condizioni, verificarsi un incremento della produttività e della produzione, e quindi anche un aumento del reddito, il che implica un conseguente aumento della domanda, e perciò anche un aumento della domanda di lavoro. Lo stesso Ricardo, però, ritrattò la sua versione nell'opera *On Machinery*, aggiunta alla terza edizione di *On the Principles of Political*

Economy and Taxation del 1821, affermando che la tecnologia possa essere nel lungo periodo dannosa per la classe dei lavoratori e causare disoccupazione e riduzione dei salari.

Con la prima rivoluzione industriale si è verificato un fenomeno definito *unskilled-biased technical change*: l'introduzione dei macchinari ha aumentato la produttività dei lavoratori meno qualificati, impiegati nelle catene di assemblaggio come manodopera low-skill, e ridotto quella dei lavoratori più qualificati, ad esempio gli artigiani, che si occupavano della trasformazione dei prodotti, il cui lavoro era minacciato dal nuovo sistema di produzione di massa. Ecco perché nei primi anni dell'800 molti tessitori insorsero, organizzando numerose manifestazioni in cui distruggevano i macchinari e i telai, strumenti che rappresentavano una minaccia diretta al loro lavoro qualificato.

Secondo i dati della Bank of England, tra il 1823 e il 1873 aumentarono sia la percentuale di occupati, la quale passò dal 43% al 47%, che il reddito medio di un lavoratore britannico, che incrementò circa del 40% ¹. I lavoratori, compresi gli operai, beneficiarono dunque del progresso tecnologico e le loro condizioni economiche migliorarono. Nella seconda metà del secolo, soprattutto in seguito al miglioramento delle condizioni lavorative, si ridussero le preoccupazioni sulla questione e si diffuse l'idea che nel lungo termine l'innovazione non avrebbe implicato la riduzione dei posti di lavoro. Addirittura, la questione della disoccupazione tecnologica fu bandita dal discorso economico e venne coniato il termine "*Luddite fallacy*", fallacia luddista, per riferirsi ad ogni tipo di previsione negativa legata agli effetti dell'automazione: per gli economisti del periodo il concetto di disoccupazione tecnologica rappresentava una vera e propria fallacia, in quanto, secondo la loro "teoria della compensazione", l'innovazione permetteva la creazione di nuovi posti di lavoro in sostituzione di quelli cancellati.

Anche Karl Marx nella sua opera *Il Capitale*, pubblicata tre anni dopo la sua morte, nel 1886, si sofferma sul concetto di "sottoccupazione tecnologica", affermando: "*Quando i mezzi di produzione, accrescendosi in grandezza e in efficacia, divengono sempre di meno mezzi d'occupazione degli operai, questo stesso rapporto viene a sua volta modificato giacché, nella misura in cui cresce la forza produttiva del lavoro, il*

¹ Mazzetti C, 2017, "Che futuro ci riserva l'intelligenza artificiale" in *Scienza e digitale VareseFocus*

capitale aumenta la sua offerta di lavoro più celermente di quanto faccia con la sua domanda di operai"². La macchina diventerebbe dunque in questo contesto concorrente dell'operaio. Nella sua opera Marx ha voluto mettere in particolare evidenza le ragioni per così dire "capitalistiche" dell'automazione e le forme di sfruttamento che essa determina. Secondo Friedrich Engels, autore della prefazione del *Capitale*, la disoccupazione tecnologica rappresenta un punto essenziale della teoria economica marxista. Engels condivide l'idea dell'economista Ricardo e sostiene che ci sia una correlazione tra disoccupazione e automazione, fondamentale è però cercare di ipotizzare le possibili conseguenze³.

All'inizio del XX secolo, con la seconda rivoluzione industriale e l'introduzione della catena di montaggio nelle fabbriche da parte di Henry Ford, ritornò il dibattito sulla questione della disoccupazione tecnologica. I macchinari introdotti nei processi produttivi del settore secondario portarono effettivamente ad un aumento della produttività. Nonostante ciò, le amministrazioni europee ed americane iniziarono a studiare questo fenomeno, in particolare in seguito alla Grande depressione, ossia la crisi economica mondiale della fine degli anni Venti, iniziata con il crollo della borsa di Wall Street il 24 ottobre 1929, a cui seguì una grande crisi occupazionale. Questa situazione richiedeva un immediato intervento pubblico per limitarne le conseguenze, ecco perché fu adottato da Franklin Delano Roosevelt il New Deal, un piano di riforme sociali ed economiche, grazie al quale si riuscì a riassorbire la disoccupazione, occupando nuovamente la forza lavoro disoccupata, e a riavviare il processo produttivo.

John Maynard Keynes nel 1930 utilizzò per la prima volta il termine "disoccupazione tecnologica" nel suo saggio *Economic Possibilities for our Grandchildren*, scritto nel pieno della Grande depressione⁴, in cui afferma: "*We are being afflicted with a new disease of which some readers may not yet have heard the name, but of which they will hear a great deal in the years to come – namely, technological*

² Marx K., 1996, *Il Capitale*, a cura di E. Sbardella, Newton, Roma, p. 81

³ Campa R., 2017, "Disoccupazione tecnologica. La lezione dimenticata di Karl Marx", *Orbis Idearum*, Vol. 5, Issue 2, pp. 53-71

⁴ Campa R., 2018, "Disoccupazione tecnologica. Le politiche pubbliche per combatterla." *Alternative per il socialismo*, n. 51, pp. 25-46

unemployment"⁵. Successivamente, a causa dello scoppio della Seconda Guerra Mondiale, la questione della disoccupazione tecnologica fu messa in secondo piano fino agli anni Sessanta quando, con il boom economico e la terza rivoluzione industriale, il tasso di disoccupazione incrementò nuovamente insieme alle preoccupazioni dei cittadini.

Verso la fine del secolo, in seguito all'invenzione dei primi computer e di Internet, si verificò un aumento della produttività dei lavoratori più qualificati, fenomeno definito *skill-biased technical change*, ovvero l'esatto contrario di quello che era accaduto durante la prima rivoluzione industriale. Durante questo periodo di sviluppo e progresso tecnologico, i più sfavoriti furono i lavoratori poco qualificati, in quanto si ridusse notevolmente la domanda per mansioni routinarie, prevedibili e programmabili, sostituite dalla tecnologia. Aumentava invece la domanda di posti di lavoro altamente specializzati, per i quali erano richieste specifiche competenze.

Il Pew Research Center, centro di studi statunitense che si occupa di fornire informazioni ed effettuare indagini relative a problemi sociali in America e nel mondo, ha effettuato nel 2014 un sondaggio, intervistando circa 1896 esperti, ai quali è stata proposta la seguente domanda: "*The economic impact of robotic advances and AI—Self-driving cars, intelligent digital agents that can act for you, and robots are advancing rapidly. Will networked, automated, artificial intelligence (AI) applications and robotic devices have displaced more jobs than they have created by 2025?*"⁶. L'obiettivo del centro studi era dunque raccogliere le opinioni di esperti in materia, relativamente all'impatto dell'intelligenza artificiale e della robotica sui posti di lavoro. La metà degli intervistati, circa il 48%, prospetta un futuro caratterizzato da forti disuguaglianze di reddito e da un notevole incremento della disoccupazione, un futuro in cui l'automazione sostituirà gran parte dei cosiddetti colletti bianchi e colletti blu (*white collars/blue collars*), ossia lavori che richiedono nel primo caso funzioni di carattere principalmente intellettuale, nel secondo caso lavori prettamente manuali. L'altra metà, invece, circa il 52%, sostiene in maniera più ottimista che entro il 2025 la tecnologia non sostituirà più

⁵ Keynes J.M., 1930, "Economic Possibilities for Our Grandchildren", *Essays in Persuasion*, New York: W.W. Norton & Co., 1963, pp. 358-373

⁶ Smith A., Anderson J., 2014, "Digital Life in 2025. AI, Robotics, and the Future of Jobs", Pew Research Center. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/> (consultato il 26/09/2022)

posti di lavoro di quanti ne verranno creati. Secondo loro, come era accaduto per le precedenti rivoluzioni industriali, l'essere umano sarà in grado, con il suo ingegno, di creare posti di lavoro alternativi. Entrambi i gruppi, tuttavia, condividono il pensiero secondo cui sia necessaria una formazione adeguata da parte delle istituzioni educative per le nuove competenze che saranno richieste nel mercato del lavoro. Agli intervistati è stato poi chiesto in che misura, secondo la loro opinione, sarà presente l'intelligenza artificiale nella nostra vita quotidiana e cosa cambierà, tramite la seguente domanda: *“To what degree will AI and robotics be parts of the ordinary landscape of the general population by 2025? Describe which parts of life will change the most as these tools advance and which parts of life will remain relatively unchanged”*⁷. Molti immaginano che entro il 2025 l'AI e la robotica faranno parte non solo dei processi produttivi, ma anche delle attività di vita quotidiana di ogni persona, anche le più banali. KG Schneider, un bibliotecario universitario, ha scritto a tal proposito un'interessante riflessione: *“By 2025 AI, robotics, and ubiquitous computing will have snuck into parts of our lives without us understanding to what extent it has happened”*.

Nelle precedenti rivoluzioni industriali la forza lavoro rimasta disoccupata a causa dell'automazione è stata facilmente riassorbita e reinserita in altri settori. La tecnologia è stata in molti casi creatrice di nuovi posti di lavoro: così è accaduto, ad esempio, per i contadini nell'Ottocento che trovarono facilmente lavoro nelle fabbriche, e per gli operai nel Novecento che passarono negli uffici. Questo fu possibile perché si trattava di lavori routinari, che non richiedevano particolari titoli di studio o competenze, ad oggi invece la situazione è differente: sono richiesti sempre di più lavoratori altamente qualificati, che rappresentano però una minoranza, mentre la maggior parte dei lavoratori occupati in impieghi che verranno automatizzati potrebbero, nel migliore dei casi, essere spostati in altri settori, mentre, nel peggiore dei casi, rimanere senza un lavoro e avere grandi difficoltà a trovarne uno alternativo.

⁷ Ivi

1.2 Il dibattito tra gli economisti

Il tema della disoccupazione tecnologica ha da subito fatto nascere un grande dibattito tra gli economisti. Ciò che più suscitava preoccupazione erano le conseguenze dell'automazione sul lungo periodo, ma a riguardo si sono espresse opinioni contrastanti. Gli ottimisti sostenevano che questo fenomeno non avrebbe impattato negativamente sui posti di lavoro nel lungo termine, mentre i pessimisti, affermavano che il numero di lavoratori occupati sarebbe notevolmente calato.

James Steuart, economista britannico vissuto nel '700, afferma come la meccanizzazione dei processi produttivi conduca ad una temporanea disoccupazione soprattutto quando introdotta in maniera improvvisa, e richieda il riassorbimento della forza lavoro in nuove mansioni. Egli riconosce i vantaggi nel lungo periodo, come l'aumento della produttività, che potrebbero in qualche modo giustificare gli svantaggi temporanei e sostiene di essere contrario alla meccanizzazione della produzione nel caso in cui costringa gli uomini ad essere inattivi permanentemente, senza trovare impieghi alternativi che consentano di guadagnare. Tuttavia, all'epoca, Steuart è uno dei pochi a mostrare qualche preoccupazione, in quanto a dominare l'economia classica è il pensiero ottimista, come quello di Adam Smith, economista scozzese, che si focalizza principalmente sugli aspetti positivi della meccanizzazione. Come afferma nella sua opera *La Ricchezza delle nazioni* (1776), la specializzazione progressiva e la divisione del lavoro in unità all'interno dei sistemi produttivi sono fonte di ricchezza delle nazioni⁸. Smith sostiene inoltre che la divisione del lavoro consenta un notevole aumento della produttività. Anche l'economista David Ricardo in un primo momento si esprime positivamente riguardo alla meccanizzazione, sostenendo che essa pone le premesse per la creazione di nuovi posti di lavoro. Successivamente, nel suo libro *On the Principles of Political Economy and Taxation*, presenta una nuova opinione, affermando che nel lungo periodo le conseguenze del progresso tecnologico possono essere dannose per gli interessi dei lavoratori. Secondo la teoria di Ricardo, condivisa anche dall'economista John Stuart Mill, per acquistare i macchinari si utilizzano capitali prelevati dai fondi destinati al

⁸ Campa R., 2016, *Non solo veicoli autonomi: Passato, presente e futuro della disoccupazione tecnologica*, Italian Institute for the Future.

pagamento dei salari dei lavoratori, il che porta inevitabilmente ad una riduzione dei salari e ad una crescente disoccupazione ⁹. Anche Karl Marx si unisce al dibattito intorno alla metà del XIX secolo, scostandosi dal pensiero comune e proponendo una visione pessimistica della meccanizzazione. In questo periodo, tuttavia, erano pochi gli economisti a sfidare il pensiero dominante secondo cui l'innovazione genera ricchezza. Il dibattito svanisce poi fino agli anni '20 del XX secolo. È stato John Maynard Keynes, con il riemergere delle preoccupazioni, ad introdurre per primo nella sua opera *Economic Possibilities for our Grandchildren* nel 1930 il concetto di disoccupazione tecnologica, definita come una “nuova malattia” verso cui però l'economista adotta un approccio ottimista. Keynes anticipa dunque un problema che caratterizzerà gli anni a venire: dopo la crisi economica del '29, infatti, si verifica un forte incremento della disoccupazione. Qualche anno dopo, nel 1959, Joseph Schumpeter, pone invece l'accento non più sul processo di distruzione del lavoro, ma sulla conseguenza: la momentanea riduzione del lavoro consente una successiva crescita, che determinerà nuova domanda di lavoro, la cosiddetta “teoria della compensazione”.

Negli anni '70 del Novecento le preoccupazioni popolari dovute all'aumento della disoccupazione e alle conseguenze dell'innovazione iniziano a farsi più forti, ma non abbastanza da mettere in discussione il consenso generale che si era creato attorno al progresso tecnologico. Tra la fine del XX e l'inizio del XXI secolo molti studiosi pubblicano opere che avvertono sul problema della disoccupazione tecnologica e le sue conseguenze, come Jeremy Rifkin con *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era* (1995), in cui si prevede un aumento della disoccupazione, soprattutto dei colletti blu, e Martin Ford, esperto in materia di robotica ed IA, il quale pubblica *The Lights in the Tunnel: Automation, Accelerating Technology and the Economy of the Future* (2009) e *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future* (2015), libro per cui l'autore ha vinto il premio *Financial Times Business Book of the Year*. In entrambi i libri Ford sostiene che il progredire della robotica e dell'AI renda obsoleta una parte di lavoratori, anche altamente qualificati. Nel 2015, inoltre, si è tenuto a New York il primo World Summit on Technological

⁹ Ricciardelli R., 2018, *L'impatto dell'innovazione tecnologica sull'occupazione*, Università degli Studi di Padova.

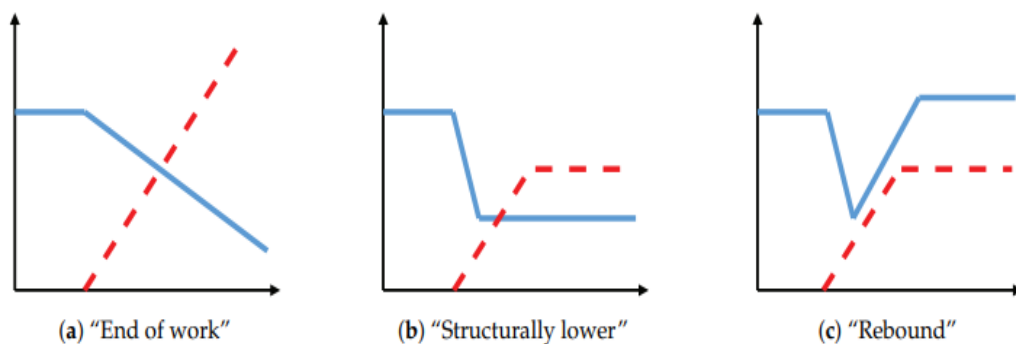
Unemployment, ovvero il primo vertice mondiale sulla disoccupazione tecnologica al fine di elaborare soluzioni per contrastare la minaccia del futuro senza lavoro.

Con il nuovo secolo, aumentano le ricerche sulla questione, molte delle quali mostrano una generale crescita della produttività, ma anche una diminuzione a livello mondiale dell'occupazione e dei salari. Tuttavia, nonostante la disoccupazione tecnologica sia oggetto di numerosi studi, in corso o già compiuti, è difficile stabilire con certezza cosa ci riserverà il futuro.

1.3 Scenari futuri

Sul futuro della disoccupazione tecnologica sono stati ipotizzati tre possibili scenari, visibili nel grafico sottostante, in cui la linea azzurra rappresenta la domanda di lavoro mentre quella rossa tratteggiata rappresenta l'offerta di lavoro.

Figura 1.3.1. Tre principali scenari sullo sviluppo del lavoro con l'impiego delle nuove tecnologie



Fonte : Vermeulen B., Kesselhut J., Pyka A., Saviotti P. P, The Impact of Automation on Employment: Just the Usual Structural Change?

Il primo scenario è "End of work", fine del lavoro. In questo caso, la tecnologia e l'intelligenza artificiale si faranno spazio in ogni tipo di lavoro e settore. La conseguente riduzione della domanda di lavoro nel tempo si scontrerà con l'incremento dell'offerta di lavoro determinato dall'aumento della popolazione, in quanto il processo di sostituzione

del lavoro con il capitale sarà più veloce del processo opposto e il divario tenderà ad aumentare sempre di più.

Il secondo scenario, chiamato “*Structurally lower*”, rappresenta una situazione caratterizzata da un incremento dell’offerta di lavoro con una conseguente stabilizzazione e analogamente una riduzione della domanda di lavoro seguita anch’essa da una stabilizzazione. Ciò vuol dire che ci saranno più persone disposte a lavorare rispetto ai posti di lavoro offerti, di conseguenza ci sarà sempre una certa percentuale di disoccupazione, ma in questo caso il divario tra domanda e offerta di lavoro riuscirà ad essere stabile e contenuto. Questo scenario corrisponde alla situazione che attualmente viviamo.

Il terzo ed ultimo è il “*Rebound*”, scenario realmente accaduto nel corso della storia, in cui si verifica un’iniziale riduzione della domanda di lavoro dovuta all’introduzione di nuove tecnologie. Questa situazione rappresenta il passaggio ad una nuova fase del processo capitalistico, che crea le premesse affinché la domanda di lavoro possa riprendere. Questo scenario è dunque più rassicurante rispetto agli altri due.

I sostenitori del primo scenario ritengono che quello a cui assisteremo in un prossimo futuro sarà una progressione nel campo delle invenzioni, le quali saranno sempre più ravvicinate tra loro e capaci di portare ad un incremento ancora maggiore della produzione. Questo renderebbe la rincorsa rispetto alla creazione di nuovi posti di lavoro quasi impossibile da realizzare. Fino ad oggi sono state costruite macchine per sostituire il lavoro e, secondo i sostenitori del primo scenario, ci si avvia a produrre macchine che siano in grado di realizzare altre macchine. C’è anche chi sostiene che l’elemento più dannoso nel processo di produzione sia l’uomo, dunque, facendo a meno del lavoro umano e sostituendolo con il capitale si incrementerebbe la produzione.

La prima situazione, *end of work*, rappresenta di fatto una società in cui pochi soggetti lavorano e si spartiscono il valore di ciò che producono. Tutto quello che si produce e tutto il reddito è rivolto in questo caso a quei pochi lavoratori. Un futuro caratterizzato da meno lavoro può avere conseguenze da un lato positive, perché permetterebbe di dedicarsi ad altre attività, anche se non generano direttamente una retribuzione, dall’altro lato però resta ancora da capire da che cosa potranno trarre

sostentamento coloro che non avranno la possibilità di lavorare. In questo contesto risulta necessario ripensare le politiche per il lavoro e garantire, in assenza di entrate economiche, strumenti e sostegni che siano coerenti con le caratteristiche di questo scenario: il reddito di cittadinanza, ad esempio, nasce da un'idea di situazione di questo tipo.

Se dovesse verificarsi il secondo scenario, avremmo di fatto a che fare con una disoccupazione strutturale a cui siamo abituati, in quanto ha caratterizzato le economie occidentali a partire dalla crisi del '29. Si è oramai abbandonata l'idea di una crescita economica con una piena occupazione, ad oggi tassi di disoccupazione del 5% o 6% sono considerati la normalità. Il rischio di questo secondo scenario, che diventa ancora più grande nel primo, è quello di una società con un fortissimo squilibrio in termini di reddito.

L'ultimo scenario, il *rebound*, può essere considerato il più rassicurante in quanto rappresenta una situazione temporanea. Se si dovesse verificare, di fatto vorrebbe dire rivivere una situazione già conosciuta, in quanto già accaduta in passato con le rivoluzioni industriali. In questo caso sarebbe utile attuare politiche che puntino alla riconversione dei lavoratori verso altri settori investendo, ad esempio, sulle attività di formazione, per preparare il personale a nuovi impieghi e fornire loro le competenze necessarie.

Quello che stiamo vivendo è un periodo di profondi cambiamenti, in cui risulta molto difficile effettuare previsioni sui futuri sviluppi tecnologici e sui cambiamenti strutturali dell'occupazione. Tuttavia, sono necessari interventi da parte delle istituzioni pubbliche per la regolazione sia del mondo del lavoro che della disoccupazione e, soprattutto, per accompagnare e supportare le categorie di lavoratori ad alto rischio di sostituzione in questo processo di transizione, tramite programmi di formazione e piani di politica adatti. Qualunque sia lo scenario a cui ci si avvicinerà, sarà opportuno arrivare a quel momento adeguatamente preparati.

1.4 L'impatto della tecnologia sul lavoro

Il periodo storico in cui viviamo è caratterizzato da un forte incremento della digitalizzazione e del progresso tecnologico che ha del tutto rivoluzionato i sistemi tradizionali. Negli ultimi tempi si sente spesso parlare di intelligenza artificiale (IA), una

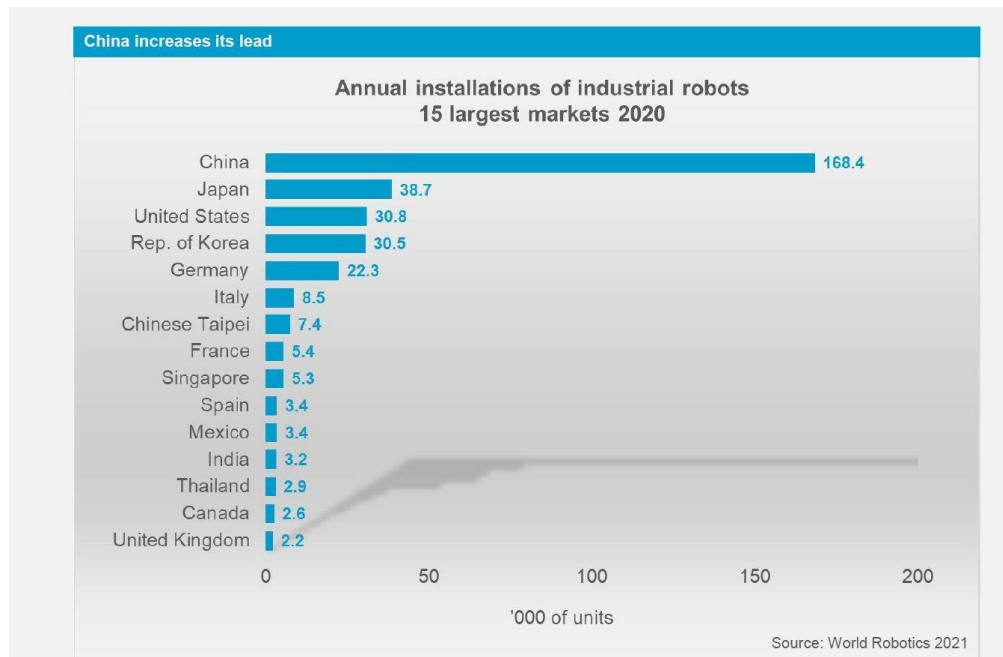
moderna disciplina che ha contribuito al progresso dell'informatica. Ne esistono varie definizioni, Marco Somalvico, ingegnere e pioniere dell'intelligenza artificiale in Italia, afferma nel suo libro che: *“L'IA è quella disciplina, appartenente all'informatica, che studia i fondamenti teorici, le metodologie e le tecniche che permettono di progettare sistemi hardware e sistemi di programmi software capaci di fornire all'elaboratore elettronico delle prestazioni che, a un osservatore comune, sembrerebbero essere di pertinenza esclusiva dell'intelligenza umana”*¹⁰.

In termini di progresso tecnologico, l'Italia si colloca in una buona posizione. Secondo il World Robotics 2021 effettuato da IFR, International Federation of Robotics, un rapporto che fornisce dati sulle installazioni di robot nelle fabbriche del mondo, l'Italia rappresenta, con il 13% e 8.525 unità installate, il secondo paese europeo per stock operativo di robot dopo la Germania, la quale possiede una quota del 33% e 22.302 unità circa¹¹.

Grafico 1.4.1 – I 15 mercati più importanti per le installazioni annuali di robot industriali nel 2020

¹⁰ Somalvico, M., 1987. *L'Intelligenza Artificiale*. Rusconi Editore, Milano.

¹¹ IFR – International Federation of Robotics, 2021, *World Robotics 2021*



Fonte: IFR – International Federation of Robotics - World Robotics 2021

Le installazioni di robot hanno subito nel 2019 e nel 2020, a causa della pandemia, un forte arresto. Il 2021 ha segnato una ripresa, e si prevede un'ulteriore crescita in questo settore nei prossimi anni. Nonostante ciò, le nuove tecnologie si distribuiscono sul territorio italiano in maniera disomogenea, in quanto sono maggiormente presenti nelle imprese di grandi dimensioni, situate principalmente nel nord Italia ¹².

L'IA e le nuove tecnologie stanno modificando radicalmente la produzione in molti settori. Di fronte a questi cambiamenti, è fondamentale cercare di fare una stima delle professioni che potrebbero essere sostituite in maniera permanente con le macchine. Per poterla effettuare, è necessario distinguere due approcci: il *task-based approach* e l'*occupation-based approach*: il primo sostiene l'idea che siano le attività lavorative ad essere soggette ad automazione, mentre per il secondo sono i vari impieghi e professioni ad essere automatizzabili ¹³.

¹² Ivi

¹³ Bannò M., Filippi E., Trento S., 2021, "Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia", Stato e mercato, pp. 315-350.

1.4.1 *Occupation-based approach e task-based approach*

Considerando l'*occupation-based approach*, Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, nel 2013 hanno condotto uno studio all'Università di Oxford intitolato "*The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization*", il cui obiettivo era quello di analizzare la suscettibilità delle singole professioni, 702 in particolare, all'automazione e il conseguente impatto sul mercato del lavoro. Secondo i due ricercatori, nonostante il rapido progresso della tecnologia abbia permesso l'automazione di innumerevoli attività, anche non routinarie, esistono una serie di impieghi che prevedono capacità umane, come la manipolazione, la percezione, l'intelligenza creativa o sociale, e in cui sono richieste, ad esempio, originalità, empatia, intelligenza e capacità di persuasione e di interazione.

All'interno dello studio viene effettuata una distinzione tra le varie professioni, le quali vengono suddivise in tre categorie in base alle probabilità di automazione: bassa, media e alta. La prima categoria si situa i valori 0 e 0,3; la seconda tra 0,3 e 0,7 e la terza tra 0,7 e 1. I due ricercatori stimano che negli Stati Uniti la categoria di lavoratori ad alto rischio di sostituzione rappresenta circa il 47%. Sempre applicando l'*occupation based approach* e il metodo di Frey e Osborne, sono state effettuate da alcuni ricercatori delle stime riguardanti i lavoratori a rischio sostituzione in altri paesi, da cui emerge che in Europa si raggiunge il 53%, in Germania in particolare il 59%, in Finlandia circa il 35%, mentre in Giappone il 55%.

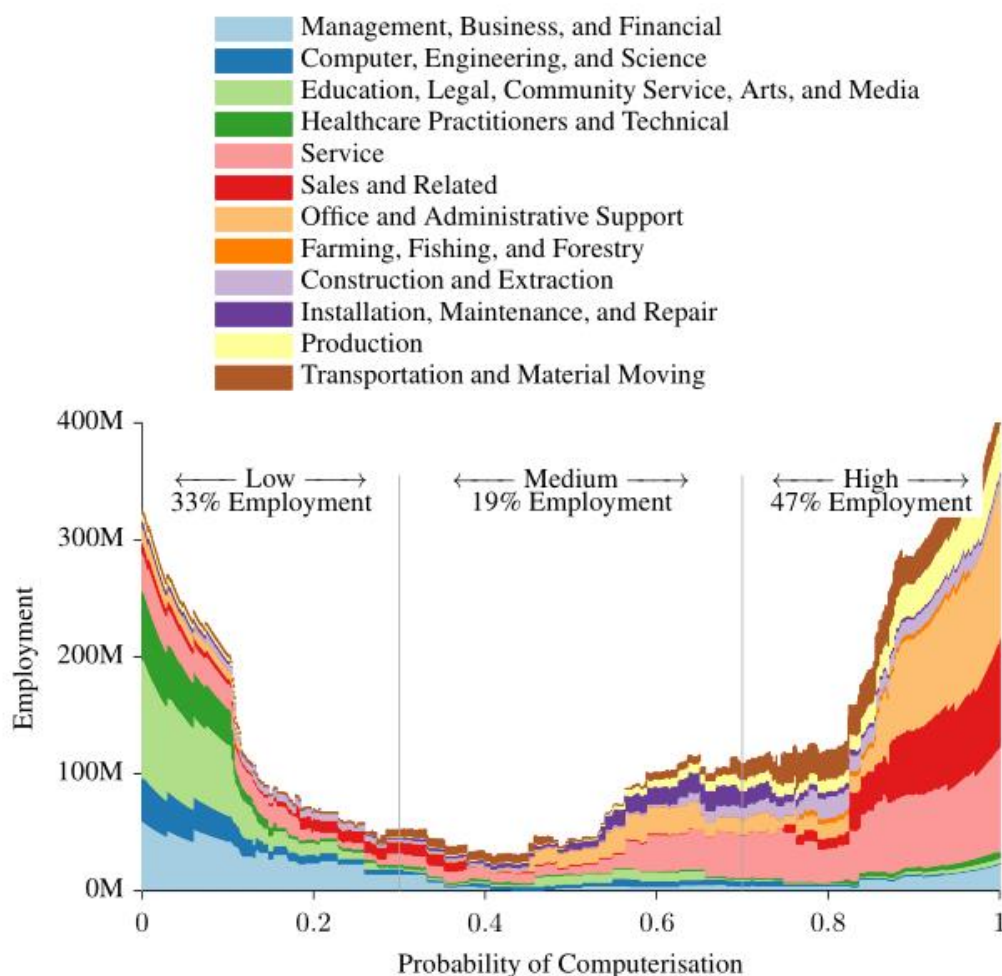
Tabella 1.4.2. Stime dell'occupazione a rischio di sostituzione con l'automazione nei vari paesi

Risk of Replacement (Probability of Automation)	United States	Germany	United Kingdom	Finland	Japan
	Frey e Osborne (2017)	Brzeski e Burk (2015)	Haldane (2015)	Pajarinen e Rouvinen (2014)	David (2017)
Low Risk (0 – 0.30)	33%	59% (unspecified level of risk)	37%	-	19%
Moderate Risk (0.31 – 0.70)	10%		28%	-	25%
High Risk (0.71 - 1)	47%		35%	35,7%	55%

Fonte: Brzeski and Burk (2015), David (2017), Frey and Osborne (2017), Haldane (2015), Pajarinen and Rouvinen (2014).

Nel grafico sottostante tratto dallo studio di Frey e Osborne, viene rappresentata la distribuzione occupazionale sulla base della possibilità di automazione negli Stati Uniti, suddividendo le tre categorie di bassa, media e alta probabilità di rischio e le varie professioni. Secondo questo grafico, i primi ad essere probabilmente sostituiti dalla tecnologia saranno i lavoratori dei settori del trasporto, produzione, logistica e gli impiegati amministrativi. L'introduzione di algoritmi per Big Data ha permesso a molte aziende, ma anche al settore della pubblica amministrazione, di immagazzinare, analizzare, confrontare grandi quantità di dati e dunque di informatizzare molte attività che prima erano effettuate da impiegati. Il settore della produzione, uno dei primi ad aver introdotto i macchinari, continua il suo processo di automazione utilizzando robot industriali sempre più avanzati e precisi, impiegati non più solo per svolgere azioni routinarie, ma anche attività più complesse. Anche il settore delle vendite risulta, secondo il grafico, ad alto rischio di automazione, in particolare figure come operatori di telemarketing e di sportello, addetti al noleggio e cassieri, professioni che, nonostante implicino capacità interattive e relazionali, non richiedono un alto grado di intelligenza sociale.

Grafico 1.4.3. Distribuzione dell'occupazione in base alle probabilità di automazione.



Fonte: Frey C.B., Osborne M., The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?

Lo studio *Revisiting the Risk of Automation* conferma la validità delle valutazioni effettuate da Frey e Osborne in merito ai rischi di automazione, ma ne evidenzia alcuni limiti. Con il metodo *occupation-based approach*, infatti, vengono analizzate occupazioni rappresentative senza considerare che ciascuna professione comprende al suo interno differenti posti di lavoro e attività da svolgere, le quali sono suscettibili in maniera differente di automazione. Questo implica, secondo gli autori dello studio, una sovrastima della probabilità di automazione. Inoltre, viene affermato che il potenziale di automazione sia inferiore in tutte quelle professioni che prevedono capacità di presentare, programmare, formare ed influenzare altre persone. Il rischio è invece superiore per quei

lavori in cui vengono effettuate attività manuali e routinarie, di vendita e scambio di informazioni.¹⁴

Il secondo metodo, il *task-based approach*, proposto in alternativa all'*occupation-based approach*, per ovviare ai suoi limiti, si basa sul concetto che siano le attività lavorative ad essere suscettibili di automazione e non le singole professioni, come affermava il primo approccio. In questo contesto si considerano vari aspetti che non erano precedentemente contemplati: innanzitutto, ogni professione comprende attività diverse tra loro, che presentano dunque differenti rischi di automazione; inoltre, le stesse attività lavorative sono in continua evoluzione, da routinarie potrebbero trasformarsi in non routinarie o viceversa, e diventare quindi più o meno suscettibili di automazione.

Sulla base del grafico sviluppato utilizzando l'*occupation-based approach*, lo studio di Mariasole Bannò effettua una stima riguardante la probabilità di automazione del lavoro in Italia, applicando entrambi i metodi (*occupation-based approach* e *task-based approach*) e distinguendo tra le varie professioni a basso, medio e alto rischio, considerando anche le differenze di genere. Da questa stima, riportata nella tabella sottostante, emerge che applicando l'*occupation-based approach* più del 33% dei lavoratori risulta essere ad alto rischio di sostituzione, applicando invece il *task-based approach*, la percentuale scende a 18%. Osservando i dati relativi alle differenze di genere emerge che sono i lavoratori ad essere esposti ad un maggior rischio di sostituzione, questo deriva dal fatto che le professioni con un elevato potenziale di automazione presentano un numero maggiore di lavoratori uomini.

Tabella 1.4.4. Distribuzione dei lavoratori e lavoratrici per categoria di rischio di automazione in Italia

¹⁴ Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U., 2017, *Revisiting the risk of automation*, Economics Letters, vol. 159, pp. 157-160.

Rischio di sostituzione (Probabilità di automazione)	Percentuale di lavoratori/trici a rischio (Numero di lavoratori/trici)		Percentuale di lavoratori a rischio (Numero di lavoratori)		Percentuale di lavoratrici a rischio (Numero di lavoratrici)	
	M o F		M		F	
	O-B approach	T-B approach	O-B approach	T-B approach	O-B approach	T-B approach
Rischio basso (0-0,30)	30,2% (6,48 mln)	26,4% (5,67 mln)	20,8% (2,48 mln)	20,0% (2,38 mln)	39,5% (3,38 mln)	30,5% (2,61 mln)
Rischio medio (0,31-0,70)	36,6% (7,86 mln)	55,5% (11,90 mln)	37,9% (4,52 mln)	59,8% (7,12 mln)	35,7% (3,05 mln)	52,8% (4,52 mln)
Rischio alto (0,71-1)	33,2% (7,12 mln)	18,1% (3,87 mln)	41,2% (4,92 mln)	20,2% (2,40 mln)	24,8% (2,13 mln)	16,7% (1,43 mln)

Fonte: Bannò M., Filippi E., Trento S., *Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia*

Confrontando questi dati con quelli della Tabella 1.4.2. si osserva che in Italia, la percentuale di lavoratori ad alto rischio di sostituzione con l'*occupation-based approach* è minore rispetto a quella calcolata per gli altri paesi, considerando invece il *task-based approach* risulta essere tra le più alte. Tale differenza può essere dovuta al fatto che all'interno dello stesso settore, vi è un'ampia varietà di professioni, le quali presentano differenti potenziali di automazione. Ogni paese, inoltre, si differenzia dagli altri per organizzazione del lavoro, progresso tecnologico e approccio alle nuove tecnologie, per questo una stessa professione generalmente presenterà diverse probabilità di sostituzione nei diversi paesi.

Alcuni studiosi del McKinsey Global Institute, utilizzando il secondo metodo, hanno effettuato una ricerca per stimare il potenziale di automazione di attività e professioni. Per poterlo fare è necessario, secondo questo studio, considerare una serie di fattori, 5 in particolare: fattibilità tecnica, costi di automazione, costo del lavoro, benefici dell'automazione e accettazione sociale. Il primo fattore riguarda la fattibilità tecnica, la quale rappresenta una condizione necessaria affinché avvenga l'automazione, anche se questo non vuol dire che in presenza di questa condizione l'attività sarà sicuramente destinata ad essere automatizzata. Il secondo fattore riguarda i costi da sostenere per lo sviluppo e per la successiva distribuzione dell'hardware e del software indispensabili per l'automazione. Un altro elemento di notevole importanza riguarda il costo e le dinamiche di domanda e offerta del lavoro, che possono giocare un ruolo decisivo a favore o contro l'automazione: se si dispone di un'abbondante offerta di lavoro e più costosa rispetto alla sostituzione con la tecnologia, questo elemento potrebbe sfavorire il processo di

automazione. Viceversa, la scarsa offerta di lavoro a costi elevati potrebbe favorirlo. Il quarto fattore considera i vantaggi derivanti dalla sostituzione del lavoro con la tecnologia, tra cui minore probabilità di errori, maggiore qualità e livelli di produzione. Infine, come ultimo fattore, non per importanza, è fondamentale valutare il grado di accettazione sociale riguardante l'inserimento di nuove tecnologie in particolari settori. Alcune attività potrebbero facilmente essere sostituite da macchinari, ma assume ancora un ruolo importante la presenza umana: è il caso di molte funzioni svolte dagli infermieri, la cui sostituzione con robot o macchine potrebbe non essere accettata dai pazienti, che necessitano ancora di contatto, empatia e presenza fisica ¹⁵.

Secondo lo studio del McKinsey Global Institute, circa un quinto delle attività lavorative negli Stati Uniti sono fisiche, svolte in contesti noti e coinvolgono l'utilizzo di macchinari, come per esempio i settori della produzione, ristorazione e vendita al dettaglio. Circa il 78% di esse presenta fattibilità tecnica e alta probabilità di automazione.

Il settore dell'economia statunitense più facilmente automatizzabile è quello della ristorazione, che richiede attività quasi completamente fisiche e prevedibili, tra cui la preparazione, la cottura e il servizio dei cibi o bevande e la pulizia, tutte funzioni facilmente riproducibili da macchinari o robot. Lo studio afferma che circa il 73% delle attività di questo settore potrebbero essere sostituite dalla tecnologia. Il settore della ristorazione ha già da anni iniziato a testare le nuove tecnologie: robot utilizzati in sostituzione di camerieri o cuochi, dispositivi per le ordinazioni self-service e molti altri. La catena americana McDonald, ad esempio, nel 2017 ha introdotto il sistema di ordinazione self-service, dotando tutti i suoi locali di schermi touch chiamati Digital Kiosk, che permettono al cliente di effettuare l'ordinazione in autonomia. In questo contesto è però importante considerare oltre ai vantaggi e alla fattibilità tecnica, i costi dell'automazione: nel settore della ristorazione infatti, per alcune attività, i tassi salariali sono molto bassi, per cui per avviare un processo di automazione si sosterebbero, in alcuni casi, costi maggiori rispetto al mantenimento dei lavoratori ¹⁶.

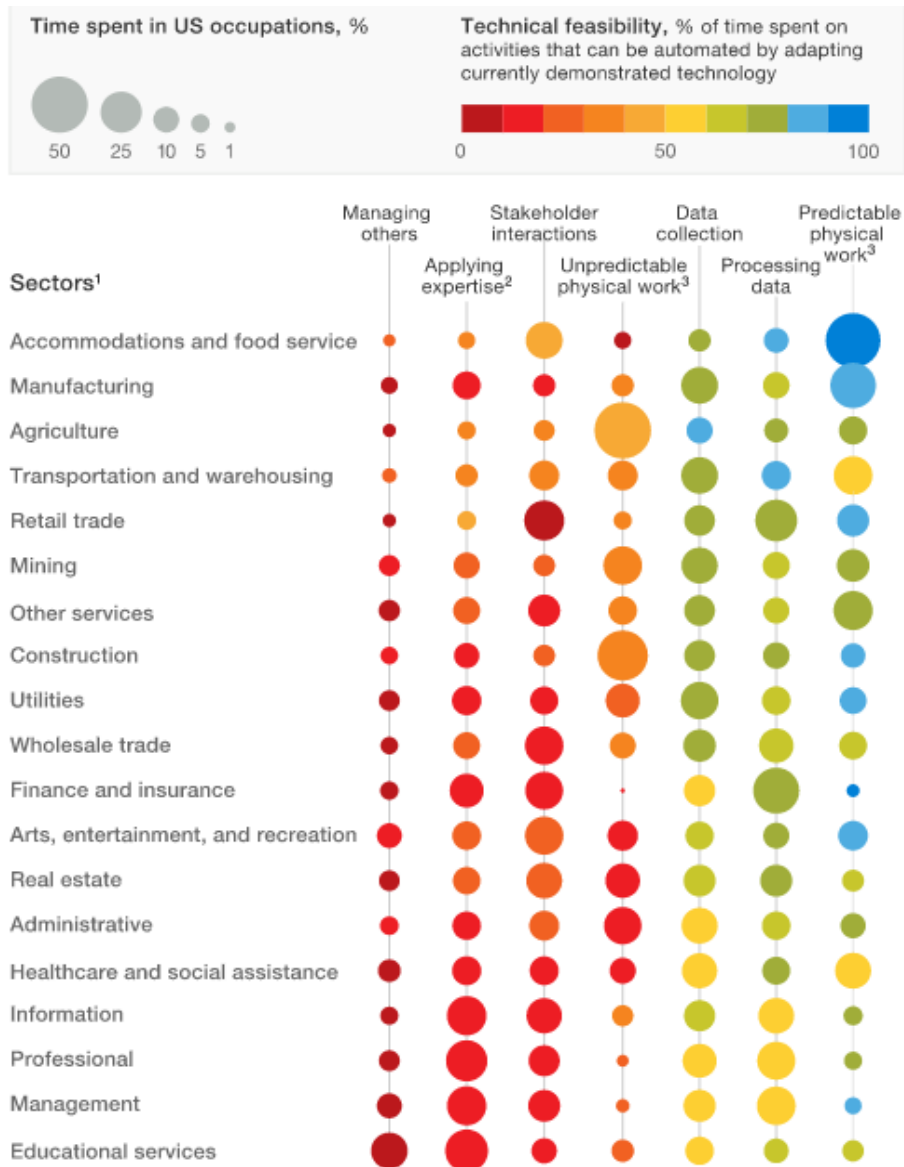
¹⁵ Chui M., Manyika J., Miremadi M., 2016, *Where machines could replace humans – And where they can't (yet)*, McKinsey Quarterly

¹⁶ *Ibidem*

Altri due settori ad alto potenziale di automazione sono l'industria manifatturiera e la vendita al dettaglio, in cui la maggior parte delle attività, circa il 78%, sono fisiche e prevedibili come, ad esempio, saldatura e brasatura nelle catene di montaggio, imballaggio, stoccaggio e confezionamento delle merci, ma anche attività di raccolta dati sui prodotti o clienti e il mantenimento dei registri delle vendite ¹⁷. Tuttavia, si tratta di settori molto ampi, che comprendono attività differenti tra loro e non tutte condividono lo stesso potenziale di automazione. Infatti, nel caso della vendita al dettaglio, alcune funzioni richiedono abilità sociali e cognitive, capacità di giudizio ed intelligenza emotiva: è il caso del commerciante che spesso deve dare al cliente consigli o suggerimenti, ad esempio, su quale capo d'abbigliamento calzi meglio, sul colore delle scarpe, o ancora sul taglio di carne più adatto per una specifica preparazione. Il McKinsey Global Institute ha sviluppato una mappa che rappresenta la possibilità di automazione per le attività dei vari settori, mettendo in evidenza come, all'interno dello stesso settore, non tutte le attività abbiano lo stesso potenziale di automazione.

¹⁷ *Ivi*

Grafico 1.4.4. Fattibilità tecnica per le attività all'interno dei vari settori



In practice, automation will depend on more than just technical feasibility. Five factors are involved: technical feasibility; costs to automate; the relative scarcity, skills, and cost of workers who might otherwise do the activity; benefits (eg, superior performance) of automation beyond labor-cost substitution; and regulatory and social-acceptance considerations.

¹**Agriculture** includes forestry, fishing, and hunting; **other services** excludes federal-, state-, and local-government services; **real estate** includes rental and leasing; **administrative** includes administrative support and government administration; **healthcare and social assistance** includes private, state-government, and local-government hospitals; **professional** includes scientific and technical services; **educational services** includes private, state-government, and local-government schools.

²Applying expertise to decision making, planning, and creative tasks.

³Unpredictable physical work (physical activities and the operation of machinery) is performed in unpredictable environments, while in predictable physical work, the environments are predictable.

Fonte: McKinsey Global Institute

In generale si osserva una tendenza: il potenziale di automazione è molto alto principalmente per quelle attività come la raccolta e l'elaborazione di dati, per cui sono richieste competenze medio-basse. Dal grafico emerge che, in quasi tutte le professioni, la maggior parte del tempo è impiegato per svolgere queste attività. Nel settore finanziario e assicurativo, ad esempio, sono necessarie competenze professionali specifiche, ma ancora molte attività riguardano la raccolta ed elaborazione di dati: circa il 43% delle attività di questo settore presentano un alto potenziale di automazione. Situazione diversa per le attività svolte in ambienti imprevedibili, come ad esempio il primo soccorso, servizi di pulizia in varie strutture o aree pubbliche, attività imprevedibili in quanto si svolgono in ambienti che cambiano continuamente, richiedono dunque maggiore flessibilità e per questo motivo hanno un potenziale di automazione più ridotto. I settori che presentano un potenziale di automazione relativamente basso sono la sanità e l'istruzione, in cui l'interazione umana e il legame che si instaura tra chi offre e chi domanda il servizio hanno ancora un forte impatto e rappresentano l'elemento principale. In questi due settori, le attività più facilmente automatizzabili sono quelle che non richiedono il contatto diretto e l'interazione, come ad esempio, nel caso della sanità: raccolta di informazioni, preparazione dei pasti negli ospedali, alcune procedure mediche come lettura di scansioni radiologiche e, in alcuni casi, somministrazione di farmaci o anestesia; nel caso dell'istruzione, tutte quelle attività che si svolgono al di fuori dell'aula, come il servizio mensa, amministrazione, gestione del registro inventario e delle informazioni sugli studenti e sul personale.

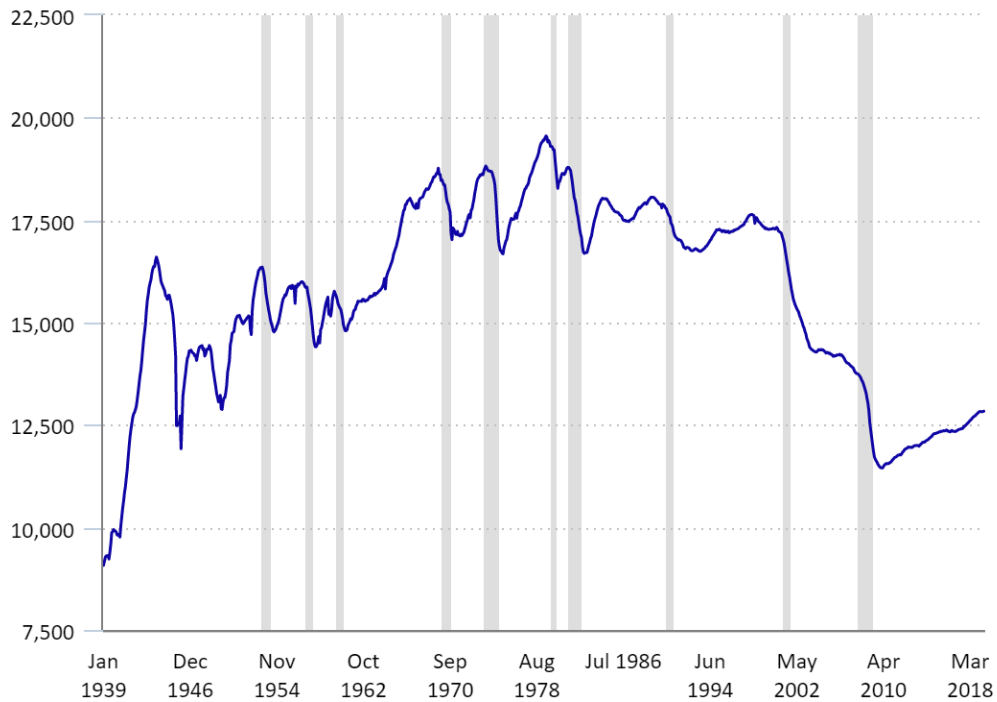
1.4.2 Che cosa è già cambiato

In molti settori gli effetti dell'automazione hanno apportato già notevoli cambiamenti. Il settore manifatturiero ha perso circa 43 milioni di posti di lavoro in 15 anni, dal 1979 al 1994. La percentuale di addetti alla produzione nel 1947 era 35%, raggiunge il suo apice nel giugno 1979 e poi subisce un declino, scendendo a 12% nel 2002¹⁸. Non si sono persi soltanto i posti di lavoro legati alla manipolazione fisica dei

¹⁸ Harris Katelynn, 2020, *Quarant'anni di calo dell'occupazione nel settore manifatturiero*, U.S. Bureau of labor statistics, vol. 9, n. 16

beni, ma anche molti *white collars*, come impiegati, ragionieri e contabili, a causa dell'introduzione di nuovi strumenti tecnologici.

Grafico 1.4.2.1. *Occupazione nel settore manifatturiero tra gennaio 1939 e giugno 2019*



Fonte: U.S. Bureau of Labor Statistics

Nell'ambito dei trasporti ferroviari, molte figure professionali sono state sostituite, modificate o inglobate in altre. È il caso, ad esempio, del manovratore ferroviario, figura addetta alla manovra dei rotabili, che dal 2015 è stata inglobata ad un'altra figura polifunzionale, il cosiddetto preparatore dei treni, il quale ha anche il ruolo formatore e verificatore. Un'altra figura professionale che ha subito modifiche in ambito ferroviario è quella del capostazione, addetto alla regolazione della circolazione ferroviaria. Fino a qualche decennio fa era necessaria la presenza del capostazione in ogni stazione; con l'introduzione delle nuove tecnologie questo non è più necessario: un unico capostazione, che ha preso il nome di dirigente movimento, tramite l'utilizzo di sistemi informatici ha la possibilità di gestire da un unico punto la circolazione dei treni su una linea comprendente più stazioni

Ha subito cambiamenti anche l'ambito della sorveglianza, che era precedentemente effettuata da figure addette; oggi, con l'utilizzo di telecamere, una sola figura può sorvegliare tanti luoghi differenti. Molteplici sono le professioni considerate "in via di estinzione", tra cui casellanti autostradali, addetti alla biglietteria ferroviaria o cassieri, a causa principalmente dell'introduzione di casse automatiche, di modalità di acquisto e pagamento online e, nel primo caso, del Telepass. Tuttavia, si tratta di figure in cui non si verificano licenziamenti, ma che non vengono sostituite in caso di pensionamenti, a cui si affidano nuovi compiti o, come per i casellanti stradali, si punta ad effettuare contratti a tempo determinato o stagionali.

Tra i più recenti impieghi dell'AI vi è l'ambito giudiziario. Negli ultimi anni, infatti, si sente spesso parlare di Internet Courts, giustizia predittiva e giudice robot. Le Internet Courts sono un'invenzione adottata inizialmente dalla Cina, promotrice della digitalizzazione del sistema giudiziario, e poi diffusa con l'avvento della pandemia. Si tratta di una nuova modalità di processo riprodotto su piattaforme online in aule di tribunale virtuali, tramite cui è possibile risolvere piccole controversie. Giudice, avvocati e controparti si collegano su questa piattaforma e svolgono un'udienza digitale, con tempi e costi notevolmente ridotti. L'ex presidente della Corte Suprema di Shanghai, a supporto dell'impiego dell'AI nei sistemi giudiziari, afferma che: *"La magistratura è costituita da individui diversi e con soggettività differenti. Sicché questo pone il rischio di non assicurare una uniformità del diritto, che può tradursi in una incoerenza di fondo, con giudizi diversi per casi molto simili tra loro. Il supporto AI consentirebbe di offrire un ragionamento giudiziario e uno standard di valutazione simile, corretto e snello, così da garantire maggiore giustizia."*

I sistemi di giustizia predittiva sono software pensati per supportare i professionisti legali in grado di elaborare previsioni riguardanti l'esito di processi tramite un'analisi statistica di decisioni giudiziarie passate. La loro funzione è dunque prevedere l'esito di un processo. Negli ultimi anni, tuttavia, si sta assistendo ad un'evoluzione dalla sola "predizione" alla decisione, come nel caso di *Online Dispute Resolution*, una piattaforma lanciata nel 2016 dalla Commissione Europea tramite cui è possibile "[...] risolvere extragiudizialmente le controversie nascenti dai contratti di acquisto online di

beni e servizi”¹⁹. Secondo alcuni ricercatori e studiosi l’intelligenza artificiale arriverà in futuro a sostituire la figura del giudice e, a tal proposito, sono già stati intrapresi innumerevoli progetti. L’Estonia, uno dei paesi più avanzati nel campo dell’intelligenza artificiale, ha avviato in questo ambito un importante progetto: il governo del paese Baltico ha infatti stanziato ingenti somme per la progettazione di uno strumento in grado di sostituire il giudice per piccole controversie con lo scopo di rendere più efficienti i servizi giudiziari e alleggerire le pratiche burocratiche. È previsto comunque l’intervento e giudizio di un giudice umano nel caso in cui una delle parti dovesse opporsi.

L’estensione dell’AI in ambito giudiziario ha l’obiettivo di rendere questo sistema più trasparente, innovativo ed efficiente. Si tratta tuttavia di un tema molto dibattuto e che suscita innumerevoli perplessità. Se da un lato le nuove tecnologie offrirebbero una maggiore efficienza e oggettività del sistema, riducendo le tempistiche dei processi, dall’altro questa “standardizzazione” porterebbe a non considerare le specificità di ogni caso, trattato in maniera omologa a casi simili e quindi ad una sorta di “cristallizzazione del diritto”²⁰. Il giudice-robot assumerebbe il ruolo di mero esecutore della Legge, distaccandosi dalle proprie emozioni, convinzioni etiche e morali, che potrebbero influenzare le decisioni dei giudici umani. Ad oggi non è ancora possibile affermare con certezza che il ruolo del giudice sarà sostituito da un computer. Gli strumenti di cui disponiamo sarebbero in grado di svolgere questo compito anche se non considerando le caratteristiche rilevanti e specifiche che rendono un caso differente da un altro. Questi strumenti potrebbero essere utili, dunque, per effettuare una previsione, ma non ancora per sostituire la decisione definitiva del giudice umano. Utilizzando la metafora presente nell’articolo di Francesca Ceresa Gastaldo: un pronostico non può determinare il risultato definitivo della gara senza che essa abbia luogo²¹.

¹⁹ Fonte: Governo Italiano – Ministero dello sviluppo economico. Risorsa web reperibile all’indirizzo: <https://www.mise.gov.it/index.php/it/mercato-e-consumatori/tutela-del-consumatore/controversie-di-consumo/odr-risoluzione-dispute-online#:~:text=Cosa%20sono%20le%20ODR%3F,beni%20e%20servizi%20stipulati%20online>.

²⁰ Gastaldo Ceresa F., 2021, *Il giudice-robot: l’intelligenza artificiale nei sistemi giudiziari tra aspettative ed equivoci*, Ius in itinere. Risorsa web reperibile all’indirizzo: <https://www.iusinitinere.it/il-giudice-robot-lintelligenza-artificiale-nei-sistemi-giudiziari-tra-aspettative-ed-equivoci-36717>.

²¹ *Ibidem*

2 Il fenomeno NEET

Negli ultimi anni, soprattutto in Europa, si è rivolta molta attenzione al fenomeno NEET, acronimo inglese di *Not in Education, Employment or Training*, definito nel 2010 dall'EMCO (*European Commission Employment Committee*), il Comitato per l'occupazione della Commissione europea, come la condizione di giovani tra i 15 e i 24 anni inattivi, ovvero non occupati in alcuna attività lavorativa o formativa. La fascia di età è stata successivamente ampliata, includendo i giovani tra i 15 e i 29 anni. L'espressione NEET comparve per la prima volta in un rapporto intitolato *Bridging the gap* effettuato dalla Social Exclusion Unit e voluto dal governo del Regno Unito nel 1999, il cui obiettivo era analizzare le difficoltà presenti nel percorso di transizione dalla scuola al mondo lavorativo. Da quel momento il termine NEET iniziò rapidamente a diffondersi, ed emerse l'esigenza di affrontare e gestire un fenomeno sempre più frequente nei vari paesi. Inizialmente, in mancanza di una definizione di NEET riconosciuta a livello internazionale, le caratteristiche di questa condizione variavano notevolmente da paese a paese, il che rendeva difficile effettuare confronti e individuare analogie e differenze. Solo successivamente la Commissione europea e l'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) hanno collaborato per attuare una definizione comune, con le caratteristiche che conosciamo oggi.

Il termine NEET è molto ampio, comprende una grande varietà di situazioni e contesti eterogenei. Per renderlo più chiaro, Eurofound identifica cinque sottogruppi:

- *conventionally unemployed*, i disoccupati, il sottogruppo più numeroso, ovvero coloro che secondo la convenzionale definizione non hanno alcuna occupazione;
- *unavailable*, gli inattivi, giovani che, a causa di specifici limiti, come malattie, disabilità o particolari responsabilità familiari, restano fuori dal mercato del lavoro e della formazione.
- *disengaged*, i disimpegnati, coloro che, pur non avendo alcun limite o vincolo, non sono in cerca di opportunità né lavorative né formative;

- *voluntary NEETs*, ovvero i NEET per scelta, giovani coinvolti in altre attività che comprendono la musica, l'arte, viaggi o percorsi di auto- apprendimento.
- *opportunity-seekers*, giovani alla ricerca di opportunità formative o lavorative, per cui la condizione di NEET è temporanea.

Queste cinque categorie comprendono situazioni differenti tra loro e diversi gradi di vulnerabilità, includendo persone libere di scegliere volontariamente, e altre più svantaggiate, le cui scelte sono vincolate. Per poter trattare il fenomeno e fornire utili soluzioni risulta dunque necessario conoscere le varie situazioni, comprendere le caratteristiche, i bisogni dei sottogruppi e indagare le cause che portano alla condizione di NEET.

2.1 Interventi risolutivi – preventivi dell'Unione Europea

L'Unione Europea ha registrato dal 2007, in seguito alla grave crisi finanziaria, alti livelli di disoccupazione e di inattività giovanile, fenomeno che iniziava ad essere preoccupante e richiedeva un urgente intervento. Per questo motivo, la questione NEET è stata menzionata nella strategia decennale Europa2020 proposta il 3 marzo 2010 dalla Commissione europea, all'interno del piano *Youth on the Move*, il cui obiettivo era aumentare la percentuale di giovani con titoli d'istruzione e ridurre il tasso di abbandono scolastico prematuro, cercando di rendere i giovani abili e competenti per occupare i nuovi posti di lavoro e contribuendo così al principale obiettivo europeo: il raggiungimento di una percentuale di occupazione del 75%.

Negli anni sono state promosse molte iniziative per incentivare l'occupazione giovanile: nell'aprile 2013 il Consiglio dell'Unione Europea propone a tutti gli Stati membri l'adozione di una "Garanzia per giovani" (*Youth Guarantee*), con l'obiettivo di garantire che i ragazzi al di sotto di 25 anni ricevessero una valida offerta di lavoro entro quattro mesi dal termine del percorso di istruzione o dall'inizio della disoccupazione. Sulla scia del successo e dell'impatto positivo della prima iniziativa, nel 2016 la Commissione europea lancia *Investing in Europe's Youth*, un programma che prevede un aumento dei finanziamenti, azioni e sostegni a favore degli Stati membri per migliorare la qualità dell'istruzione, incentivando anche le opportunità di studio all'estero, e favorire

l'occupazione. Nel 2018 l'Unione Europea adotta una nuova strategia a lungo termine per la gioventù, per il periodo 2019-2027, in cooperazione con gli Stati membri. Questa nuova strategia si focalizza su tre aree di azione: mobilitare, collegare e responsabilizzare. È stata inoltre stilata una lista di 11 obiettivi europei per i giovani da raggiungere entro il 2027. Tuttavia, il sopraggiungere della pandemia da Covid-19 ha impattato negativamente sulle condizioni lavorative, in particolare dei giovani. L'Unione Europea è intervenuta investendo nel piano "Un ponte verso il lavoro: rafforzare la garanzia per i giovani" con l'obiettivo di sostenere la loro ripresa, agevolando l'ingresso al mondo del lavoro tramite sovvenzioni per nuovi imprenditori, percorsi di formazione, sostegni alle PMI, investimenti nelle nuove tecnologie. Il 2022 è stato proclamato l'Anno europeo dei giovani, l'anno della ripartenza dopo la pandemia, in cui le istituzioni europee hanno cooperato per proporre ambiziosi progetti ed iniziative di cui i giovani possono beneficiare. Tra i principali obiettivi europei vi è proprio la riduzione del tasso di NEET dal 12,6%, dato del 2019, al 9% entro il 2030.

2.2 Piano NEET 2022

Nel mese di gennaio 2022, l'ex Ministra per le Politiche giovanili Fabiana Dadone e l'ex Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, hanno firmato il Decreto congiunto che formalizza l'adozione del Piano NEET, un progetto strategico volto a ridurre la percentuale di NEET tramite iniziative e interventi di coinvolgimento dei giovani inattivi. Questo piano intende utilizzare un approccio equilibrato nei confronti della fragile situazione di giovani NEET che, a causa di condizioni culturali e sociali, si sono allontanati da percorsi lavorativi ed educativi. Il piano prevede l'adozione di due traiettorie di lavoro. La prima si suddivide in tre fasi:

- **Emersione:** questa prima fase è volta all'individuazione in determinati territori di quei giovani NEET più svantaggiati e più difficili da intercettare, coloro che non sono attivi in una ricerca di occupazione e che quindi non sono iscritti in nessun Centro per l'impiego. L'identificazione può avvenire, ad esempio, tramite il coinvolgimento e la richiesta di informazioni a soggetti e istituzioni locali. Successivamente si procede con l'attuazione di campagne di

sensibilizzazione in grado di attrarre i giovani NEET e l'identificazione di canali che possano coinvolgerli in maniera diretta.

- **Ingaggio:** si tratta della fase più delicata, quella del coinvolgimento di giovani pervasi da un senso di scoraggiamento e sfiducia nei confronti delle istituzioni. Per arrivare a questo, è necessario individuare i canali e le misure più adatte, in alcuni casi anche con l'utilizzo di strumenti vicini al mondo dei giovani (tecnologia, musica, sport, ecc.).
- **Attivazione:** la fase più concreta, in cui vengono coinvolti attori locali responsabili delle politiche per i giovani, come ad esempio i Centri per l'impiego, i quali hanno il compito di rintracciare i giovani inattivi sul territorio e creare per loro piani personalizzati di inclusione, formazione e inserimento nel mercato del lavoro, proponendo anche progetti ed esperienze.

Parallelamente a queste tre fasi si sviluppa una seconda traiettoria di lavoro, anch'essa suddivisa in tre momenti. Il primo momento è la mappatura, ovvero la promozione di iniziative locali e progetti di coesione sociale che hanno permesso di intercettare le informazioni relative ai NEET presenti sul territorio. Secondariamente la profilazione, che consiste nella creazione di gruppi differenti in base alle varie iniziative e agli elementi di forza e di debolezza. Infine, il supporto, ovvero il momento in cui si superano i tratti di debolezza che caratterizzano il gruppo e si agisce tramite i molteplici strumenti a disposizione (risorse economiche, strumenti di tutoraggio, di formazione, ecc.).

A supporto di entrambe le traiettorie di lavoro vi sono vari strumenti di intervento come la Garanzia Giovani e gli Sportelli Giovani all'interno dei Centri per l'impiego, che verranno ulteriormente finanziati e potenziati, ma anche campagne di sensibilizzazione e iniziative per l'inclusione giovanile promosse dal sistema italiano, tra cui il portale Giovani 2030, una piattaforma web creata dal Dipartimento per le Politiche Giovanili, e il Servizio Civile Universale contenente iniziative, incentivi, progetti e informazioni utili a orientare le scelte di giovani tra i 14 e i 35 anni. Inoltre, verrà elaborato dall'Agenzia Nazionale per i Giovani un Piano Nazionale pluriennale 2021 – 2027, volto a includere anche i giovani più svantaggiati e non coinvolti in percorsi di formazione in programmi

come *Erasmus+*, che incentiva la mobilità, e *Corpo Europeo di Solidarietà*, un piano che permette di partecipare ad attività di volontariato e a progetti a beneficio della comunità, nel proprio paese o all'estero.

Il Piano NEET ha tuttavia suscitato opinioni contrastanti. Chiara Natalie Focucci, ricercatrice all'Università di Bologna, sostiene che si tratti di un progetto valido ed efficiente, in quanto consente la riqualificazione dei NEET e punta allo sviluppo di nuove competenze, per incrementare le capacità e le potenzialità di questo gruppo. Di opinione contraria sono invece Maurizio del Conte, professore di Diritto del lavoro all'Università Bocconi di Milano, e Dario di Vico, editorialista del *Corriere della Sera*. Il primo definisce il Piano NEET debole, in quanto non crea una connessione tra il sistema dell'istruzione e il mercato del lavoro. Egli suggerisce il coinvolgimento delle imprese nelle scuole secondarie di secondo grado, in particolare negli Istituti tecnici, e il potenziamento del programma di alternanza scuola-lavoro. Dario di Vico afferma invece che il Piano NEET non proponga soluzioni abbastanza efficaci per contrastare un fenomeno così rilevante e ampiamente diffuso.

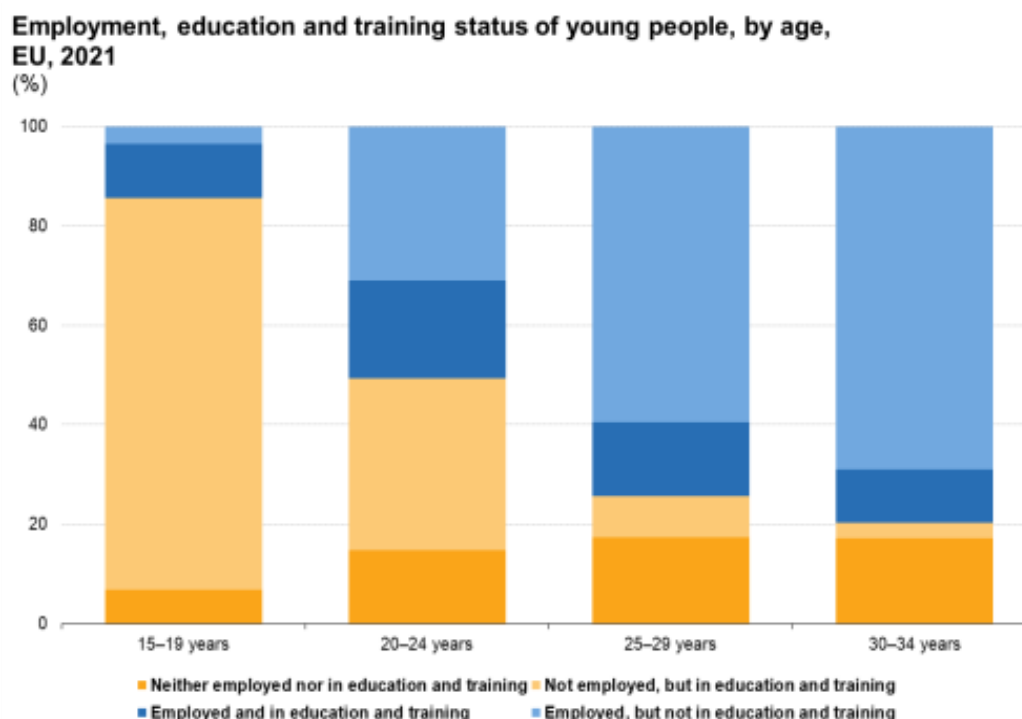
2.3 Dati e percentuali NEET in Europa e in Italia

Nell'analizzare i dati e le percentuali di NEET devono essere considerati una serie di fattori, tra cui una maggiore complessità del passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro e una forte disomogeneità dovuta alla notevole differenza di percentuali NEET tra gli Stati membri. I dati si riferiscono a soggetti inattivi dal punto di vista lavorativo e formativo, che non abbiano intrapreso alcun percorso di istruzione nelle quattro settimane che precedono le indagini.

Al giorno d'oggi è molto frequente che gli studenti, in particolare gli universitari, abbiano già un impiego part-time o stagionale, o che persone già occupate intraprendano un percorso di studi, il che rende meno chiara e netta la fase di transizione dall'istruzione al lavoro. Il grafico sottostante (§ 2.2.1.) rappresenta la condizione di istruzione o occupazione dei giovani divisi per fasce di età di 5 anni l'una, per l'anno 2021 nell'Unione Europea. Dal grafico emerge che con l'aumentare degli anni cresce la quota di occupati in ambito lavorativo, e si riduce quella di occupati in percorsi di istruzione. Nel 2021, circa l'11% dei giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni affiancavano un

lavoro all'istruzione. Questa percentuale raggiunge il valore più alto, 19,6%, per la fascia di età compresa tra i 20 e i 24 anni, per poi ridursi al 14,9% e al 10,8% rispettivamente nelle fasce di età successive, 25-29 anni e 30-34 anni. Nello stesso grafico è possibile osservare come la quota di NEET aumenti considerevolmente con l'età, passando dal 6,8% per la fascia 15-19 anni, fino ad arrivare quasi al 20% nella fascia 30-34 anni.

Grafico 2.2.1. *Condizione di istruzione o occupazione dei giovani divisi per fasce di età per l'anno 2021 nell'Unione Europea*



Fonte: Eurostat

Nel 2021 l'Unione Europea registra una media del 13,1% di NEET ²², gli Stati membri dell'Unione Europea, tuttavia, presentano importanti differenze nella percentuale di NEET, visibili nel grafico 2.2.2. Alcuni di essi, come Paesi Bassi, Svezia, Slovenia,

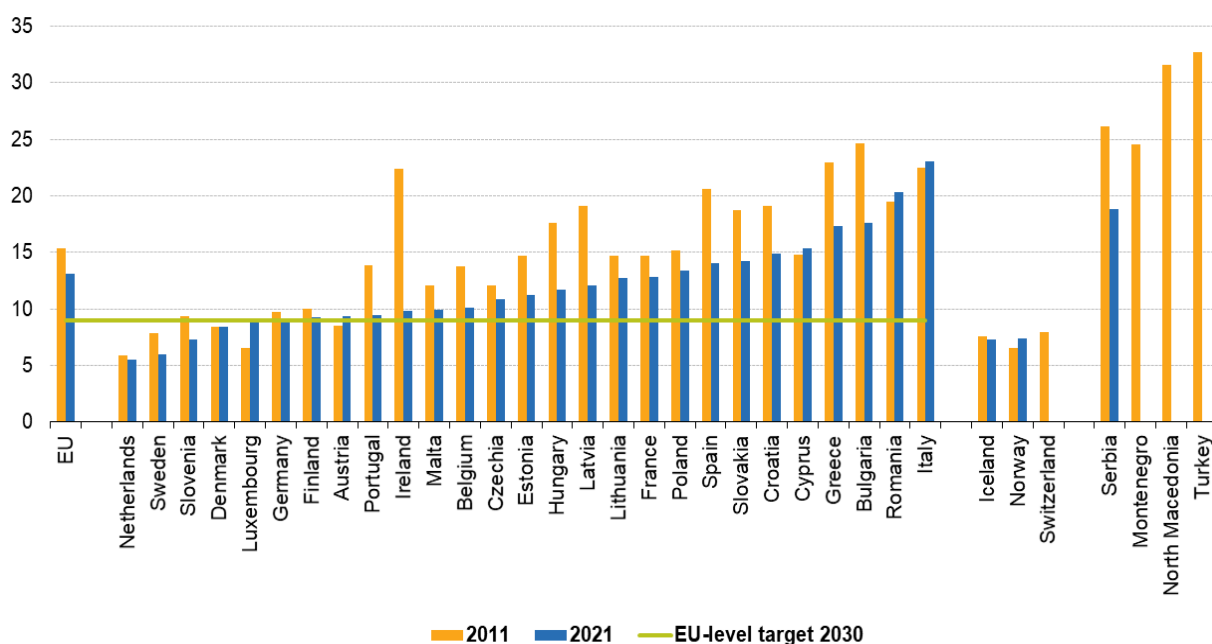
²² Eurostat Statistics Explained, 2022, *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, Risorsa web reperibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#The_NEET_rate_within_the_EU_and_its_Member_States_2021

Danimarca, Lussemburgo, Islanda e Norvegia possiedono una percentuale inferiore al 9%, hanno dunque già raggiunto l'obiettivo che l'UE si pone per il 2030. Tredici paesi presentano una percentuale di NEET inferiore alla media europea, in questo gruppo Germania, Finlandia e Austria detengono i dati migliori. Nove paesi, invece, presentano tassi superiori alla media. Le percentuali più alte si registrano in Italia e in Romania, dove la quota di giovani inoccupati supera il 20% nel 2021. Effettuando un confronto tra i due paesi che presentano la percentuale più bassa e più alta di NEET nel 2021, è possibile affermare che la quota di NEET in Italia è di circa 4,2 volte maggiore rispetto ai Paesi Bassi. Confrontando i dati del 2021 con quelli del 2011, l'Irlanda è il paese europeo che ha ottenuto il miglior risultato, riducendo di ben 12,6 punti percentuali il tasso di NEET, seguita da Bulgaria e Lettonia, le quali hanno registrato rispettivamente una riduzione di 7,1 e 7,0 punti percentuali. Cinque paesi presentano invece aumenti di NEET dal 2011, tra questi Lussemburgo, Austria, Romania, Italia e Cipro. La media europea si è abbassata di circa 2,3 punti percentuali, passando da 15,4% a 13,1%.

Grafico 2.2.2. Confronto tra le percentuali di NEET del 2011 e 2021 negli Stati membri

Young people (aged 15-29) neither in employment nor in education and training, 2011 and 2021

(%)



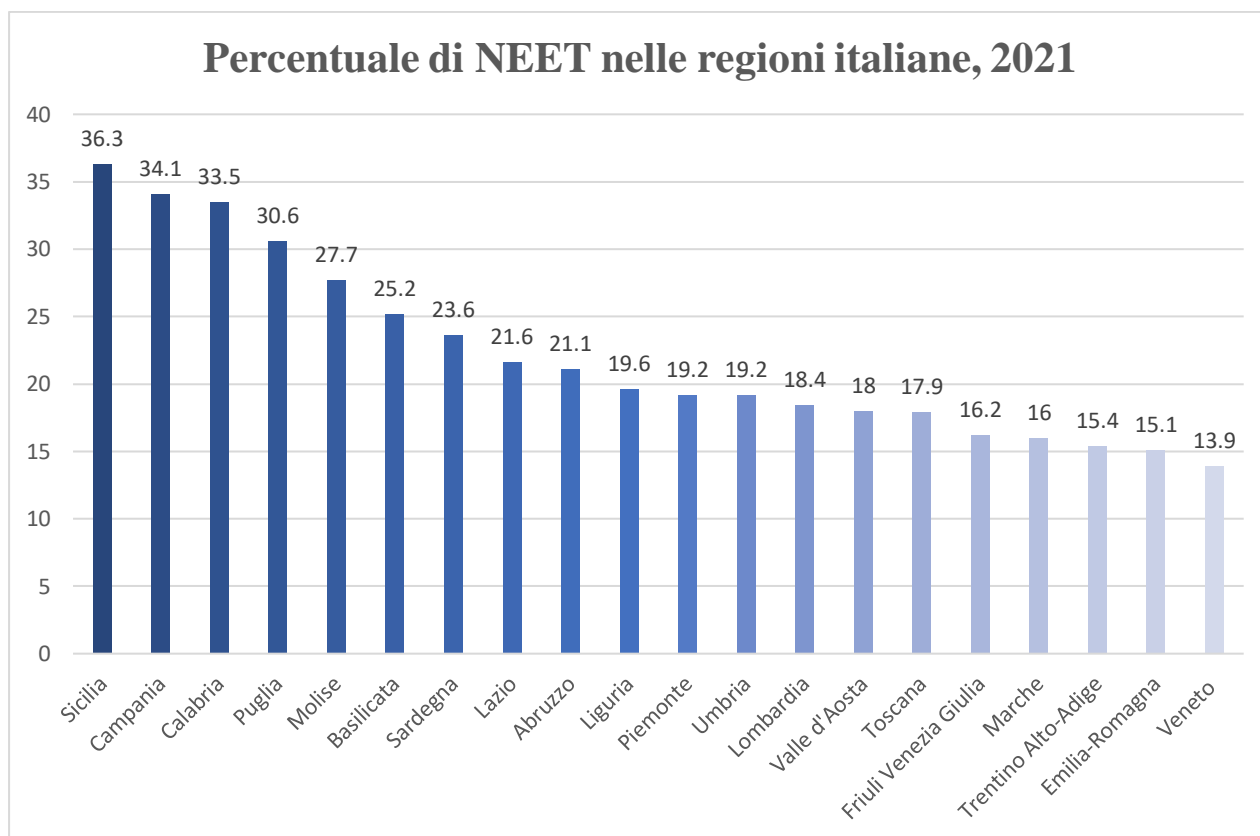
Fonte: Eurostat

L'Italia, come afferma Alessandro Rosina nel suo libro *NEET. Giovani che non studiano e non lavorano*, “è la più grande fabbrica di NEET in Europa”²³. Questo fenomeno, infatti, ha subito una notevole crescita negli anni, passando dal 19,2% del 2008 fino a raggiungere il dato più alto di 25,5% nel 2014. Negli anni successivi le percentuali sono progressivamente calate, ad eccezione del 2020, in cui si registra un 23,3%²⁴ di NEET, a causa delle forti conseguenze negative sul mondo del lavoro determinate dalla pandemia. Nel 2021 i giovani NEET rappresentano circa il 23,1% della popolazione italiana tra i 15 e i 29 anni. Tuttavia, sono presenti molte differenze territoriali: nonostante ci siano stati progressi e riduzioni delle percentuali, le regioni meridionali registrano tassi di NEET nettamente maggiori rispetto al Nord e al Centro. Come riportato nel grafico 2.2.3. sulla base dei dati Istat, le regioni meridionali presentano le quote più alte e preoccupanti di NEET. Sono quattro le regioni italiane a registrare più del 30% di giovani inoccupati, prima la Sicilia con 36,3%, seguita da Campania (34,1%), Calabria (33,5%) e Puglia (30,6%); sotto il 20%, invece, si collocano undici regioni dell'Italia settentrionale e centrale. Le percentuali più basse sono detenute da Veneto (13,9%), Emilia-Romagna (15,1%) e Trentino Alto-Adige (15,4%).

Grafico 2.2.3. *Percentuale di NEET nelle regioni italiane, 2021*

²³ Rosina A., 2015, *NEET – Giovani che non studiano e non lavorano*, Vita e Pensiero

²⁴ Istat, 2021, *Rapporto annuale Istat 2021. La situazione del Paese*, Roma. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/259060>



Fonte: elaborazione su dati Istat

2.4 Cause e fattori socioeconomici

Nell'analizzare il fenomeno NEET, è utile cercare di capire quali siano le cause, i fattori sociali, personali ed economici che aumentano le possibilità per i giovani di entrare in questa condizione.

Secondo il rapporto di Eurofound del 2012 ci sono due importanti fattori che possono essere legati alla condizione di NEET: svantaggio e insoddisfazione²⁵. Per quanto riguarda il primo fattore, lo svantaggio in ambito educativo è spesso correlato a situazioni personali e familiari e ad aspetti caratteriali come livello di autostima, capacità relazionali e motivazione; l'insoddisfazione, invece, riguarda l'atteggiamento del soggetto nei confronti dell'istruzione, in cui si possono verificare fenomeni di

²⁵ Eurofound, 2012, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo.

assenteismo o esclusione scolastica. Entrambi i fattori potrebbero avere una stretta correlazione con il background socioeconomico familiare: classe sociale, condizione economica, livello di istruzione dei genitori e area di residenza. Eurofound riassume i possibili fattori di rischio in vari punti:

- **Contesto familiare:** avere genitori disoccupati aumenta il rischio di diventare NEET del 17%, avere genitori divorziati lo aumenta del 30%. È anche influente il livello di istruzione dei genitori: minore è l'educazione, maggiore è la possibilità per i figli di avvicinarsi al fenomeno NEET.
- **Zona di residenza:** vivere in aree remote o piccole città aumenta la possibilità di diventare NEET.
- **Livello di istruzione:** soggetti con bassi livelli di istruzione hanno possibilità tre volte maggiori di diventare NEET rispetto a soggetti con istruzione terziaria. Nel 2021, il 15,5% dei giovani NEET in Europa possedeva un livello di istruzione basso, il 13,1% un livello di istruzione medio, e il 9,2% un livello di istruzione terziario. Comunemente, si hanno elevati tassi di NEET per giovani con basso livello di istruzione e, viceversa, tassi di NEET più bassi per soggetti con alti livelli di istruzione.
- **Migrazione:** giovani con background migratori hanno il 70% di possibilità in più di entrare nella condizione NEET.
- **Salute:** persone con disabilità, problemi di salute, bisogni educativi speciali o difficoltà di apprendimento sono del 40% più a rischio di diventare NEET rispetto a soggetti in buona salute.
- **Genere:** le donne hanno circa il 60% di probabilità in più rispetto agli uomini di diventare NEET. Nel 2021, in Europa circa il 14,5% dei NEET erano femmine, mentre la quota maschile era dell'11,8%, con un divario di genere del 2,7%. In Italia, nello stesso anno la percentuale femminile di NEET raggiungeva il 25%, mentre quella di NEET uomini circa il 22%, in linea con il divario medio europeo. Anche in questo contesto è dunque presente una differenza di genere, spesso dovuta a convenzioni sociali o stereotipi, per esempio la convinzione che esistano mansioni prettamente femminili o maschili, oppure questioni legate al mercato del lavoro: i datori di lavoro

potrebbero preferire l'assunzione di giovani uomini piuttosto che giovani donne, a causa della possibile sospensione della prestazione di lavoro per maternità e l'eventuale difficoltà di reintegrazione al loro rientro. Il divario di genere risulta, in questo caso, quasi un paradosso se si pensa che le donne rappresentano circa il 60% dei laureati in Italia, dimostrando migliori performance nell'ambito dell'istruzione rispetto agli uomini. Nonostante ciò, sono proprio le donne a costituire la maggior percentuale di NEET e ad avere maggiori difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro.

È importante affermare che in molti i casi la condizione di NEET è una fase transitoria e relativamente breve per i giovani, caratterizzata, ad esempio, dalla ricerca di un'occupazione. Tuttavia, in caso di difficoltà nel trovare un impiego e nell'inserirsi/reinserirsi nel mercato del lavoro, questa fase potrebbe protrarsi più a lungo nel tempo, causando sconforto nel giovane e, in alcuni casi, rallentando il processo di transizione all'età adulta. È importante dunque monitorare la permanenza in questo stato, e in particolare, la sezione più fragile dei NEET, ovvero i soggetti per cui lo stato di inattività si protrae per più di 12 mesi, che rappresentano tipicamente la maggioranza. Infatti, nel 2019 in Italia, il 70% dei NEET dopo 12 mesi non aveva mutato la condizione di inattività²⁶.

2.5 Costi e conseguenze socioeconomiche dei NEET

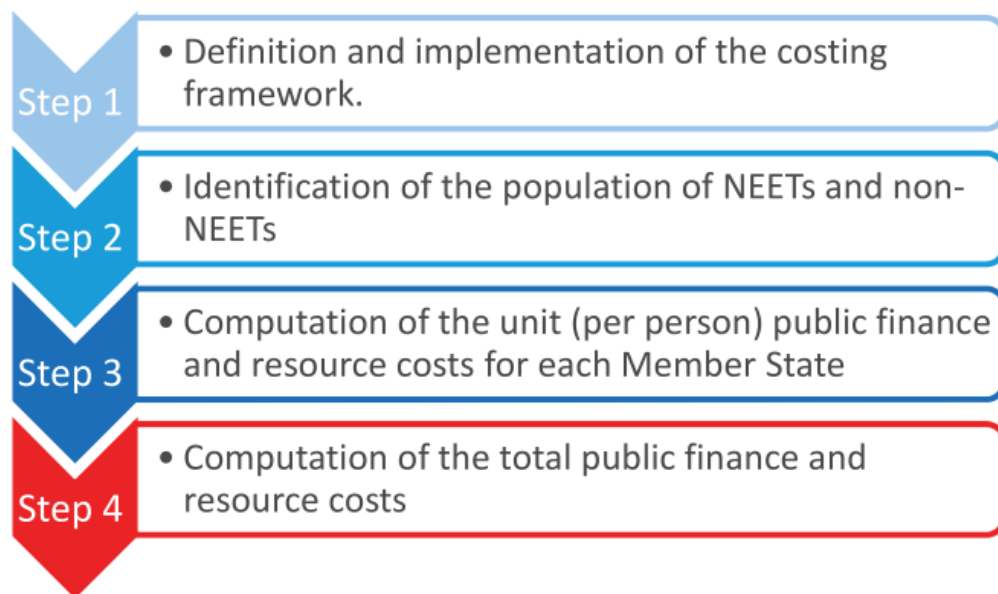
La condizione di NEET è definita dall'OCSE *unacceptable waste of human potential*, ovvero uno spreco di potenziale delle nuove generazioni. Oltre a ciò, essa implica anche conseguenze fortemente negative sia per la società che per l'economia. I NEET rappresentano infatti un costo non indifferente e una perdita per gli Stati, rappresentata dai mancati profitti, minori imposte riscosse e maggiori costi per le prestazioni sociali. Inoltre, rimanere NEET per un lungo periodo può avere ripercussioni negative, come isolamento, problemi di salute mentale e fisica che possono anche sfociare, nei casi più gravi, in fenomeni di criminalità.

²⁶ *Op. cit.*

Effettuare una stima dei costi causati dai NEET è molto complesso, per questo motivo pochi studi sono stati dedicati a questo argomento. Tuttavia, si tratta di un dato utile per incoraggiare i giovani a rimanere occupati in un percorso, di tipo formativo o lavorativo, comprendendo concretamente i benefici che ne potrebbero derivare e di cui gioverebbe l'economia di ogni paese. Eurofound identifica due tipi di costi originati dalla condizione di NEET: diretti, anche chiamati costi delle finanze pubbliche, e indiretti, o costi per le risorse. I diretti sono quelli sostenuti dallo stato, come il pagamento dell'indennità di disoccupazione, sussidi e prestazioni sociali; gli indiretti rappresentano la perdita economica e di reddito causata dalla non partecipazione al mercato del lavoro dei NEET. I primi possono essere calcolati se si hanno a disposizione dati amministrativi, non sempre facili da reperire perché molto spesso non vengono resi pubblici o aggiornati, e normalmente si calcolano effettuando la differenza tra le entrate prodotte dai NEET e quelle prodotte dai non NEET. I secondi sono invece più difficili da definire e in alcuni casi vengono calcolati sulla base di ipotesi.

Eurofound ha effettuato nel 2012 una stima della perdita economica causata dalla presenza dei NEET negli Stati membri dell'Unione Europea, ad eccezione di Malta, di cui non era disponibile nessun dato. Questo studio utilizza i dati forniti da un'indagine sul bilancio familiare del 2008, *Statistics on Income and Living Conditions survey*, effettuata per monitorare il tenore e le condizioni di vita delle famiglie europee. L'approccio metodologico adottato da Eurofound per effettuare questo calcolo viene riassunto nel seguente schema.

Schema 2.5.1 *Approccio adottato da Eurofound per il calcolo del costo dei NEET*



Fonte: Eurofound 2012

Nella prima fase viene definito il quadro generale dei costi, calcolando le entrate prodotte e i benefici rivolti ai NEET e ai lavoratori, e la differenza tra le due categorie. Successivamente viene identificata e definita la popolazione di giovani inattivi, confrontata poi con un'altra categoria di non NEET (tecnica chiamata *propensity score matching*). Nel terzo step si effettua una stima delle finanze pubbliche e dei costi unitari delle risorse per ogni Stato membro. Nell'ultima fase, infine, si moltiplicano i costi calcolati nel passaggio precedente per la popolazione dei NEET di ciascuno Stato.

Sulla base di questo processo metodologico sono stati calcolati per l'anno 2011 i costi dell'inattività e la non partecipazione dei NEET al mercato del lavoro, raccolti nella tabella 2.5.2, costi espressi in euro che variano notevolmente per ogni paese: per i 26 paesi considerati si stima una perdita media di circa 3 miliardi di euro a settimana e di 153 miliardi di euro annui, che rappresentano l'1.21% del PIL. Considerando gli stati singolarmente, l'Italia è il paese che sostiene costi maggiori (32,6 miliardi di euro), seguono poi Francia (22 miliardi di euro), Regno Unito (18 miliardi di euro) e Spagna (15,7 miliardi di euro). Effettuando un confronto con i dati relativi al 2008 emerge un'importante differenza della perdita economica annua causata dai NEET, con un aumento di circa 34 miliardi di euro e dello 0.25% in percentuale di PIL per i 26 Stati. In generale, in quasi tutti gli stati si è verificato dal 2008 un forte aumento, ad eccezione

solo di Germania e Lussemburgo. In Austria e Svezia, invece, le cifre sono rimaste pressoché invariate. La Romania, con un +78%, è il paese che ha registrato un aumento maggiore; anche Danimarca e Spagna hanno visto un forte incremento dei costi, registrando rispettivamente +62% e +45% rispetto al 2008. La perdita economica annuale causata dai giovani inattivi supera il 2% del PIL in Irlanda, Lettonia, Polonia, Italia, Cipro e Ungheria, come si può osservare nella tabella sottostante, mentre rimane al di sotto dello 0,6% del PIL in Svezia, Danimarca, Germania e Lussemburgo, paese che registra la percentuale più bassa.

Tabella 2.5.2 *Costo dei NEET nel 2011 in 26 Stati membri europei*

Paese	Costo per le finanze pubbliche	Costo per le risorse	Costo totale	% su PIL
Austria	€2,947,375,915	€226,713,028	€3,174,088,942	1.06
Belgio	€4,310,081,055	€902,596,814	€5,212,677,869	1.42
Bulgaria	€1,269,797,774	€2,268,598	€1,272,066,372	3.31
Cipro	€408,176,857	€16,405,637	€424,582,494	2.39
Repubblica Ceca	€1,650,980,500	€148,800,776	€1,799,781,276	1.16
Danimarca	€966,381,273	€320,841,169	€1,287,222,442	0.54
Estonia	€301,824,037	€7,204,240	€309,028,277	1.93
Finlandia	€1,759,287,850	€260,747,679	€2,020,035,528	1.07
Francia	€20,280,506,010	€1,898,678,344	€22,179,184,354	1.11
Germania	€13,230,852,551	€2,233,297,714	€15,464,150,265	0.60
Grecia	€7,011,228,475	€54,381,317	€7,065,609,793	3.28
Ungheria	€2,027,363,729	€105,573,926	€2,132,937,655	2.12
Irlanda	€3,727,125,592	€600,289,965	€4,327,415,557	2.77
Italia	€32,308,541,963	€304,844,695	€32,613,386,658	2.06
Lettonia	€522,261,901	€13,493,272	€535,755,173	2.67
Lituania	€316,782,755	€11,257,783	€328,040,537	1.07
Lussemburgo	€88,550,875	€8,286,777	€96,837,652	0.23

Paesi Bassi	€3,703,522,681	€253,738,812	€3,957,261,493	0.66
Polonia	€7,001,572,547	€534,373,407	€7,535,945,953	2.04
Portogallo	€2,532,526,989	€147,601,918	€2,680,128,907	1.57
Romania	€2,042,700,944	€60,086,745	€2,102,787,690	1.54
Slovacchia	€659,246,896	€26,653,309	€685,900,206	0.99
Slovenia	€460,350,509	€5,358,998	€465,709,508	1.31
Spagna	€14,386,759,602	€1,348,400,012	€15,735,159,614	1.47
Svezia	€1,148,603,990	€111,642,905	€1,260,246,895	0.33
Rego Unito	€17,076,515,231	€1,270,597,561	€18,347,112,792	1.05
EU 26	€ 142,138,918,501	€ 10,874,135,401	€ 153,013,053,902	1.21

Fonte: Eurofound 2012

Quest'analisi effettuata da Eurofound deve essere letta e interpretata come una stima conservativa del reale costo dei NEET, che non tiene conto, ad esempio, dei costi per la salute, per la giustizia penale e delle imposte non riscosse.

Un'altra importante considerazione riguarda la consapevolezza che, realisticamente, non tutti i NEET possono essere reinseriti nel mercato del lavoro, per due ragioni principali. In primo luogo, il numero di posti vacanti non permetterebbe di impiegare tutti gli inattivi, date le alte percentuali; in secondo luogo, non tutti sono disposti a lavorare. Alcuni NEET hanno infatti importanti responsabilità familiari o attività alternative che non consentono loro di "occuparsi", altri invece semplicemente non vogliono. Nel 2012, al momento in cui è stato effettuato lo studio di Eurofound, con la creazione di nuovi posti vacanti si prospettava un reinserimento nel mercato del lavoro solo di un 10% dei NEET, che avrebbe garantito un risparmio sui costi di 15 miliardi di euro annuali. Ipotesi di questo tipo valgono solo in condizioni di invariabilità della popolazione NEET perché, in caso di un loro aumento, si verificherebbe conseguentemente un incremento delle perdite.

Oltre alle conseguenze economiche, la condizione NEET implica anche conseguenze fortemente negative per l'individuo stesso e di conseguenza anche per la società. Essere NEET può causare infatti forti disagi psicologici e sentimenti come ansia,

solitudine, frustrazione, irrequietezza, fino a sfociare in comportamenti devianti o depressione se la condizione di inattività diventa persistente. In alcuni casi si verifica un'esclusione sociale dei NEET, i quali possono essere facilmente coinvolti in situazioni problematiche quali abuso di droghe, alcool o criminalità. La condizione di inattività protratta di un giovane comporta anche una minore responsabilizzazione dello stesso e, di conseguenza, un rallentamento del percorso verso l'età adulta. Nella maggior parte dei casi, infatti, il fenomeno NEET si verifica proprio in questa fase della vita, che merita un breve approfondimento. Il passaggio all'età adulta rappresenta una fase di transizione fondamentale, in cui i giovani generalmente terminano il loro percorso di formazione e si trovano a dover prendere decisioni complesse, tra cui la ricerca di un impiego stabile, di una casa propria e la creazione di una famiglia. Si tratta di una fase che non mostra trend costanti, ma ha subito nel corso del tempo una serie di cambiamenti, in particolare nel mondo occidentale. Per quasi tutto il ventesimo secolo il passaggio all'età adulta è stato definito, prevedibile e organizzato, e avveniva intorno ai vent'anni; con l'inizio del nuovo secolo, questa fase ha iniziato ad essere più complessa, posticipata anche ai trent'anni, il che ha portato ad una maggiore vulnerabilità dei giovani ²⁷. La maggiore complessità di questa fase è la conseguenza di una serie di fattori: in primo luogo i continui cambiamenti nel mercato del lavoro rendono difficile l'ingresso dei giovani, i quali spesso trovano impieghi precari, con salari bassi, o restano per molto tempo disoccupati; in secondo luogo, un crescente tasso di partecipazione all'istruzione sia secondaria superiore che universitaria fa sì che i giovani restino per più tempo a carico delle famiglie, senza un proprio reddito e di conseguenza l'ingresso nel mondo lavorativo si verifica in età più avanzata. Si tende dunque a lasciare la casa con i propri genitori sempre più tardi, in Italia si parla a tal proposito di "abbandono tardivo", in quanto questa fase si verifica, secondo i dati Eurostat, intorno ai 30 anni (29,9). Si tratta di un dato preoccupante e molto più alto rispetto alla media europea di 26,5 e ad altri paesi come l'Estonia, la Svezia, la Danimarca e la Finlandia, dove i giovani vanno a vivere da soli tra i 19 e 23 anni. Dati peggiori del nostro sono registrati in Bulgaria, Portogallo, Croazia, Grecia e Slovacchia, in cui l'età di abbandono è pari o superiore a 30 anni. Il dato più basso è registrato dalla Svezia, con

²⁷ Aassve A., Iacovou M. e Mencarini L., 2006, *Youth Poverty and Transition to Adulthood in Europe*, in *Demographic Research*, vol. 15, n. 2, pp. 21-50.

un'età media di 19 anni, mentre il peggiore lo detiene il Portogallo con una media di 33,6 anni ²⁸.

Sulla base di queste osservazioni si comprende l'importanza del potenziale dei giovani nell'economia di ogni paese e i benefici che deriverebbero dal loro reinserimento nel mercato del lavoro. Quello dei NEET è un fenomeno che richiede grande attenzione e comprensione del problema, interventi adeguati e concreti che possano aiutare i giovani a riscoprire i propri talenti e capacità, ad orientarli al lavoro o all'istruzione e a sostenerli nel processo di emancipazione dalle loro famiglie. L'obiettivo da perseguire è quello di evitare nuove generazioni di giovani disillusi e scoraggiati, che implicano conseguenze negative non solo sull'economia ma anche, più in generale, sulla società.

2.6 Testimonianze

L'articolo *Giochi di specchi: Racconti ed esperienze dell'essere NEET nella stampa e nella vita quotidiana* presenta un interessante studio effettuato da Chiara Piccolo, Sonia Brondi e Alberta Contarello, che considera le testimonianze dirette di alcuni NEET, i quali sono stati contattati ed intervistati. Durante queste interviste il termine NEET è stato menzionato solo dopo la prima domanda proposta, «Cosa significa per te non lavorare e non studiare?» ²⁹, in modo tale da non influenzare il pensiero né orientare la loro risposta. Dalla successiva analisi delle interviste sono emersi numerosi macro-temi che hanno permesso di delineare le differenti visioni soggettive dell'essere NEET degli intervistati. Per alcuni emerge il tema dei “bisogni”, ovvero la necessità di trovare un impiego per questioni economiche, ma anche per raggiungere una propria indipendenza ed emancipazione. Altri affermano che una fase temporanea di inattività sia utile per riflettere sulla strada giusta da intraprendere. Tra gli aspetti positivi menzionati, emerge soprattutto la maggiore disponibilità di tempo da dedicare ai propri interessi, mentre tra quelli negativi vengono citate sensazioni di disorientamento, frustrazione, ansia, senso di vuoto e di inadeguatezza derivanti dal non riuscire a raggiungere

²⁸ Eurostat, 2022, *Age of young people leaving their parental household*. Risorsa web reperibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Age_of_young_people_leaving_their_parental_household#Gender_differences

²⁹ Piccolo C, Brondi S, Contarello A., 2021, *Giochi di specchi: Racconti ed esperienze dell'essere NEET nella stampa e nella vita quotidiana*, in *Psicologia sociale*, pp. 179 – 207.

determinati obiettivi, ma anche e soprattutto dalla mancanza di un reddito proprio. Alcuni NEET esprimono la loro fiducia e la speranza che in futuro possa andare meglio, mentre altri si sentono pervasi da un sentimento di disillusione e rassegnazione, per cui non prevedono alcun miglioramento futuro rispetto alla loro condizione. Di seguito alcune testimonianze dirette dei NEET tratte dallo studio:

«L'esigenza più imminente al momento è trovarmi un lavoro, qualsiasi tipo di lavoro [...] qualsiasi forma di reddito [...] basterebbe il minimo per potermi intanto arrangiare su quelle che sono le mie esigenze di ragazza».

«Non la vedo per esempio in modo completamente negativo [...] sto creandomi una mia strada a modo mio».

«Aspetto negativo è quando... quando sono veramente senza una lira dover chiedere al mio coinquilino... di offrirmi il pranzo o di prestarmi i soldi che poi gli darò non so come un mese dopo».

«È molto facile lasciarsi un attimo andare [...] così calare un poco di umore avere quell'umore basso che non ti riesci ad alzare la mattina e non sai cosa fare insomma così».

«Non penso che sia tutto perduto assolutamente [...] qualcosa ancora la devo trovare però comunque davanti a me vedo... vedo la fine del tunnel!».

«Mi sento discriminata onestamente perché vedo che non... almeno per adesso non... la situazione è così e resterà così almeno per un po'».

3 The Great Resignation

Il termine *Great Resignation*, tradotto in italiano come ‘Grandi dimissioni’, si riferisce ad una situazione in cui grandi gruppi di lavoratori decidono in massa di dimettersi volontariamente dalla propria occupazione. Il termine nasce e si diffonde originariamente in America nei primi mesi del 2021, in pieno periodo pandemico, quando, con la diffusione dei vaccini, l’allentamento delle restrizioni e la conseguente ripresa delle attività lavorative, si è verificato un forte aumento del tasso di licenziamento. Quest’ultimo, secondo i dati forniti dal Bureau of Labor Statistics, l’agenzia di indagini statistiche del governo americano, cresce nettamente nel mese di aprile 2021, raggiungendo il 2,8% e arriva al 3% nei mesi di settembre e novembre 2021 (§3.1). Nel mese di luglio 2021, circa 4 milioni di americani hanno dato le dimissioni. L’ondata di dimissioni si espande successivamente in molti altri Paesi, tra cui anche l’Italia, assumendo caratteristiche e misure differenti.

Grafico 3.1. *Tasso di abbandono, anno 2021.*



Fonte: U.S. Bureau of Labor Statistics

L'avvento della pandemia da Covid-19 ha indubbiamente alterato il mercato del lavoro. Le differenti ondate del virus e le conseguenti misure di restrizione adottate dai governi hanno implicato forti impatti economici, alternando momenti di crollo e di ripresa dell'economia. La pandemia ha modificato le modalità di lavoro e quindi anche le abitudini e i comportamenti dei lavoratori. Per ridurre la diffusione del contagio è stata introdotta la modalità di lavoro agile, o *smartworking*, che ha permesso lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, senza vincoli di luogo, tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici. Questa modalità permetteva quindi di svolgere il lavoro dalla propria abitazione, evitando tragitti e spostamenti, ed è stata per questo apprezzata da molti lavoratori, i quali hanno manifestato la volontà di mantenerla anche dopo le riaperture degli uffici. Il lockdown ha rappresentato per molte persone un'occasione di riflessione, per ridefinire le proprie priorità e obiettivi lavorativi ma anche di riavvicinamento alla propria famiglia, lontano dalla frenesia della vita quotidiana. In questo contesto, la scelta di lasciare la propria occupazione è stata dettata anche dalla ricerca di un maggior equilibrio tra vita privata e lavoro. Tra coloro che si sono licenziati distinguiamo varie categorie: alcuni hanno cercato altre opportunità nello stesso settore, rimanendo "fedeli alla propria professione"³⁰, altri hanno scelto di ritirarsi del tutto dal mercato del lavoro, mentre altri ancora hanno intrapreso una nuova carriera in un settore differente, in alcuni casi trasformando la propria passione o hobby in un'attività lucrativa. Negli ultimi tempi vari economisti hanno preferito riferirsi al fenomeno utilizzando il termine *Great Reshuffle*, per mettere in evidenza come la maggior parte dei lavoratori non abbiano abbandonato il mercato del lavoro, ma si sono per lo più rivolti verso altri impieghi o settori.

3.1 Le ragioni delle dimissioni

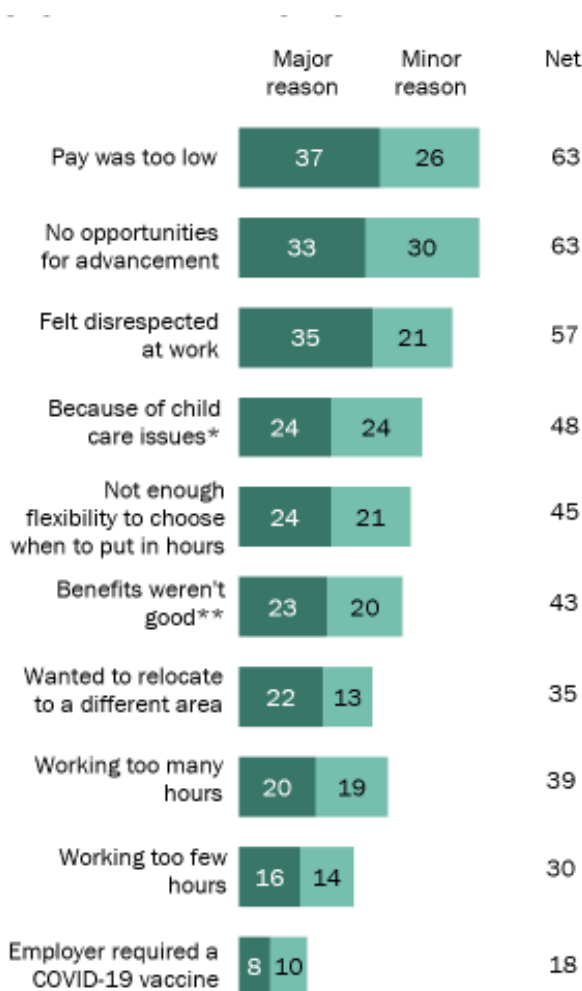
Un'indagine condotta dal Pew Research Center ha analizzato le ragioni principali, riportate nel grafico sottostante, che hanno portato quattro adulti americani su dieci, circa il 39%, a scegliere il licenziamento³¹. Il 63% degli intervistati afferma che le principali ragioni di abbandono sono legate ad una bassa retribuzione e alla mancanza di opportunità

³⁰ Serenko A., 2022, *The Great Resignation: the great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?*, Journal of Knowledge Management

³¹ Parker K., Horowitz Menasce J., 2022, *Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected*, Pew Research Center

di avanzamento, al terzo posto invece vi è la mancanza di rispetto sul posto di lavoro. Circa la metà dichiara di aver scelto il licenziamento per badare ai figli (minori di 18 anni), a causa della mancanza di flessibilità oraria e di benefici, tra cui l'assicurazione sanitaria e i permessi retribuiti. Altre motivazioni riguardano la volontà di trasferirsi in un'altra zona, le ore lavorative, in alcuni casi troppe, in altri troppo poche oppure la richiesta da parte del datore di lavoro della vaccinazione Covid. Inoltre, il 31% degli intervistati ha affermato che la situazione pandemica ha giocato un ruolo importante nella decisione di licenziamento.

Grafico 3.1.1 *Principali ragioni per cui gli americani hanno lasciato il proprio lavoro nel 2021*



*Among those with children younger than 18 living in the household.

**Question provided health insurance and paid time off as examples.

Note: Figures may not add to subtotals due to rounding.

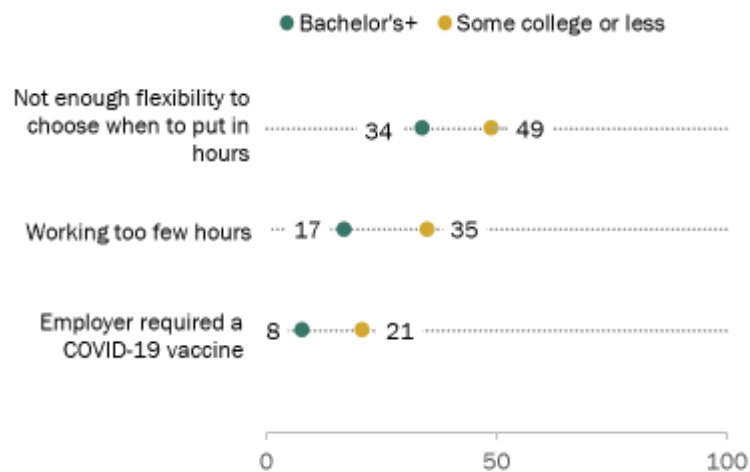
Source: Survey of U.S. adults conducted Feb. 7-13, 2022.

Fonte: Pew Research Center

L'indagine ha messo in evidenza che per alcune motivazioni emerge un'importante differenza riguardante il livello d'istruzione dei soggetti intervistati che le hanno indicate (§3.1.2). Tre in particolare presentano un notevole divario: la mancanza di flessibilità oraria, indicata principalmente da non laureati, circa il 49%, contro il 34% di laureati; dover lavorare troppe poche ore, motivazione scelta da un 35% di non laureati e 17% di laureati, ed infine la richiesta di vaccinazione Covid, riportata dal 21% di non laureati contro l'8% di laureati.

Grafico 3.1.2 *Ragioni di licenziamento degli americani nel 2021 per livello d'istruzione*

Among those who quit a job in 2021, % saying each is a major or minor reason why they quit



Note: "Some college or less" includes those with an associate degree and those who attended college but did not obtain a degree. Only items with a difference of 10 percentage points or more shown.

Source: Survey of U.S. adults conducted Feb. 7-13, 2022.

Fonte: Pew Research Center

Secondo Harvard Business Review, il fenomeno *Great Resignation* riguarda principalmente soggetti tra i 30 e i 45 anni, impiegati cosiddetti "di medio livello", per varie motivazioni. Come prima ragione, l'adozione di forme di smart working potrebbe aver indotto i datori di lavoro a ridurre la domanda per dipendenti senza esperienza, a causa della minore possibilità di formazione e di orientamento sul posto di lavoro,

aumentando di conseguenza la domanda in favore dei dipendenti già esperti. Secondariamente, molti di questi lavoratori potrebbero aver trovato nel periodo pandemico la spinta giusta verso decisioni lavorative che fino a quel momento non avevano avuto il coraggio di prendere, e che ritardavano da tempo. Inoltre, l'articolo sottolinea come i tassi di licenziamento siano stati più alti nel settore sanitario (+ 3,6%) e tecnologico (+ 4,6%)³², più in generale in quei settori che hanno registrato durante la pandemia forti aumenti della domanda, portando i lavoratori a condizioni di *burnout* causate dal forte stress e da pesanti carichi di lavoro.

Tuttavia, è importante affermare che, pur all'interno dello stesso settore, si sono rilevati tassi di licenziamento molto differenti tra le varie aziende. Ciò si spiega se si considera un importante fattore, ovvero la cultura aziendale, definita da una recente analisi il "predittore" di logoramento e di abbandono più affidabile³³. Una cultura aziendale tossica contribuisce infatti a prevedere il tasso di abbandono circa dieci volte di più rispetto alla retribuzione dei dipendenti e si caratterizza da vari fattori: non promuove la diversità, non è inclusiva, non riconosce le qualità e le prestazioni dei lavoratori, presenta comportamenti di clientelismo, nepotismo, abuso di potere e ostilità nei confronti dei dipendenti, i quali denunciano di essere stati più volte sminuiti o umiliati da un proprio superiore. Un ambiente aziendale tossico implica costi e ripercussioni negative innanzitutto sui dipendenti, portati a soffrire di elevati livelli di stress, esaurimenti e problemi di salute mentale, che nei casi più gravi possono trasformarsi anche in malattie fisiche. Questa situazione però si ripercuote inevitabilmente anche sui profitti aziendali: in primo luogo, il lavoro potrebbe risultare meno proficuo, in quanto in questo tipo di ambiente i dipendenti potrebbero sentirsi meno motivati, conseguentemente essere meno produttivi e ridurre il proprio impegno; secondariamente la cultura aziendale tossica è spesso una ragione di licenziamento dei dipendenti, la cui sostituzione implica costi aggiuntivi per l'azienda stessa. Inoltre, il marchio di azienda tossica crea un forte danno reputazionale e rende molto più difficile attrarre esperti e talenti. Molto utilizzato negli Stati Uniti è *Glassdoor*, un sito nel quale vengono recensite le varie aziende e i datori di

³² Cook I., 2021, *Who is driving the Great Resignation?*, Harvard Business Review in Human Resource Management

³³ Sull D., Sul, C., Cipolli W., Brighenti, C., 2022, *Why every leader needs to worry about toxic Culture*, MIT Sloan Management Review.

lavoro, spesso consultato dalle persone in cerca di lavoro; circa il 73%³⁴ di loro, infatti, si candida per una posizione solo se i valori aziendali sono in linea con quelli personali.

La valutazione della cultura aziendale risulta dunque essere un dato molto utile per prevedere la perdita di dipendenti di un'azienda rispetto alle altre all'interno del medesimo settore. In questa situazione, come può agire concretamente un datore di lavoro per far fronte al fenomeno *Great Resignation* e aumentare la fidelizzazione dei propri dipendenti? Il primo passo è identificare quali siano i problemi che rendono tossica la cultura aziendale e che causano il disimpegno dei dipendenti e, successivamente, provvedere alla loro eliminazione. A supporto di ciò, alcune azioni potrebbero contribuire alla fidelizzazione dei lavoratori³⁵:

- Fornire opportunità di carriera laterali che stimolino e rendano più motivati i propri dipendenti è tra le azioni più importanti da parte di un datore di lavoro. Molto diffuso tra i lavoratori è infatti il desiderio di cambiamento, il che non vuol dire necessariamente ambire un avanzamento nella propria posizione aziendale acquisendo più responsabilità, ma misurarsi in attività, ritmi e sfide nuove.
- Proporre opzioni di lavoro da remoto, diffuse con il periodo pandemico, mantenute ancora oggi da molte aziende e particolarmente apprezzate dai lavoratori, soprattutto se alternate con il lavoro in ufficio.
- Organizzare e sponsorizzare eventi sociali aziendali permette di rafforzare i legami personali tra i lavoratori al di fuori dall'ambiente lavorativo e di creare un ambiente sereno, in cui i dipendenti si sentono attivamente coinvolti.
- Rendere il programma e gli orari lavorativi più prevedibili, in particolare per i colletti blu, ad esempio, fornendo gli orari dei turni lavorativi con adeguato anticipo e impedendo il loro annullamento.

³⁴ *Op. cit.*

³⁵ Sull D., Sull C., Zweig B., 2022, *Toxic Culture Is Driving the Great Resignation*, MIT Sloan Management Review.

3.2 The Great Regret

Da “grandi dimissioni” a “grande rimpianto”, ecco quello che emerge da un sondaggio effettuato nel mese di marzo 2022 da Harris Poll per il quotidiano statunitense *USA Today*, che ha coinvolto circa 2.000 soggetti. Secondo l’indagine, 1 lavoratore su 5 si è pentito di aver abbandonato volontariamente il lavoro nei precedenti due anni e di averne accettato uno nuovo. Solo il 26% degli intervistati si considera soddisfatto di aver cambiato lavoro. Coloro che invece affermano di essersi pentiti della loro scelta esprimono varie motivazioni: la maggior parte di essi (36%) sente di aver perso equilibrio tra vita privata e lavorativa; alcuni (24%) rimpiangono la cultura aziendale del precedente lavoro e ammettono di non aver adeguatamente valutato i pro e i contro di questa decisione (24%), altri infine (30%) affermano di ricoprire un ruolo differente da quello che si aspettavano. Il 41% dei “non soddisfatti”, secondo l’indagine, si è rivolto al vecchio datore di lavoro per tornare al lavoro precedente ³⁶.

L’inusuale periodo di pandemia, la condizione di eccessivo stress, il cambiamento delle abitudini e, in alcuni casi, l’aumento della mole di lavoro ha portato molti lavoratori a prendere decisioni affrettate, ammalati da offerte di salari più alti e da proposte apparentemente più attrattive. Tuttavia, i colloqui online hanno rappresentato in questo contesto un forte svantaggio, in quanto, svolti in maniera spesso frettolosa, non permettono ai candidati di osservare e farsi un’idea dell’ambiente, della cultura aziendale, né dei colleghi. Ecco perché nella maggior parte dei casi la realtà si è rivelata non conforme alle aspettative.

3.3 La narrazione mediatica della Great Resignation

Una ricerca condotta da Mackenzie Williams dell’Università di Louisville mostra come la narrazione mediatica relativa ai problemi sociali e, in particolare al fenomeno della Great Resignation, assuma nelle tre delle principali emittenti statunitensi (Fox News, USA Today e MSNBC) caratteristiche e orientamenti differenti a seconda della componente politica e ideologica ³⁷.

³⁶ Davidson P., 2022, *Great Resignation: Most workers who recently quit jobs have regrets*, USA Today.

³⁷ Williams M., 2022, *The Great Resignation: a content analysis of news sources' portrayals of the COVID-19 labor shortage*. ThinkIR: The University of Louisville’s Institutional Repository

MSNBC è un'emittente allineata al partito democratico, che presenta le notizie con un orientamento liberale, di supporto ai lavoratori e ai loro diritti. Il fenomeno della Great Resignation viene presentato dunque come un atto rivoluzionario in senso positivo, indotto da una serie di carenze del sistema nei confronti dei lavoratori, i quali hanno dovuto affrontare, durante la pandemia, situazioni molto complesse.

Al contrario Fox News, emittente associata al partito repubblicano fortemente conservatore, tende a non mettere in buona luce i lavoratori. A supporto di ciò, lo studio riporta una serie di frasi tratte dagli articoli di Fox News, come “no one wants to work anymore”, “people are demanding a certain amount of money per hour that is just totally ridiculous, or they are wanting cash”, “sitting on their couch and not come back to work”, in cui appare una descrizione estremamente negativa dei lavoratori, definiti pigri e addirittura avidi. Le notizie relative alle dimissioni vengono dunque presentate dal punto di vista dei datori di lavoro con un frame generalmente negativo.

USA Today, infine, a differenza delle prime due, è un'emittente moderata che assume una posizione neutrale, utilizzando per lo più espressioni non connotate.

3.4 L'attuale situazione del mercato del lavoro degli Stati Uniti

L'economia degli Stati Uniti ha subito nel periodo pandemico un forte rallentamento, raggiungendo alti livelli di inflazione dovuti a generali aumenti dei prezzi, che solo negli ultimi mesi del 2022 hanno iniziato a riassetarsi. Nel mese di novembre 2022 infatti si registra un'inflazione del +7,1%, un dato inferiore rispetto alle previsioni e il più basso da dicembre 2021. All'aumento dei prezzi è conseguito un rapido aumento del 5,1% annuo della retribuzione oraria media ³⁸, per far fronte all'aumento del costo della vita ma anche per attirare nuova forza lavoro e fidelizzare i dipendenti. In questo contesto precario e a seguito delle massicce assunzioni legate al forte aumento della domanda di servizi digitali durante il periodo pandemico, molte grandi aziende, in

³⁸ Smith C., 2022, *US economy adds more jobs than expected in November*, Financial Times.

particolare del settore tecnologico, come Amazon, Meta, Intel e Microsoft, ma anche la grande emittente televisiva americana CNN, hanno annunciato licenziamenti che riguardano migliaia di lavoratori e blocco delle assunzioni. A fronte di questi licenziamenti, tuttavia, la domanda di lavoro rimane forte; infatti, il dipartimento del lavoro statunitense annuncia la creazione di circa 263.000 nuovi posti di lavoro per il mese di novembre 2022. Per lo stesso mese il tasso di disoccupazione risulta stabile al 3,7% ³⁹, anche se si prevedono aumenti. Questa attuale situazione di incertezza, in cui il mercato del lavoro è sia una benedizione che una maledizione ⁴⁰, come afferma il capo economista dello State Street Global Advisor Simona Mocuta, unita all'aumento dei salari, porta i lavoratori ad essere più riluttanti nell'abbandonare i propri posti di lavoro. Le percentuali di abbandoni volontari (§3.3.1), sebbene siano ancora alte, si stanno infatti lentamente stabilizzando.

Graf. 3.3.1 Tasso di abbandono, anno 2022.



Fonte: Bureau of Labor Statistics

³⁹ *Op. cit.*

⁴⁰ *Ivi*

3.5 Le Grandi Dimissioni in Italia

Dopo essersi ampiamente diffuso negli Stati Uniti, il fenomeno della *Great Resignation* è giunto anche in Europa, in particolare in Italia, con forma e dimensioni differenti e dando origine ad un ampio dibattito. Per studiare e comprendere il fenomeno delle Grandi Dimissioni italiane è fondamentale, in primo luogo, analizzare i dati ed effettuare un confronto con gli anni precedenti. Dal più recente Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie relativo al triennio 2019-2021, pubblicato nel mese di maggio 2022, emerge che i rapporti di lavoro cessati per dimissioni volontarie ammontano, come riportato nella tabella sottostante, al 19,3% nel 2021, rispetto al 16,8% e 16,2% dei due anni precedenti. Il numero di lavoratori che si è dimesso volontariamente nel 2021 è aumentato di 205.453 unità rispetto al 2019 e di 478.746 rispetto al 2020 ⁴¹. Questo notevole aumento ha compensato il calo di dimessi registrati nel 2020, 273.000 unità in meno rispetto al 2019, dato da ricondurre al fatto che il 2020 ha rappresentato un anno anomalo, in cui il lockdown, le rigide restrizioni e il blocco dei licenziamenti hanno portato ad un temporaneo congelamento del mercato del lavoro e, di conseguenza, molti lavoratori hanno probabilmente dovuto rimandare le loro dimissioni all'anno successivo. Dal punto di vista geografico vi è una marcata differenza territoriale, in quanto la maggior parte delle dimissioni volontarie si è concentrata nell'area del Centro Nord, mentre nel Sud Italia i dati sono rimasti pressoché invariati.

Tabella 3.4.1. *Dati relativi alle dimissioni volontarie negli anni 2019, 2020, 2021.*

Valori assoluti			Composizione percentuale			Variazione % rispetto all'anno precedente		
2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1.839.747	1.566.454	2.045.200	16,2%	16,8%	19,3%	8,0%	-14,9%	30,6%

Fonte: Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie, maggio 2022.

⁴¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022, *Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie*.

Per indagare le dinamiche e i motivi legati a questo fenomeno, la Banca d'Italia ha effettuato un'analisi del mercato del lavoro, mettendo a confronto l'andamento delle dimissioni e delle assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato, da cui è emersa una stretta correlazione tra i due. In questo studio viene dunque affermato che “in un contesto di forte incertezza i lavoratori, più spesso che in passato, hanno verosimilmente rassegnato le dimissioni solo a fronte della prospettiva di un nuovo impiego⁴²”. Il fatto che i licenziamenti volontari e le assunzioni nel 2021 abbiano avuto andamenti simili dimostra che, nella maggior parte dei casi, le dimissioni sono state effettivamente rassegnate nel momento in cui i lavoratori avevano la certezza di poter accedere ad un posto di lavoro differente, reputato migliore, e non quindi con l'intenzione di abbandonare del tutto il mondo del lavoro. A fronte di ciò è possibile precisare che quello verificatosi in Italia non sia stato tanto un fenomeno di Grandi Dimissioni, ma piuttosto un Grande Rimescolamento, caratterizzato da transizioni occupazionali *job-to-job*. Questa dinamica si addice particolarmente alla struttura del mercato del lavoro italiano, che presenta “rigidità in ingresso, uno scarso funzionamento dei sistemi di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, oltre che caratterizzata da una scarsa propensione alla mobilità dei lavoratori, con una conseguente riduzione delle possibilità di lavoro”⁴³.

In effetti, considerando il triennio 2019 – 2021 il tasso di rioccupazione successivo alle dimissioni volontarie risulta seguire un andamento positivo. Più nello specifico: confrontando i dati del 2019 e del 2021 su vari orizzonti temporali, il tasso di rioccupazione ad una settimana dalle dimissioni è passato dal 36% al 40%; ad un mese dalle dimissioni, tale valore ha registrato il 48% nel 2019 e il 52% nel 2021, mentre a tre mesi dall'abbandono la quota è passata dal 56% al 60%⁴⁴.

Per quanto riguarda l'anno 2022, analizzando le note trimestrali sulle comunicazioni obbligatorie pubblicate dal Ministero del Lavoro, emerge che il trend delle dimissioni volontarie continua ad essere in crescita. Sommando i dati dei primi tre trimestri del 2022, infatti, risulta che 1,66 milioni di lavoratori hanno rassegnato le loro

⁴² Banca d'Italia, 2021, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, p.4.

⁴³ Brunetta R., Tiraboschi M., 2022, *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, Working Paper n. 6/2022, ADAPT University Press, p. 12.

⁴⁴ *Op. cit.*

dimissioni tra gennaio e settembre, circa il 22% in più rispetto alle 1,36 milioni del medesimo periodo nel 2021.

Tabella 3.4.2. *Dati relativi alle dimissioni volontarie nei primi tre trimestri del 2022*

Valori assoluti dimissioni volontarie 2022		
I trimestre	II trimestre	III trimestre
541.017	582.181	596.240

Fonte: Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie

Di fronte a questo fenomeno i sindacati si esprimono mettendo in rilievo punti di vista differenti. Secondo il segretario confederale della Cisl Giulio Romani, le imprese italiane in cui si rileva maggior benessere sono quelle che contano dai 10 ai 250 dipendenti ma, afferma, “la platea delle imprese è occupata per circa il 95% da microimprese, quelle con la minore produttività, all’interno delle quali mediamente si fatica di più a sviluppare forme di welfare integrativo e dove non si pratica la contrattazione aziendale e non si costruiscono sistemi premianti trasparenti. Dove si eroga poca formazione, si genera minore conciliazione vita-lavoro, si intravedono le minori prospettive di crescita economica e professionali”. Romani sostiene dunque la necessità di “rivedere, anche attraverso un maggior coinvolgimento partecipativo dei lavoratori, i modelli organizzativi verso una maggiore qualità”. Tania Sacchetti della Cgil riflette invece sulle possibili cause, sostenendo che “l’aumento delle dimissioni può avere spiegazioni molto differenti: da un lato può positivamente essere legato alla volontà, dopo la pandemia, di scommettere su un posto di lavoro più ‘agile’, dall’altro potrebbe essere legato a una crescita del malessere dovuta a una scarsa valorizzazione professionale”. Per Ivana Veronesi della Uil, invece, questo fenomeno deve far riflettere su come “le priorità si siano modificate anche nella testa dei lavoratori: se da qualche parte c’è uno smart-working più flessibile, se la retribuzione è troppo bassa o gli orari disagiati, un lavoro, anche se sicuro, lo si può lasciare”⁴⁵. Secondo l’associazione italiana direzione del

⁴⁵ Dall’Asen J. M., 2023, «Grandi dimissioni», 1,6 milioni in fuga dal lavoro in 9 mesi: quali sono le cause, L’Economia, Il Corriere della Sera.

personale, invece, le Grandi Dimissioni sono da considerare la conseguenza di un forte gap culturale, sociale ed economico tra generazioni, in particolare tra i cosiddetti *baby boomer* (nati tra il 1945 e il 1964) che si trovano attualmente alla direzione delle aziende, i *millennials* e la Generazione Z. I giovani appartenenti alle ultime due generazioni, infatti, richiedono condizioni lavorative e salari più adeguati e una maggiore attenzione al benessere dei lavoratori.

A rendere il fenomeno italiano delle dimissioni differente da quello statunitense, sarebbe dunque il fatto che in Italia si è verificato un minore trasferimento occupazionale tra settori differenti, mentre ha prevalso la riallocazione all'interno dei medesimi comparti. La scelta dell'abbandono volontario appare motivata da una serie di fattori, sia monetari che non monetari, desiderati e considerati essenziali dai lavoratori, presenti in misura insufficiente nel contesto lavorativo corrente e di conseguenza ricercati in altri possibili impieghi.

4 Le conseguenze della pandemia

L'avvento della pandemia da Covid-19 e le conseguenti misure adottate per arginarla hanno avuto un grande impatto nella vita delle persone e, di conseguenza, anche all'interno del mondo del lavoro. Il periodo pandemico ha generato sentimenti di profondo stress e malessere per milioni di persone costrette, a seguito delle restrizioni adottate dai vari paesi, a restare per periodi molto lunghi nelle proprie abitazioni senza possibilità di spostamenti. Per ridurre il rischio di contagio e limitare l'esposizione al virus ma allo stesso tempo continuare ad essere produttivi, è stato necessario ripensare le attività lavorative e ricorrere a nuovi strumenti mai sperimentati prima. Per alcune categorie, infatti, è stata attivata la modalità *smartworking*, la quale permette di svolgere il lavoro da remoto, lasciando libero il lavoratore di gestirsi in maniera autonoma e flessibile le attività da svolgere. I punti di vista riguardo allo *smartworking* sono contrastanti. Considerando il punto di vista del lavoratore, da un lato si evidenzia l'efficacia di questa modalità per quanto riguarda la produttività, la gestione autonoma dei tempi e dei ritmi di lavoro, il risparmio di fatica, tempo e denaro per lo spostamento. Dall'altro sono presenti anche alcune criticità riguardanti la sfera sociale e psicologica dei lavoratori derivanti, per esempio, dalla ridotta interazione con i colleghi in un comune spazio lavorativo, dal fatto che lo *smartworking* renda i confini tra vita privata e lavorativa sempre meno definiti e dalla difficoltà di lavorare dalla propria abitazione in presenza di altri membri del nucleo familiare. Questa modalità dunque offre maggiore autonomia al lavoratore, esponendolo al tempo stesso a un maggiore rischio di isolamento. Considerando invece il punto di vista dell'azienda si evidenziano innumerevoli vantaggi, tra cui risparmi economici per le spese di riscaldamento, aria condizionata ed energia elettrica, riduzione dei costi per i servizi e gli spazi fisici di lavoro, riduzione dell'assenteismo. D'altra parte, alcune criticità potrebbero derivare dalla mancanza di tecnologie e strumenti necessari per l'attivazione dello *smartworking* e dalla difficoltà di inserimento dei neoassunti in un contesto di lavoro da remoto. Tra gli svantaggi, inoltre, potrebbe emergere un importante sentimento di smarrimento e lontananza dall'impresa da parte del lavoratore, e allo stesso tempo un senso di mancanza di controllo sui propri dipendenti da parte del datore di lavoro.

L'Italia, a differenza di molti altri paesi europei, in cui lo smartworking era già diffuso ancora prima della pandemia, ha sempre mostrato una certa resistenza all'utilizzo di nuove modalità lavorative. Per questo motivo, la maggior parte dei datori di lavoro italiani si sono trovati impreparati nell'affrontare l'emergenza, mentre laddove queste nuove modalità di lavoro erano già state adottate, come in Danimarca, Svezia, Paesi Bassi, Lussemburgo e Francia, si è riscontrata una minore difficoltà di adattamento. Il periodo pandemico ha dunque rappresentato per l'Italia un'occasione per sperimentare nuove realtà lavorative, che si sono poi rivelate, in certi casi vantaggiose e, per questo, sono state mantenute anche una volta terminata l'emergenza. Alcune aziende, a seguito della buona reazione dei dipendenti e degli effettivi vantaggi riscontrati, hanno adottato un sistema di lavoro misto, in cui si affianca alla tradizionale modalità presenziale una parte di lavoro autogestito tramite smartworking. In generale però, l'approccio lavoro da remoto risulta essere per il mercato lavorativo italiano particolarmente complesso. L'adozione di nuove tecnologie e realtà richiede necessariamente un approccio nuovo, aperto e disponibile ad accettare l'innovazione. "Finché l'uomo non è pronto per accogliere una novità come tale, finché non vi è un terreno che è culturalmente pronto ad accogliere una novità, un rinnovamento, una scoperta o una rivoluzione, questa, per quanto vicina e intuibile, resterà comunque nascosta in piena vista"⁴⁶. In questo caso, per integrare lo smartworking come metodo a lungo termine risulta fondamentale dal lato del datore del lavoro, ma anche da quello del dipendente innanzitutto considerarlo un'alternativa vantaggiosa all'organizzazione del lavoro tradizionale ed elaborare nuovi concetti di modalità lavorative, successivamente adoperarsi per fornire ai dipendenti tutti gli strumenti tecnologici necessari ed infine operare una adeguata formazione del personale. Occorre però che siano tenute in considerazione anche le esigenze dei singoli lavoratori, valutando le loro preferenze ed eventuali problematiche, per esempio, derivanti dalla mancanza di sufficiente spazio all'interno della propria abitazione. Ogni realtà aziendale, prima di introdurre qualsiasi nuovo cambiamento o modello lavorativo, dovrà quindi analizzarne attentamente vantaggi e svantaggi, procedendo gradualmente e considerando

⁴⁶ Celi D., 2021, *Gli effetti della pandemia di Covid-19 sul lavoro. Indagine sul mondo del lavoro in Italia tra emergenza sanitaria e nuove sfide*, LUISS Guido Carli.

anche eventuali ripercussioni che tali cambiamenti potrebbero avere sui lavoratori stessi e, conseguentemente, sulla loro attività.

Tra le conseguenze della pandemia, c'è stato anche un evidente calo dell'occupazione. Secondo il Report di Eurofound del 2021 ⁴⁷ le chiusure forzate delle attività, le restrizioni e limitazioni alla mobilità del periodo pandemico hanno causato un'importante perdita di posti di lavoro. Ad essere colpite sono state principalmente le categorie di lavoratori più precari: circa i tre quarti di coloro che hanno perso il posto di lavoro erano lavoratori con contratti a tempo indeterminato, giovani scarsamente retribuiti e più soggetti a rischio licenziamento, per una questione di inesperienza o di incarichi limitati. A ciò si aggiunge che la possibilità di trovare un'occupazione tra quei giovani che l'avevano appena persa e tra coloro che si erano appena affacciati al mercato del lavoro, è stata fortemente ridotta. Infatti, i lavoratori più giovani all'inizio della loro vita lavorativa, sono stati interessati da un lungo periodo di disoccupazione involontaria. Tra i settori più interessati dal calo occupazionale e dalla riduzione delle ore lavorative ci sono: la ristorazione e l'ospitalità (hotel, bar, ristoranti), il commercio al dettaglio considerato non essenziale, e tutte le attività "non remotizzabili", come quelle dei colletti blu. La possibilità di lavorare da casa ha rappresentato un grande vantaggio, che ha permesso ai lavoratori di mantenere le condizioni salariali precedenti, senza il rischio di perdere il posto di lavoro.

I cali occupazionali del primo periodo del 2020 hanno interessato in maniera più o meno omogenea entrambi i generi. Tuttavia, secondo lo studio, per quanto riguarda il *work-life-balance*, ovvero l'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa, sono state principalmente le lavoratrici ad essere più svantaggiate rispetto agli uomini, a causa soprattutto della disuguale ripartizione delle responsabilità domestiche, aggravata ulteriormente dalla chiusura delle scuole e la conseguente necessità di badare ai figli durante tutta la giornata.

Il report conclude con una nota positiva, sottolineando come la crisi pandemica non sia stata così distruttiva riguardo all'occupazione e all'attività economica, come si

⁴⁷ Eurofound, 2021, *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo.

pensava inizialmente. Già a partire dalla seconda metà del 2020 si è registrata una buona ripresa. Nel 2021, il livello dell'occupazione era ancora inferiore rispetto ai livelli pre-pandemici, ma ha registrato un andamento positivo; infatti, i casi di creazione di nuovi posti di lavoro da parte delle aziende hanno superato i licenziamenti. In generale, il mercato del lavoro nei paesi europei ha saputo far fronte alla crisi pandemica con una certa resilienza, supportato da misure e sussidi volti a supportare non solo le imprese ma anche le famiglie e i singoli lavoratori.

5 Il rapporto tra i tre fenomeni e il futuro del mondo del lavoro

I tre fenomeni ampiamente analizzati nei capitoli precedenti, disoccupazione tecnologica, NEET e Great Resignation rappresentano cambiamenti e sfide nel panorama del mondo del lavoro contemporaneo e riflettono i cambiamenti della società. Sebbene possano differire nelle cause e manifestazioni, possiedono alcune caratteristiche in comune. Tutti e tre i fenomeni richiedono un adattamento ai cambiamenti nel mondo del lavoro, mettono in evidenza l'importanza dell'apprendimento continuo, della riqualificazione e della formazione e sottolineano la necessità di una maggiore attenzione all'equità e all'inclusione nel mondo del lavoro. La disoccupazione tecnologica richiede ai lavoratori la capacità di acquisire nuove competenze per rimanere competitivi in un mercato in rapida evoluzione e adattarsi alle nuove tecnologie emergenti; il fenomeno NEET mette in evidenza la necessità di facilitare l'accesso all'istruzione, all'occupazione o alla formazione, di garantire pari opportunità sia di partecipazione al mercato del lavoro sia di miglioramento delle proprie prospettive di carriera, per evitare di esacerbare le disuguaglianze economiche preesistenti; infine la Great Resignation richiede una riflessione sulle priorità personali e la ricerca di lavori che siano più soddisfacenti e allineati alle aspirazioni individuali, può essere vista come una spinta per rivedere politiche e pratiche aziendali, in modo da creare ambienti inclusivi, che valorizzino la diversità e promuovano l'inclusione di minoranze.

Il progresso e l'avanzamento tecnologico già dalla Prima Rivoluzione Industriale hanno modificato il modo di lavorare, eliminando o trasformando professioni già esistenti. Ogni periodo di transizione tecnologica si caratterizza per la sua non neutralità, comporta infatti una serie di rischi, opportunità e cambiamenti significativi soprattutto sulla struttura del mercato del lavoro. Nello scenario attuale, tecnologie e intelligenza artificiale stanno avanzando velocemente, il cambiamento è estremamente più rapido rispetto al passato: settori come la produzione, l'agricoltura, il trasporto e l'amministrazione sono già stati notevolmente interessati da processi di automazione. Molti servizi legati alla tecnologia richiedono sempre meno lavoro umano, come hanno dimostrato le aziende leader della rivoluzione tecnologica Facebook, Amazon, Apple e

Google, le quali sono state in grado di generare fatturati altissimi con un numero relativamente ridotto di dipendenti, soprattutto se le si paragona a colossi industriali del passato, come General Motors che, al contrario, impiegavano un importante numero di lavoratori ⁴⁸. Tutt'oggi sono molte le professioni ad alto rischio di automazione e questa tendenza potrebbe avere implicazioni significative per il mercato del lavoro. Da un lato, ciò potrebbe comportare una riduzione della domanda di alcuni tipi di lavoro facilmente automatizzabili, d'altra parte, potrebbe anche creare nuove opportunità di lavoro nelle industrie legate alla tecnologia. La creazione di nuovi posti di lavoro potrebbe tuttavia richiedere tempo, essenziale per la formazione e l'acquisizione di nuove competenze da parte dei lavoratori. Inoltre, può essere necessario adattare i sistemi educativi e di formazione per preparare i lavoratori alle nuove esigenze del mercato del lavoro. Questo cambiamento repentino, in mancanza di adeguate misure, potrebbe creare anche una frattura sociale e una crescente disuguaglianza economica e sociale, con una minoranza di lavori altamente qualificati e una maggioranza di lavoratori che, al contrario, si trovano in una posizione di svantaggio e ad alto rischio di essere sostituiti dalla tecnologia. Nonostante sia estremamente difficile prevedere la creazione di nuovi impieghi, risulta molto importante monitorare l'equilibrio tra la sostituzione di lavori umani con l'automazione e la creazione di nuove opportunità lavorative. Nel 2016 l'ufficio esecutivo del governo statunitense ha stilato all'interno di un report le possibili strategie di policy da adottare per far fronte ad un'economia che si evolverà rapidamente ⁴⁹. La prima strategia è quella di investire nella ricerca e nello sviluppo dell'intelligenza artificiale, al fine di poterne trarre i massimi benefici, aumentare la competitività sul mercato e ridurre i fenomeni di frode e di cyberterrorismo. La seconda strategia suggerita si basa sull'educazione e la formazione dei cittadini americani riguardo ai lavori del futuro, incentivando anche l'istruzione universitaria tramite borse di studio. L'obiettivo è quello di rendere i giovani preparati e capaci di interagire con l'intelligenza artificiale. La terza strategia consiste infine nel sostenere i lavoratori nel processo di transizione, conferendogli più poteri contrattuali e rafforzando sistemi come assicurazioni di disoccupazione e pensioni. In generale dunque, in tale contesto, è necessario che governi, istituzioni e organizzazioni adottino un approccio proattivo per affrontare questi

⁴⁸ *Op. cit.*

⁴⁹ U.S. Executive Office of the President, 2016, *Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*.

cambiamenti. Ciò può includere politiche e investimenti mirati alla riqualificazione dei lavoratori a rischio di automazione, alla promozione dell'imprenditorialità e all'incoraggiamento dell'innovazione e della creazione di nuove imprese. Risulta allo stesso modo fondamentale offrire gli strumenti necessari ai datori di lavoro e in generale alle imprese per potersi orientare in un mercato del lavoro in metamorfosi.

Tra le più recenti strategie adottate dalle aziende, ci sono quelle di *employee retention*, pensate per fidelizzare i propri dipendenti e di *talent attraction*, volte ad attrarre talenti. La trasmissione di un'immagine positiva e attrattiva della realtà aziendale, ma anche la capacità di trattenerne i propri lavoratori rappresentano infatti elementi competitivi chiave, sia per reclutare i migliori professionisti che per garantire il successo e la stabilità di un'azienda, in quanto la perdita dei talenti e un eccessivo turnover potrebbero implicare significativi costi in termini di tempo, denaro e risorse⁵⁰. Trattenerne i propri dipendenti il più a lungo possibile risulta infatti essere molto vantaggioso per varie ragioni: i lavoratori con maggiore anzianità hanno una migliore comprensione dei processi interni, sono più abili nel risolvere problemi specifici dell'azienda, possiedono un forte senso di lealtà nei confronti della realtà per cui lavorano e la loro esperienza può contribuire alla formazione di una cultura aziendale solida e coesa. Tuttavia, anche l'attuazione di strategie di *retention* e *attraction* comporta allo stesso modo notevoli costi. Per favorire la fidelizzazione dei dipendenti e l'attrazione di talenti è infatti opportuno investire in programmi di formazione che consentano di migliorare le abilità professionali, offrire possibilità di sviluppo e di avanzamento di carriera, non solo in senso verticale ma anche opportunità di progressione laterale, per consentire ai lavoratori di sperimentare cambiamenti, e mantenere un alto livello di motivazione, incentivando e riconoscendo i risultati raggiunti tramite bonus o benefit di vario tipo. Un'altra importante strategia per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata è l'incremento della flessibilità sul lavoro, che si può attuare offrendo politiche di lavoro agevole, fornendo ai lavoratori varie opzioni per quanto riguarda lo svolgimento del proprio lavoro, come l'introduzione della modalità di *smartworking*, maggiore elasticità nel determinare i tempi di lavoro, permettendo, per esempio, di beneficiare di settimane "corte", in cui le giornate lavorative sono ridotte a quattro, oppure rendendo più stabili e prevedibili i turni

⁵⁰ Axel Bongiovanni, 2022, *L'impatto della pandemia sul mondo del lavoro: la Great Resignation*, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

di lavoro per determinate figure. Alcune di queste misure, oltre ad essere potenzialmente vantaggiose per i lavoratori, presentano ulteriori vantaggi, permettono, ad esempio, una notevole riduzione degli spostamenti e di conseguenza una diminuzione dell'inquinamento ambientale causato dai trasporti.

In generale, la strada della flessibilizzazione sembra avere impatto significativo e positivo sul benessere mentale dei dipendenti, portando alla riduzione dei livelli di stress e consentendo un aumento della produttività. L'obiettivo finale di tutte queste strategie è sempre quello di riuscire a creare un ambiente positivo, flessibile, con un solido sistema di valori, in cui il lavoratore si possa sentire apprezzato, valorizzato e parte integrante della realtà aziendale e, pertanto, motivato a fornire prestazioni migliori.

Conclusione

Alla luce di quanto analizzato nei precedenti capitoli, è evidente che il mercato del lavoro stia rapidamente evolvendo. La diffusione delle nuove tecnologie, l'intelligenza artificiale e la robotica stanno trasformando le modalità di produzione e di organizzazione aziendale. Questo progresso ha reso possibile, da un lato, la creazione di nuove opportunità professionali in settori emergenti, dall'altro però ha anche portato alla scomparsa di alcune occupazioni tradizionali e alla ristrutturazioni di interi comparti lavorativi. In questo contesto, emerge sempre di più la necessità di possedere competenze specializzate e adattabili che, in molti casi, richiedono specifici percorsi di formazione. Le abilità richieste nel mercato del lavoro, infatti, si sono evolute, passando da competenze manuali e ripetitive a competenze cognitive, creative e relazionali. L'acquisizione di una formazione continua e la capacità di adattarsi ai cambiamenti causati dal progresso tecnologico sono diventate essenziali per rimanere competitivi sul mercato del lavoro. Tuttavia, spesso situazioni di instabilità economiche e sociali precludono le possibilità di accesso a percorsi di educazione, aumentando il divario tra il livello di istruzione e le competenze richieste dal mercato del lavoro. Ciò ha portato all'emergere dei NEET, un fenomeno che rappresenta una grande sfida sociale, poiché l'esclusione di individui dalla partecipazione attiva all'economia implica conseguenti impatti negativi sul loro benessere e sullo sviluppo delle società in cui vivono. Allo stesso tempo molti altri individui, soprattutto con lo scoppio della pandemia a livello mondiale, situazione del tutto inattesa che ha suscitato un'elevata preoccupazione e crisi generale, sono stati portati a riflettere sulle priorità di vita, riconsiderando le proprie scelte professionali e, in molti casi, decidendo di lasciare volontariamente i propri posti di lavoro.

I tre fenomeni analizzati, disoccupazione tecnologica, NEET e Great Resignation, ognuno con le sue peculiarità, cause e implicazioni sia per la società e l'economia, che per il benessere individuale, sottolineano la necessità di adattarsi ai mutamenti tecnologici, di riconoscere l'importanza di un equilibrio tra la vita professionale e quella personale per i lavoratori. Inoltre, evidenziano la necessità di affrontare le disuguaglianze sociali, nell'accesso all'istruzione e all'occupazione, e di sviluppare politiche che promuovano un mercato del lavoro inclusivo e sostenibile. Risulta quindi fondamentale

prima di tutto comprendere e conseguentemente affrontare queste dinamiche, adottando politiche e strategie appropriate per mitigarne gli effetti negativi, in modo da garantire una transizione equilibrata e sostenibile verso un futuro del lavoro in continua evoluzione.

Bibliografia

- Aassve A., Iacovou M. e Mencarini L., 2006, *Youth Poverty and Transition to Adulthood in Europe*, in *Demographic Research*, vol. 15, n. 2, pp. 21-50.
- Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U., 2017, *Revisiting the risk of automation*, *Economics Letters*, vol. 159, pp. 157-160.
- Axel Bongiovanni, 2022, *L'impatto della pandemia sul mondo del lavoro: la Great Resignation*, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.
- Banca d'Italia, 2021, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, p.4. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/comunicazioni-obbligatorie/comunicazioni-obbligatorie-2021/Comunicazioni-obbligatorie-2021.06.pdf> (consultato il 22/02/2023).
- Bannò M., Filippi E., Trento S., 2021, *Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia*, Stato e mercato, pp. 315-350.
- Brunetta R., Tiraboschi M., 2022, *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, Working Paper n. 6/2022, ADAPT University Press, p. 12.
- Brzeski C., Burk I., 2015, *Die Roboter kommen: Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt*, ING DiBa Economic Research.
- Gittleman M., 2022, *The "Great Resignation" in perspective*, Bureau of Labor Statistics. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/the-great-resignation-in-perspective.htm> (consultato il 06/12/2022).
- Campa R., 2016, *Non solo veicoli autonomi: Passato, presente e futuro della disoccupazione tecnologica*, Italian Institute for the Future.
- Campa R., 2017, *Disoccupazione tecnologica. La lezione dimenticata di Karl Marx*, *Orbis Idearum*, Vol. 5, Issue 2, pp. 53-71.
- Campa R., 2018, *Disoccupazione tecnologica. Le politiche pubbliche per combatterla*. *Alternative per il socialismo*, n. 51, pp. 25-46.
- Celi D., 2021, *Gli effetti della pandemia di Covid-19 sul lavoro. Indagine sul mondo del lavoro in Italia tra emergenza sanitaria e nuove sfide*, LUISS Guido Carli.
- Chui M., Manyika J., Miremadi M., 2016, *Where machines could replace humans – And where they can't (yet)*, *McKinsey Quarterly*. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet> (consultato il 05/10/2022).

- Cook I., 2021, *Who is driving the Great Resignation?*, Harvard Business Review in Human Resource Management. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation> (consultato il 10/12/2022).
- Dall'Asen J. M., 2023, «Grandi dimissioni», 1,6 milioni in fuga dal lavoro in 9 mesi: quali sono le cause, L'Economia, Il Corriere della Sera. Risorsa web reperibile all'indirizzo: https://www.corriere.it/economia/lavoro/23_gennaio_22/grandi-dimissioni-9-mesi-oltre-milione-hanno-lasciato-lavoro-dc6e302e-9a31-11ed-9e01-a2e995b3e2a5.shtml (consultato il 26/02/2023).
- David B., 2017, *Computer technology and probable job destructions in Japan: An evaluation*, Journal of the Japanese and International Economies, 43, pp. 77-87.
- Davidson P., 2022, *Great Resignation: Most workers who recently quit jobs have regrets*, USA Today. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://eu.usatoday.com/story/money/2022/03/28/great-resignation-regret-workers-quit-jobs-not-content/7163041001/> (consultato il 10/12/2022).
- Eurofound, 2012, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo.
- Eurofound, 2021, *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo. Risorsa web reperibile all'indirizzo: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21040en.pdf (consultato il 28/04/2023)
- Eurostat, 2022, *Age of young people leaving their parental household*. Risorsa web reperibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Age_of_young_people_leaving_their_parental_household#Gender_differences (consultato il 26/10/2022).
- Eurostat, 2022, *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, Risorsa web reperibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#The_NEET_rate_within_the_EU_and_its_Member_States_2021 (consultato il 31/10/2022).
- Frey C.B., Osborne M., 2013, *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, Technological Forecasting and Social Change, vol. 114.
- Gastaldo Ceresa F., 2021, *Il giudice-robot: l'intelligenza artificiale nei sistemi giudiziari tra aspettative ed equivoci*, Ius in itinere. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.iusinitinere.it/il-giudice-robot-lintelligenza-artificiale-nei-sistemi-giudiziari-tra-aspettative-ed-equivoci-36717> (consultato il 10/10/2022).
- Haldane A.G., 2015, *Labour's share*, Speech given by Andrew G Haldane, Chief Economist, Bank of England, Trades Union Congress, Londra.

- Harris Katelynn, 2020, *Quarant'anni di calo dell'occupazione nel settore manifatturiero*, U.S. Bureau of Labor Statistics, vol. 9, n. 16.
- IFR – International Federation of Robotics, 2021, *World Robotics 2021*. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-sales-rise-again> (consultato il 30/09/2022).
- Istat, 2021, *Rapporto annuale Istat 2021. La situazione del Paese*, Roma. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/259060> (consultato il 03/11/2022)
- Keynes J.M., 1930, *Economic Possibilities for Our Grandchildren*, Essays in Persuasion, New York: W.W. Norton & Co., 1963, pp. 358-373.
- Marx K., 1996, *Il Capitale*, a cura di E. Sbardella, Newton, Roma, p. 81.
- Mazzetti C, 2017. *Che futuro ci riserva l'intelligenza artificiale?*, in *Scienza e digitale VareseFocus*. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.varesefocus.it/vf/dx/2606201712.13.52UNIDZQ.htm> (consultato il 23/09/2022).
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022, *Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie*. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202022/Rapporto-annuale-CO-2022.pdf> (consultato il 22/02/2023).
- Pajarinen M., Rouvinen P., 2014, *Computerization threatens one third of Finnish employment*, ETLA Brief, 22, pp. 1-6.
- Parker K., Horowitz Menasce J., 2022, *Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected*, Pew Research Center. Risorsa web reperibile all'indirizzo <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/> (consultato il 07/12/2022)
- Piccolo C, Brondi S, Contarello A., 2021, *Giochi di specchi: Racconti ed esperienze dell'essere NEET nella stampa e nella vita quotidiana*, in *Psicologia sociale*, pp. 179–207.
- Ricciardelli R., 2018, *L'impatto dell'innovazione tecnologica sull'occupazione*, Università degli Studi di Padova.
- Rosina A., 2015, *NEET – Giovani che non studiano e non lavorano*, Vita e Pensiero.
- Schumpeter J.A. 1971, *Teoria dello sviluppo economico*, Sansoni, Firenze, p. 76.
- Serenko A., 2022, *The Great Resignation: the great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?*, *Journal of Knowledge Management*
- Smith A., Anderson J., 2014, *Digital Life in 2025. AI, Robotics, and the Future of Jobs*, Pew Research Center. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/> (consultato il 26/09/2022).

- Smith C., 2022, *US economy adds more jobs than expected in November*, Financial Times. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://www.ft.com/content/85a619b7-105a-44a6-88cf-ac6f89f8d47e>. (consultato il 16/12/2022).
- Somalvico, M., 1987. *L'Intelligenza Artificiale*. Rusconi Editore, Milano.
- Sull D., Sull C., Zweig B., 2022, *Toxic Culture Is Driving the Great Resignation*, MIT Sloan Management Review. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/> (consultato il 13/12/2022).
- Sull D., Sull, C., Cipolli W., Brighenti, C., 2022, *Why every leader needs to worry about toxic culture*, MIT Sloan Management Review. Risorsa web reperibile all'indirizzo: <https://sloanreview.mit.edu/article/why-every-leader-needs-to-worry-about-toxic-culture/> (consultato il 13/12/2022).
- U.S. Executive Office of the President, 2016, *Artificial Intelligence, Automation, and the Economy*. (consultato il 2/07/2023) URL: <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>
- Vermeulen B., Kesselhut J., Pyka A., Saviotti P. P., 2018, "*The Impact of Automation on Employment: Just the Usual Structural Change?*", Institute of Economics", University of Hohenheim, Stoccarda, Germania.
- Williams M., 2022, *The Great Resignation: a content analysis of news sources' portrayals of the COVID-19 labor shortage*. ThinkIR: The University of Louisville's Institutional Repository.