

Nuova composizione sociale e forme dei lavori

Consorzio AAster

Al centro di questo contributo sono le trasformazioni del lavoro lette a cavallo tra innovazione tecnologica e cambiamento nei modi di produzione del valore, trasformazione della "fabbrica" e cambiamenti globali negli assetti produttivi. Il tentativo è di leggere il futuro del lavoro al di fuori di un determinismo tecnologico che spesso spinge il dibattito a polarizzarsi tra la distopia della fine del lavoro (e dei lavoratori) e l'utopia di un lavoro solo creativo. Nel mezzo tra queste due ipotesi, c'è la realtà della società e del suo faticoso trasformarsi. Cogliere la trasformazione dei lavori per ragionare del loro futuro comporta invece l'utilizzo di una nuova "cassetta degli attrezzi" ed è in questo spazio mediano che va posta l'attenzione.

Il tema

La lunga ristrutturazione dell'apparato produttivo in corso ormai dagli anni '90 porta con sé la scomposizione del diamante del lavoro con una moltiplicazione delle forme dei lavori e la ridefinizione delle forme tradizionali di solidarietà e di mutualità connesse all'esperienza della grande fabbrica fordista con le sue diverse articolazioni istituzionali.

Rischio, autonomia, conoscenza, capitale sociale, sono le quattro variabili oggi fondamentali per riflettere intorno alle trasformazioni del mondo del lavoro e all'emergere di una nuova composizione sociale.

In questo contesto si è inserita la Quarta Rivoluzione Industriale innescata dalla rivoluzione digitale in corso. Si tratta di una rivoluzione cognitiva di grande portata che eccede di gran lunga il significato evocato dal termine Industry 4.0, che allude alla digitalizzazione della sola fabbrica industriale. Il dato di partenza è la caduta dei confini settoriali classici e lo sviluppo di innovazioni trasversali, che interessano le filiere e la vita sociale più che la sola fabbrica industriale, per quanto emblematico possa essere il riferimento alla fabbrica intelligente. Accanto alla fabbricazione materiale, la rivoluzione cognitiva alimentata dalla digitalizzazione investe infatti il lavoro amministrativo (di ufficio), quello di progettazione, di logistica, di commercializzazione e persino di consulenza finanziaria. Dal punto di vista settoriale, essa sta cambiando in modo radicale il modo di essere del terziario, in tutti i (differenti) campi in cui viene fornito un servizio al business o al consumo.

La numerose ricerche svolte in questi anni con riferimento alla situazione italiana hanno, con diversa misura, evidenziato le difficoltà del percorso di qualificazione della struttura occupazionale complessiva. Due gli elementi ricorrenti alla base di queste difficoltà: la frammentazione dell'assetto produttivo che caratterizza il nostro capitalismo produttivo, il gap di capacità imprenditoriali e professionali dovuto all'insufficiente investimento in capitale umano, a cominciare dalla scuola e proseguendo nel corso della vita lavorativa.

Finora questi limiti sono stati poco rilevanti, e le cose sono andate avanti grazie alla capacità competitive delle imprese, che si sono addensate, nel periodo 1970-2000, in oltre cento "distretti industriali". Grazie a questo tipo di addensamento, le conoscenze critiche di ogni settore si sono accumulate e rese disponibili in loco, a vantaggio di tutti i potenziali users locali. Ciascun imprenditore – con limitati investimenti – riesce ad aggiornare le sue



conoscenze e le sue soluzioni facendo esperienza di qualche micro-innovazione sul campo, ricorrendo a fornitori specializzati e imitando le innovazioni di successo emergenti nel distretto. In questo modo II "capitale sociale" accessibile nel distretto (conoscenze embedded, atmosfera imprenditoriale, specializzazione delle forza lavoro e dei fornitori locali) ha sostituito, di fatto, i mancati o carenti investimenti (privati) in capitale imprenditoriale e professionale.

Oggi, le capacità create da questo sotto-investimento nel capitale umano e relazionale rimangono un patrimonio da valorizzare, ma non sono più sufficienti. La transizione digitale richiede infatti condizioni diverse: un investimento molto maggiore, un tipo di apprendimento istruttivo e creativo che va oltre la pratica empirica e l'informalità delle conoscenze, e un circuito di relazione allargato, che vada molto oltre l'orizzonte locale.

Per avviare processi di innovazione dotati della massa critica richiesta è dunque necessario avviare processi diffusi e rilevanti di *condivisione* dei progetti, degli investimenti e dei rischi sul terreno della transizione digitale, allargando il campo di azione di ciascuno agli attori più disposti a scommettere sul futuro possibile. In parte le medie aziende italiane che sono emerse dall'esperienza distrettuale possono svolgere una funzione di leadership nei confronti degli altri soggetti del sistema produttivo. In parte il co-investimento e la co-assunzione di rischio si potrà avviare tra gli attuali *stakeholders* delle imprese, partendo dai manager e dalle filiere fornitori-clienti, ma coinvolgendo poi in progetti condivisi anche i lavoratori, i risparmiatori, i territori, le istituzioni interessate.

La crescita dell'occupazione dalla metà degli anni '90, interrottasi nel 2008 ed oggi ritornata a quei livelli, si è accompagnata a una stagnazione della produttività del lavoro del PIL, in un quadro di moderazione salariale e di accresciuta flessibilità che ha reso stagnanti in redditi e i livelli di benessere delle famiglie, con particolare riferimenti ai ceti medi, più colpiti dal riaggiustamento redistributivo.

I dati mostrano come nel corso degli ultimi anni l'occupazione sia cresciuta in Italia in particolar modo nelle attività caratterizzate da bassi livelli di competenze e di specializzazione e in quelle che, al contrario, richiedono elevata professionalità. Nello stesso arco di tempo il numero di occupati nella fascia intermedia è diminuito di circa il 10 per cento in ragione della ampia dimensione di produzioni manifatturiere e, in esse, di lavori ripetitivi.

La questione della polarizzazione del lavoro

Si è sottolineato da più parti come il salto tecnologico e la diffusa terziarizzazione tendano ad accentrare il valore all'interno di hub ad alta densità di capitale umano. Tale fenomeno sta già creando, complice anche la crisi economica, una polarizzazione all'interno delle stesse regioni e tra territori limitrofi generando sempre di più uno scollamento tra centri urbani e periferie e tra città che riescono ad intercettare gli investimenti in innovazione e quelle che rischiano la depressione in quanto fuori dal cerchio.

Il riferimento è sia alle competenze di tipo tecnico-specialistico, che ruotano principalmente intorno alla componente digitale applicata ai processi di produzione come alle attività di progettazione degli stessi, sia alle competenze trasversali (soft skills) che possono consentire ai lavoratori un miglior approccio a scenari mutevoli e complessi, inclusa l'attitudine all'autoimprenditorialità. Sullo sfondo si esaltano la educazione morale e le conoscenze di



base che generano le capacità di selezione delle fonti, di comprensione, di calcolo, di accesso alle tecnologie.

Così, seppure la struttura occupazionale italiana si caratterizza per la sua scarsa qualificazione di base è anche vero che l'analisi dei profili professionali oggi presenti nel sistema produttivo indica tendenze evidenti in cui la dimensione intellettuale e l'utilizzo di tecnologie complesse risultano crescenti, forse più di quanto non si ritenga usualmente. In ambito manifatturiero, ad esempio, seppure non manchino sacche di lavoro segnate da manualità non qualificata, non mancano né "lavoratori della conoscenza" ne tendenze al lavoro in team altamente specializzati in cui la classica distinzione "manuale", "intellettuale", perde di senso. Sono infatti sempre più diffuse situazioni in cui i lavoratori, per forma mentis e per tecnologie utilizzate, sono portati allo sviluppo di una cultura che mette insieme conoscenza tecnica e autonomia decisionale in un quadro di obiettivi aziendali condivisi e, almeno in parte, cogestiti. Non a caso di parla di "lavoratori imprenditivi" (Marini 2016) ovvero "lavoratori che sviluppano caratteristiche più espressamente del lavoro autonomo, grazie anche alle nuove tecnologie introdotte dalla quarta rivoluzione industriale".

La crescita conseguente della complessità dei compiti e delle decisioni da prendere si traduce in un fattore che valorizza ed espande l'uso di lavoro auto-organizzatore, ossia di un tipo di lavoro che, in fabbrica e in ufficio, usa l'intelligenza creativa degli uomini per interpretare situazioni complesse, poco decifrabili, progettare percorsi di innovazione possibili, convincere altri della sensatezza delle proposte avanzate, decidere e assumere il rischio di decisioni prese in condizioni di incertezza.

La crescita della complessità nel sistema economico generale è guidata dall'investimento del surplus che deriva dalla digitalizzazione di compiti una volta svolti – in modo meno efficiente – dagli uomini. Il reinvestimento di questo surplus alimenta la crescita di una domanda di beni, servizi e conoscenze nella fascia alta della complessità governabile, in settori come l'educazione, la consulenza, l'arte, le esperienze turistiche o di entertainement, la salute, la cura dei bambini e degli anziani ecc.. Settori che magari sono lontanissimi dalla robotica o dagli algoritmi digitali, ma che, con il loro sviluppo -alimentato dalla domanda di nuovi prodotti e servizi dovuta al reinvestimento del surplus tecnologico - possono spostare l'asse portante del sistema complessivo, banalizzando molte delle applicazioni standard delle tecnologie digitali che oggi ci sembrano così innovative e ricche di valore.

Si tratta di fattori di discontinuità molto rilevanti, tali da determinare un mis-matching, tuttora irrisolto, tra il "vecchio lavoro" (esecutivo) che arretra e il "nuovo lavoro" (ibrido-generativo) che emerge nelle pieghe dell'evoluzione in corso.

Intanto, la svalorizzazione del lavoro esecutivo riguarda non migliaia, ma qualche milione di posti di lavoro. E' un cambiamento di paradigma, non un aggiustamento tecnico di portata limitata.

Scenari futuri

E questo ciò che emerge dalle numerose ricerche svolte anche a livello internazionale promosso da grandi istituzioni sovranazionali e multinazionali della consulenza (WEF, MGI, Eurofound, Linkedin, etc.). Gran parte di questi studi segnala uno scenario in rapida evoluzione sotto la spinta delle tecnologie digitali e delle relative ricadute sui mercati del lavoro nazionali.



Per fare un esempio, le principali evidenze emerse dal recente rapporto WEF "Future of jobs 2018" segnalano come i cambiamenti del mercato del lavoro che attendono i paesi delle economie avanzate, e in parte anche quelli in via di sviluppo, entro il 2022 siano da inquadrare all'interno di una prospettiva delimitata dai seguenti punti:

- Quattro drivers di cambiamento: ubiquità dell'internet ad alta velocità, intelligenza artificiale, big data, cloud technology.
- Grandi investimenti da parte delle imprese nei processi di adozione e diffusione delle tecnologie digitali.
- Crescita accelerata della robotizzazione nei processi produttivi.
- Trasformazione delle supply chain globali con impatto rilevanti sugli assetti geoeconomici.
- Trasformazione del mercato del lavoro derivante dall'automazione e dalla contestuale generazione di nuovi posti ad alta produttività. Le aspettative delle grandi imprese evidenziano un 50% di casi nei quali l'automazione tenderà a ridurre in modo significativo gli occupati, un 38% di casi nei quali l'automazione dovrebbe generare nuovi posti altamente qualificati, che verranno gestiti in buona parte secondo criteri di ingaggio professionale "contractors" e con il ricorso massiccio a rapporti di consulenza free lance.
- Spostamento del livello di distribuzione dei compiti tra uomo e macchina. Oggi si stima che la distribuzione dei compiti uomo-macchina sia 71% a 29%, nel 2022 il rapporto scenderà rapidamente a 58%/42%.
- Previsioni positive sulla creazione di tipologie professionali emergenti, che passeranno dall'attuale 16% al 27% del totale degli occupati, laddove il peso delle mansioni in declino dovrebbe scendere dal 31% al 21%.
- Crescente instabilità dei set di competenze adeguato all'evoluzione professionale e lavorativa.
- Conseguente centralità dei processi di formazione e aggiornamento continuo delle risorse umane.
- Crescita delle professioni e delle tecnologie orientate a facilitare i processi di formazione e aggiornamento.
- Difficoltà nella sostenibilità dei percorsi di riconversione delle competenze per una parte crescente dei lavori investiti pesantemente dall'automazione e dall'impatto delle tecnologie digitali avanzate.

Esempi di lavori/professioni stabili, in crescita e in declino (all industries)

Lavori/professioni stabili	Nuovi lavori/professioni	Lavori/professioni in declino
Managing Directors and CE	Data Analysts and Scientists	Data Entry Clerks
General and Operations Managers	Al and Machine Learning Specialists	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
Software and Applications	General and Operations Managers	Administrative and Executive
Developers and Analysts		Secretaries
Data Analysts and Scientists	Biga Data Specialists	Assembly and Factory Workers
Sales and Marketing Professionals	Digital Transformation Specialists	Client Information and Customer
		Service Workers
Sales Representatives, Wholesale and	Sales and Marketing Professionals	Business Services and Administration
Manufacturing, Technical and		Managers
Scientific Products		
Human Resources Specialists	New Technology Specialists	Accountants and Auditors
Financial and Investment Advisers	Organizational Development	Material-Recording and Stock-



	C	I/ · Cl ·	
	Specialists	Keeping Clerks	
Database and Network Professionals	Software and Applications	Postal Service Clerks	
	Developers and Analysts		
Supply chain and Logistics Specialists	Information Technology Services	Financial Analysts	
Information Security Analysts	Process Automation Specialists	Cashiers and Ticket Clerks	
Management and Organization Analysts	Digital Marketing and Strategy Specialists	Mechanics and Machinery Repaires	
Electrotechnology Engineers	Information Security Analysts	Telemarketers	
Organizational Development	Ecommerce and Social Media	Electronics and Telecommunications	
Specialists	Specialists	Installers	
Chemical Processing Plant	User Experience and Human-	Bank Tellers and Related Clerks	
Operators	Machine Interaction Designers		
University and Higher Education Teachers	Training and Development Specialists	Car, Van and Motorcycle Drivers	
Compliance Officers	Robotics specialists and Engineers	Sales and Purchasing Agents and Brokers	
Energy and Petroleum Engineers	People and Culture Specialists	Door-to-door Sales Workers, News and Streets Vendors	
Robotics Specialists and Engineers	Client Information and Customer	Statistical, Finance and Insurance	
	Service Workers	Clerks	
Petroleum and Natural Gas Refining Plant Operators	Service and Solution Designers	Lawyers	

Fonte: World Economic Forum 2018

Domanda di skills (all industries)

2018	2022	In declino nel 2022
Analytical thinking and innovation	Analytical thinking and innovation	Manual dexterity, endurance and precision
Complex problem-solving	Active learning and learning strategies	Memory, verbal, auditory and spatial abilities
Critical thinking and analysis	Creativity, originality and initiative	Management of financial, material resources
Active learning and learning strategies	Technology design and programming	Technology installation and maintenance
Creativity, originality and initiative	Critical thinking and analysis	Reading, writing, math and active listening
Attention to detail, trustworthiness	Complex problem-solving	Management of personnel
Emotional intelligence	Leadership and social influence	Quality control and safety awareness
Reasoning, problem-solving and ideation	Emotional intelligence	Coordination and time management
Leadership and social influence	Reasoning, problem-solving and ideation	Visual, auditory and speech abilities



Coordination and time management	,	Technology use, monitoring and control
		Control

Fonte: World Economic Forum 2018

Con l'obiettivo di profilare le professioni del futuro il lavoro compiuto da *Bright HR – A future* that work al di là dell'impatto in senso stretto delle tecnologie digitali ha portato all'individuazione di 100 nuovi profili.

Information and communications

Complexity Analyst / Gaiantologist

Personal Entertainment Programmers Psycho-Customizer Human to Machine Interface Controller Narrowcasters

Data Miner Waste Data Handler Social Network Analysts In-House Simplicity Experts Global Work Process Coordinators Privacy Protection Consultants Complex Security Integrators Chief Networking Officer Virtual Clutter Organizer Machine Linguist Off-the-Grid/off-the-Net Facilitator Mind Reading Specialist Quantum Computing Specialist Media Ethicist

Designer of Advanced Interfaces for Ambient Intelligence systems Knowledge Guide Knowledge Broker

Professional VR Citizen Virtual Lawyer

Virtual Property / Home Owners' Association (HOA) Managers

Intelligent Agent Designers and Managers

Avatar Manager / Devotees

Network Relationship Counselors / Therapist / Designer

Virtual Police Virtual Personal Shopper

Cybrarians Holographer Virtual-Reality

Robotics

Robot Designers / Trainers Robot Mechanic Robot Counselors Dirigible Pilot

Alternative Vehicle Developers Teleportation Specialists Solar Flight Specialists Infrastructure Specialists Monorail Designer

Space

Spaceline Pilots Spaceport Designers Space Tour Guides Space Architect

Terraformer of the Moon and Other Planets

Astrogeologists, Astrophysiologists and Astrobiologists

Demographics

Population Status Manager Personal Learning Programmer Societal Systems Designer Social 'Networking' Worker

Intelligent Clothing Designer / Engineer

Ghost Experience Assistant Personal Branders

Socialization/Culturalisation Therapists

Enhanced Games Specialist



Energy

Biorefinery Operative Wind Farmer Battery Technician

Insect-Based Food Developers, Chefs, Nutritionists Chlorophyll Technician Fusion Engineers

Environmental

Resource Use Consultant Vertical Farmers

Climate Change Reversal Specialist

Drowned City Specialist Quarantine Enforcer Experimental Petrologist

In-Company Sustainability Coordinator

Weather Modification Police Consumer Energy Analysts Water Traders Desert Land Rights Trader

Climate Change Compliance Auditor

Business Consultant for Climate

Change Compliance Recycling Analyst

Medicine, biology and biogenetics

Genomics Developer / Architect / Baby Designer

Body Part Maker Personal Enhancement Advisors Nano-Medic

Synthetic Life Designer / Scientist / Engineer

Chief In-Company Health Enhancement Officer

Telemedicine Technician

Pharmer of Genetically Engineered Crops and Livestock

In-Company Gene Screener Biometric Identification Specialist Bioinformationists Geomicrobiologists Experimental Therapy Experts

Old Age Wellness Manager / Consultant Specialists

Personal Body Weight / Obesity Consultant

Memory Augmentation Surgeon 'New Science' Ethicist Genetic Hacker Longevity Providers

Cryonics Technicians End-of-Life Planner

Da anni la digitalizzazione occupa uno spazio panottico nella riflessione sulla società contemporanea. Parlare di digitale significa parlare delle più flessibili e pervasive macchine mai applicate alla produzione industriale e terziaria, in perenne trasformazione - che enfatizzano il lavoro di innovazione che ne modifica continuamente forma, caratteristiche, performance, usi. La percezione sociale nei confronti del "digitale", è mutata negli ultimi dieci anni. A lungo, le nuove macchine e per riflesso il lavoro emergente, erano descritti intorno a due discorsi dominanti. Da una parte, delle ICT si esaltava il carattere decentrato e tendenzialmente orizzontale. Dall'altra il lavoro, inteso come nuova combinazione uomo-macchina, era descritto per i crescenti aspetti intellettivi, relazionali, di ricchezza (astrazione, rappresentazione mentale, gestione autonoma, creatività, ecc.). Il rapporto tra lavoro vivo e morto (per banalizzare, tra uomo e macchina) cessava dunque di essere percepito (come in passato) come un gioco a somma zero. Oggi, queste visioni sono parzialmente entrate in crisi: l'ampliarsi di voci critiche, unitamente alle previsioni sull'impatto delle nuove tecnologie sul pilastro che da secoli sorregge le moderne democrazie, la cittadinanza basata sul lavoro,



hanno contribuito ad una visione meno unilaterale. E d'altra parte l'immagine orizzontale della rete ha progressivamente ceduto spazio a quella assai meno destrutturata di piattaforma. Nel dibattito su lavoro e tecnologia sono entrati prepotentemente neologismi che, secondo i punti vista, suonano come dolci promesse di un futuro "liberato" o come vettori di una jobless society di cui si fatica oggi a immaginare la struttura e a prendere le misure.

Quali lavori vengono distrutti e quali creati? A questa domanda, di norma, si risponde che saranno sostituite le attività più routinarie o di inferiore contenuto cognitivo. Come concorda una ormai vasta letteratura, suffragata da evidenze empiriche, le tecnologie stanno però risalendo le gerarchie e con l'ulteriore sviluppo della capacità di apprendimento delle macchine anche professioni intermedie e di maggiore complessità potrebbero essere sostituite con task digitali. Proviamo qui a suggerire che i concetti di routinario e cognitivo, utili per fornire una matrice immediatamente interpretabile del "grado di sostituibilità" dei lavori, appaiono troppo rigidi a fronte dei mutamenti in corso. Altrettanto parziale, di norma, è il riferimento alle professioni "create"; quasi sempre, nella rappresentazione ottimista, si parla solo delle competenze di più alto livello. Ciò che resta del lavoro vivo potrebbe, sulla carta, richiedere skill più complessi, soprattutto negli aspetti diagnostici, di problem solving, di adattamento e "customizzazione". Ma tutto ciò dipende da molti fattori e dalla combinazione di variabili molteplici (non per ultime, quelle di tipo politico e regolativo). Nella realtà, negli ultimi anni, in paesi come l'Italia, a crescere sono state sopratutto le attività più dequalificate e – ma in misura contenuta – i lavori professionali.

Lo scenario dei numeri in Italia

Da un punto di vista puramente quantitativo nel corso del 2017 l'Italia è ritornata dai livelli occupazionali del 2008 con circa 23 milioni di occupati. In questo lasso di tempo la struttura del mercato del lavoro è cambiata sensibilmente nella sua composizione interna.

Bastano pochi numeri per comprendere il grado di tale mutamento:

- 2,8 milioni in più sono gli occupati con età superiore ai 44 anni, 2,9 milioni in meno gli occupati under 45 anni;
- +40% gli occupati dipendenti part-time, passati da 2,5 a 3,5 milioni di occupati;
- -900mila gli occupati nell'industria (dei quali il 60% nel ramo costruzioni), +800mila gli occupati nei servizi;
- -16,2% di operai e artigiani, +13,9% di esecutivi nel commercio e nei servizi, +20,9% di personale non qualificato
- -310mila gli occupati in meno nel Sud
- 58,9% il tasso di occupazione nel 2018, per la prima volta il tasso di occupazione femminile oltrepassa la soglia del 50% seppure ancora lontano dalla media UE.

Occupati per settore di attività economica e professione (valori assoluti e variazione '08-'17) - ISTAT

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E PROFESSIONE	Valori 2017	Variazione '08-'17
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA		
Agricoltura	87 I	2,0
Industria	5.986	-13,0
Industria in senso stretto	4.571	-7,3
Costruzioni	1.416	-27,5
Servizi	16.165	5,3



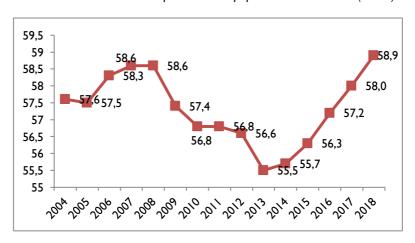
	2 200	4.0
Commercio	3.288	-4,8
Alberghi e ristorazione	1.451	25,1
Trasporti e magazzinaggio	1.110	4,2
Informazione e comunicazione	565	4,3
Attività finanziarie e assicurative	638	-1,4
Servizi alle imprese (a)	2.567	7,0
Istruzione	1.260	1,1
PA e difesa	1.614	-12,1
Sanità e assistenza sociale	1.863	14,1
Servizi alle famiglie	757	84,4
Altri servizi collettivi e personali	1.053	3,4
PROFESSIONI (b)		
Qualificate e tecniche	8.011	-4,3
Esecutive nel commercio e nei servizi	7.056	13,9
Operai e artigiani	5.193	-16,2
Personale non qualificato	2.523	20,9
TOTALE	23.023	-0,3

- a) Comprende le attività immobiliari, le attività professionali scientifiche e tecniche, le attività di noleggio, agenzie viaggi e attività di supporto alle imprese
- (b) Al netto delle forze armate

Occupati per tipologia lavorativa (valori assoluti, incidenza '17, '08) ISTAT

TIPOLOGIA	Valori 2017	Incidenza % 2017	Incidenza % 2008
Standard	16.743	72,7	77,0
Dipendenti a tempo pieno	12.250	53,2	55,9
Autonomi a tempo pieno	4.493	19,5	21,1
Parzialmente standard	3.296	14,3	11,1
Dipendenti permanenti a tempo determinato	2.708	11,8	8,7
Autonomi a tempo parziale	588	2,6	2,4
Atipici	2.984	13,0	11,9
Dipendenti a tempo determinato	2.723	11,8	9,9
Collaboratori	261	1,1	2,0
TOTALE	23.023	100,0	100,0

Andamento del tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni (ISTAT)





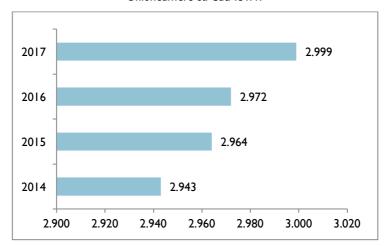
Alcune tendenze: green jobs, industrie culturali, servizi di cura

Nel panorama variegato degli ambiti professionali in ridefinizione, ed in una certa misura, di espansione costante nell'ambito del lavoro terziario/quaternario vale la pena focalizzare alcune tendenze in atto facendo tesoro di alcune recenti ricerche.

Conoscenza e autonomia sono costantemente alla base di segmenti occupazionali in ascesa, quali ed esempio, quelli messi in evidenza dai report Unioncamere-Symbola in materia di green jobs (report Green Italy) e di impieghi nel sistema produttivo culturale e creativo (report "lo sono cultura"). Lo stock degli occupati corrispondenti ai green jobs sono ormai 3 milioni, pari al 13% del totale degli occupati

Poco meno di I MIn di persone sono invece occupate nei settori delle industrie culturali e creative, fortemente concentrate nei centri urbani maggiori, impegnati in poco meno di 290mila imprese. Al Sistema Produttivo Culturale e Creativo si deve il 6% della ricchezza prodotta in Italia: oltre 92 miliardi di euro. Dato in crescita del 2,0% rispetto all'anno precedente. La cultura ha sul resto dell'economia un effetto moltiplicatore pari a 1,8: in altri termini, per ogni euro prodotto dalla cultura se ne attivano 1,8 in altri settori. I 92 miliardi, quindi, ne 'stimolano' altri 163 per arrivare a 255,5 miliardi prodotti dall'intera filiera culturale, il 16,6%.

Occupati che svolgono una professione di green jobs Anni 2014–2017 (valori assoluti in migliaia) – Unioncamere su dati ISTAT



Numero di imprese e occupati nelle industrie culturali e creative – Unioncamere-Fondazione Symbola

	Numero di imprese	Occupazione	Var. occupazione 2017/2016
INDUSTRIE CREATIVE	126.650	253.300	+1.4
Architettura	63.069	88.000	+1.0
Comunicazione	43.417	100.900	+1.5
Design	20.164	64.400	+1.9
INDUSTRIE CULTURALI	149.042	491.900	+1.1



Cinema, radio,	14.449	58.600	+1.0
Videogiochi e software	33.629	159.700	+1.6
Musica	4.700	5.900	-1.7
Stampa, editoria	96.264	267.700	+0.7
PATRIMONIO STORICO- ARTISTICO	1.061	53.100	+2.1
PERFORMING ARTS E ARTI VISIVE	12.337	129.500	+2.7
TOTALE	289.112	927.800	+1.4

Nel 2016, le istituzioni non profit attive in Italia sono 343.432 e complessivamente impiegano, alla data del 31 dicembre 2016, 812.706 dipendenti. Rispetto al 2015, le istituzioni crescono del 2,1%, i dipendenti del 3,1%; si tratta quindi di un settore che continua ad espandersi nel tempo con tassi di crescita medio annui in linea con il profilo delineato dai censimenti tradizionali

Istituzioni del no profit - ISTAT

	2001	2011	2015	2016
Istituzioni non profit	235.232	301.191	336.275	343.432
Dipendenti delle istituzioni non profit	488.523	680.811	788.126	812.706
Istituzioni non profit in % sulle imprese	5,8	6,8	7,7	7,8
Dipendenti delle istituzioni non profit in % sui dipendenti delle imprese	4,8	6,0	6,9	6,9

I sistemi locali come dote degli individui

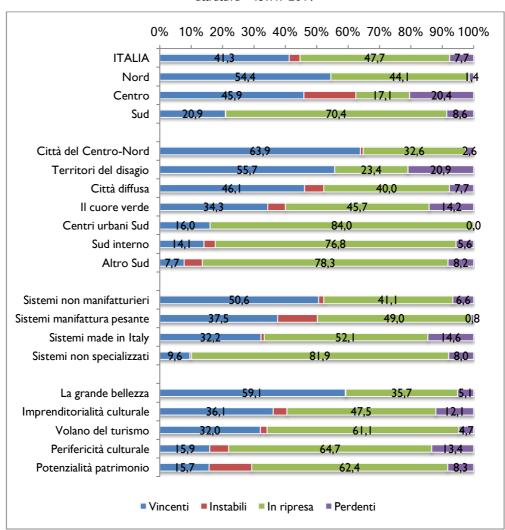
Dal 2015 ISTAT propone una classificazione sperimentale basata sui 611 sistemi locali del lavoro attraverso l'integrazione di gruppi di indicatori relativi alla struttura socio-demografica, alla specializzazione produttiva, alla vocazione culturale e attrattiva rispetto alle potenzialità del patrimonio.

Incrociando questi diversi gruppi di indicatori con la dinamica del mercato del lavoro raggruppata a partire dalle tendenze dell'ultimo decennio (vincenti, instabili, in ripresa, perdenti) emerge una complessa mappa territoriale in cui:



- Il Nord del Paese presenta una dinamica vincente più estesa, il Centro si caratterizza per l'instabilità e per la situazione negativa delle aree del terremoto, il Mezzogiorno evidenzia una certa tendenza alla ripresa;
- Le città del Centro Nord presentano una dinamica vincente molto estesa, anche nei confronti dei rispetti outback territoriali, in quadro nel quale la trama delle città tiene meglio rispetto ai territori diffusi.
- Dal punto di vista delle specializzazioni produttive risultano vincenti i sistemi non manifatturieri (spesso legati alla dimensione urbana di servizio), mentre i sistemi della manifattura pesante o del made in Italy presentano una situazione in chiaroscuro.
- I cosiddetti sistemi della "grande bellezza" (ad alta dotazione di beni ambientali, artistici, culturali e, al contempo, con grande capacità culturale attrattiva) spiccano nettamente rispetto ai sistemi che non riescono a combinare dotazione e capacità attrattiva, anche quando ingaggiati pienamente nell'economia turistica.

Popolazione residente nei sistemi locali vincenti, instabili, in ripresa e perdenti per ripartizione territoriale, classificazione socio-demografica, per specializzazione produttiva prevalente e per vocazione culturale e attrattiva – ISTAT 2017





Così conclude il report 2017 ISTAT in merito al "territorio come dote per l'individuo": "Strategico sembra essere stato il grado di urbanizzazione dei territori che ha rappresentato una capacità di adattamento della comunità e di riconversione rapida del tessuto produttivo. Un sistema fortemente irrorato in termini civici, infrastrutturali, finanziari, tecnologici e di conoscenze ha prodotto una reazione alla crisi che ha favorito effetti moltiplicativi, diffusi nei territori e negli ambienti circostanti. [...] Questa "dote territoriale" è un'essenziale chiave interpretativa dei risultati individuali in ordine all'istruzione e all'occupazione.

Aldo Bonomi, Consorzio AAster bonomi@aaster.it

Albino Gusmeroli, Consorzio AAster gusmeroli@aaster.it