








IL FUTURO

DEL LAVORO

Massimo Temussi
Direttore Politiche Attive
MLPS

LE TEMATICHE DI INTERVENTO INTERCETTATE DAI FONDI

Tematiche di intervento	PR FESR	PR FSE+	PNRR	PNC	PSC	JTF
 Ricerca e innovazione	✓		✓		✓	✓
 Competitività	✓		✓		✓	✓
 Digitalizzazione	✓		✓		✓	✓
 Transizione verde	✓		✓		✓	✓
 Trasporti	✓		✓	✓	✓	
 Innovazione sociale e occupazione	✓	✓	✓		✓	✓
 Istruzione	✓	✓	✓	✓	✓	
 Salute	✓	✓	✓	✓	✓	
 Cultura e turismo	✓		✓		✓	
 Città e aree interne	✓		✓	✓	✓	

SIAMO PRONTI?

L'utilizzo dei Fondi in questa proporzione presuppone una capacità amministrativa, digitale e tecnica nella P.A. e nelle imprese

In Europa è prevista una richiesta di 16 milioni di persone altamente qualificate

La robotica e l'intelligenza artificiale trasformeranno il 65% delle posizioni lavorative

Oggi in Europa esiste oltre 1.2 milioni di offerte di lavoro che non trovano risposta

TREND

DEMOGRAFICI E OCCUPAZIONALI

Cosa può fare l'intelligenza artificiale ?

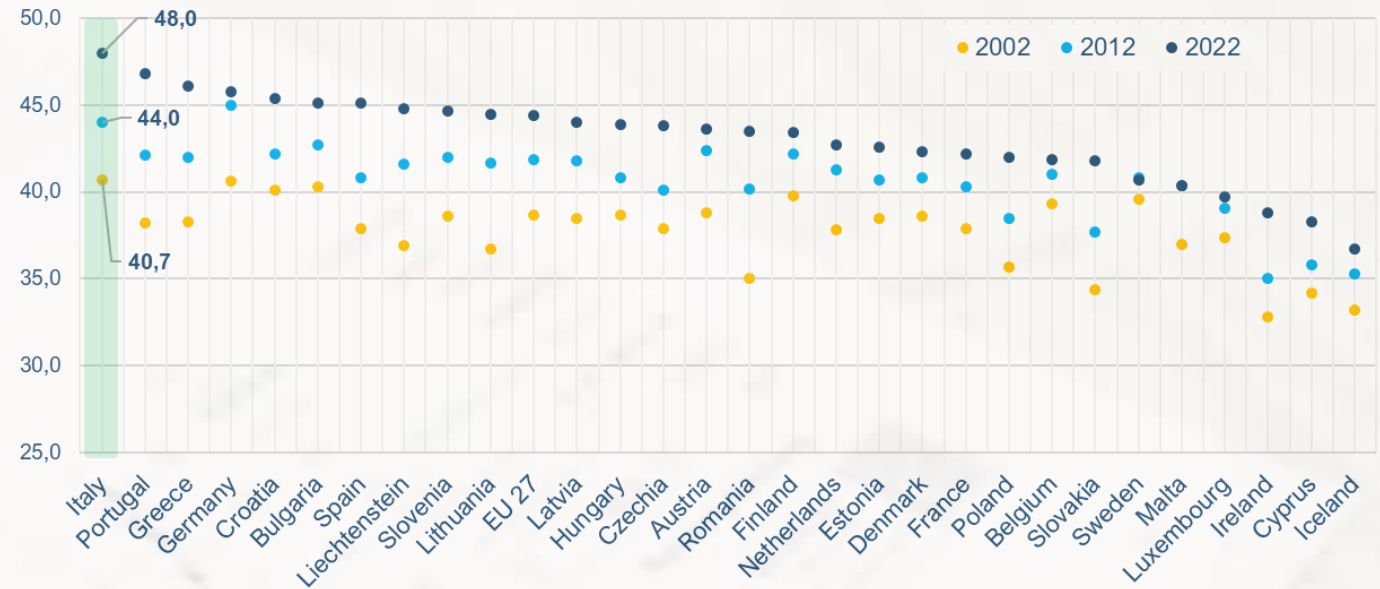


ITALIA vs EUROPA

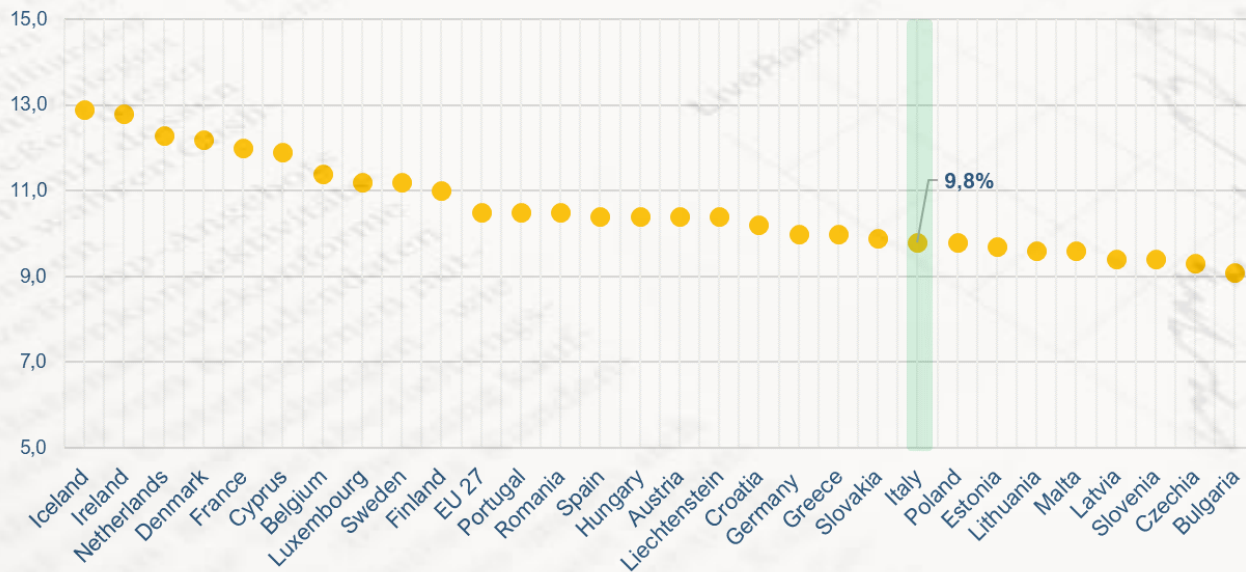
L'età media della popolazione italiana è 48 anni, la più alta in Europa.

In due decenni è aumentata di 7,3 anni

Età media della popolazione

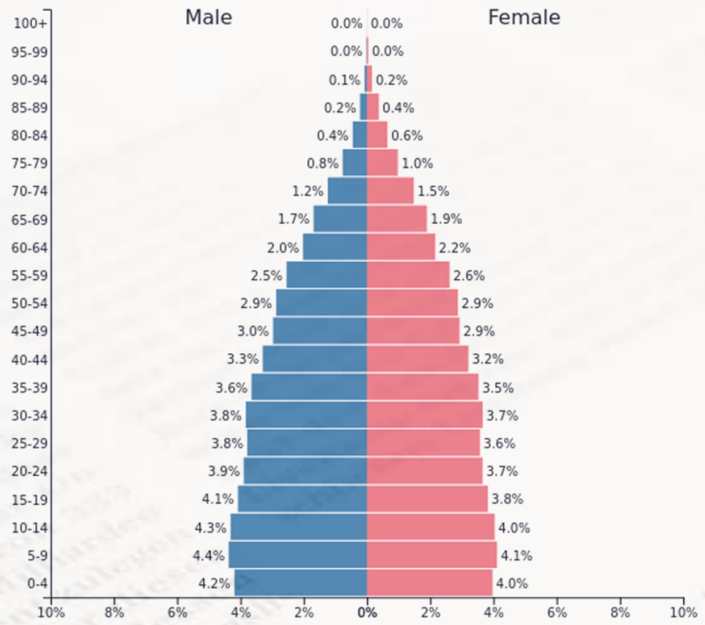


Incidenza percentuale dei giovani 15-24 anni sul totale della popolazione

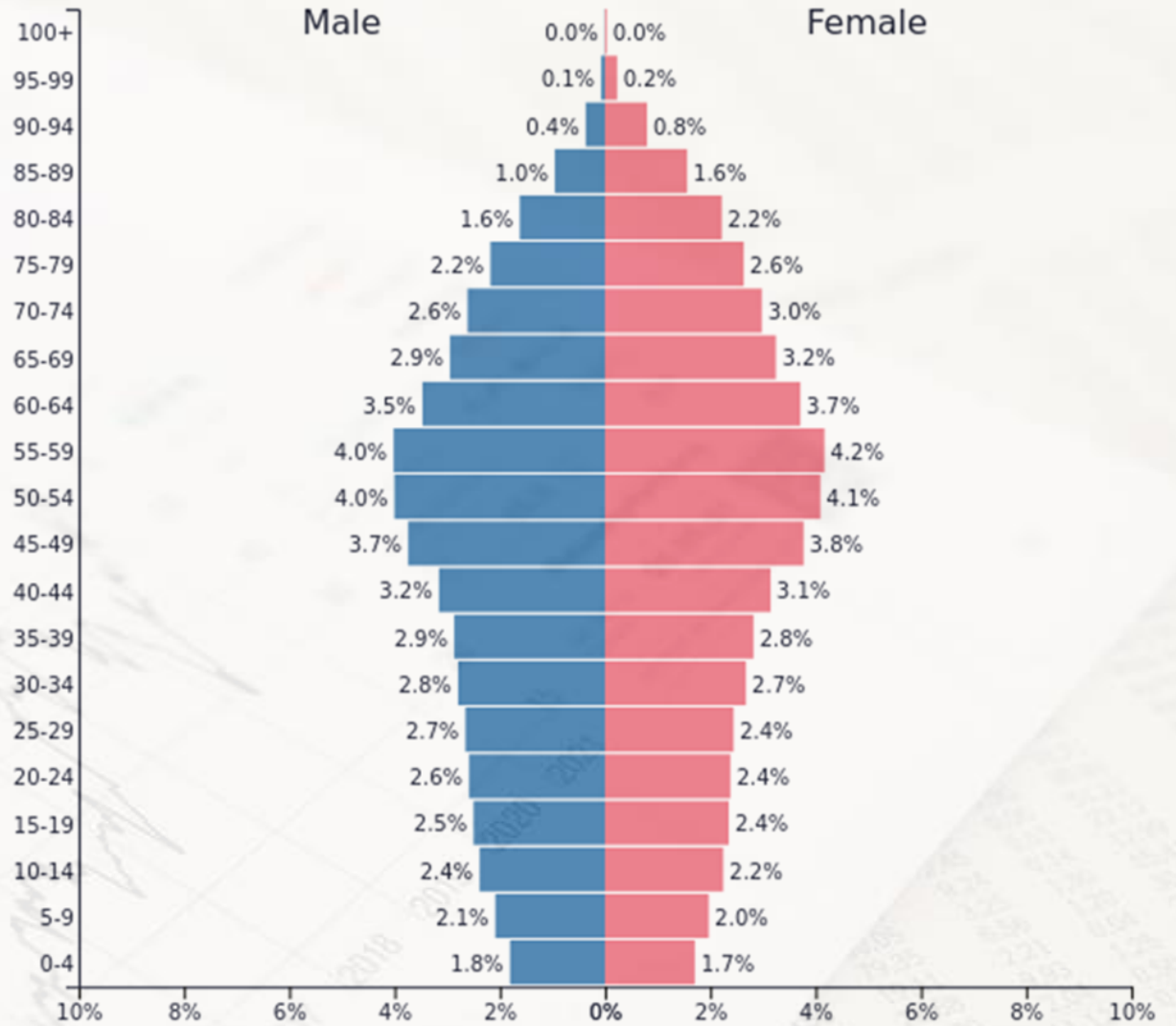
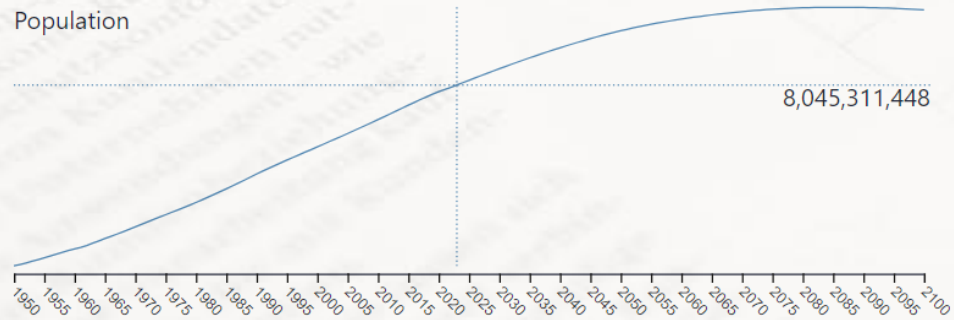


Netta risulta la riduzione della popolazione in età 15-24 anni, il cui peso percentuale sul totale della popolazione è pari al 9,8%, una delle percentuali più basse dell'Unione Europea

PIRAMIDE DELL'ETA'

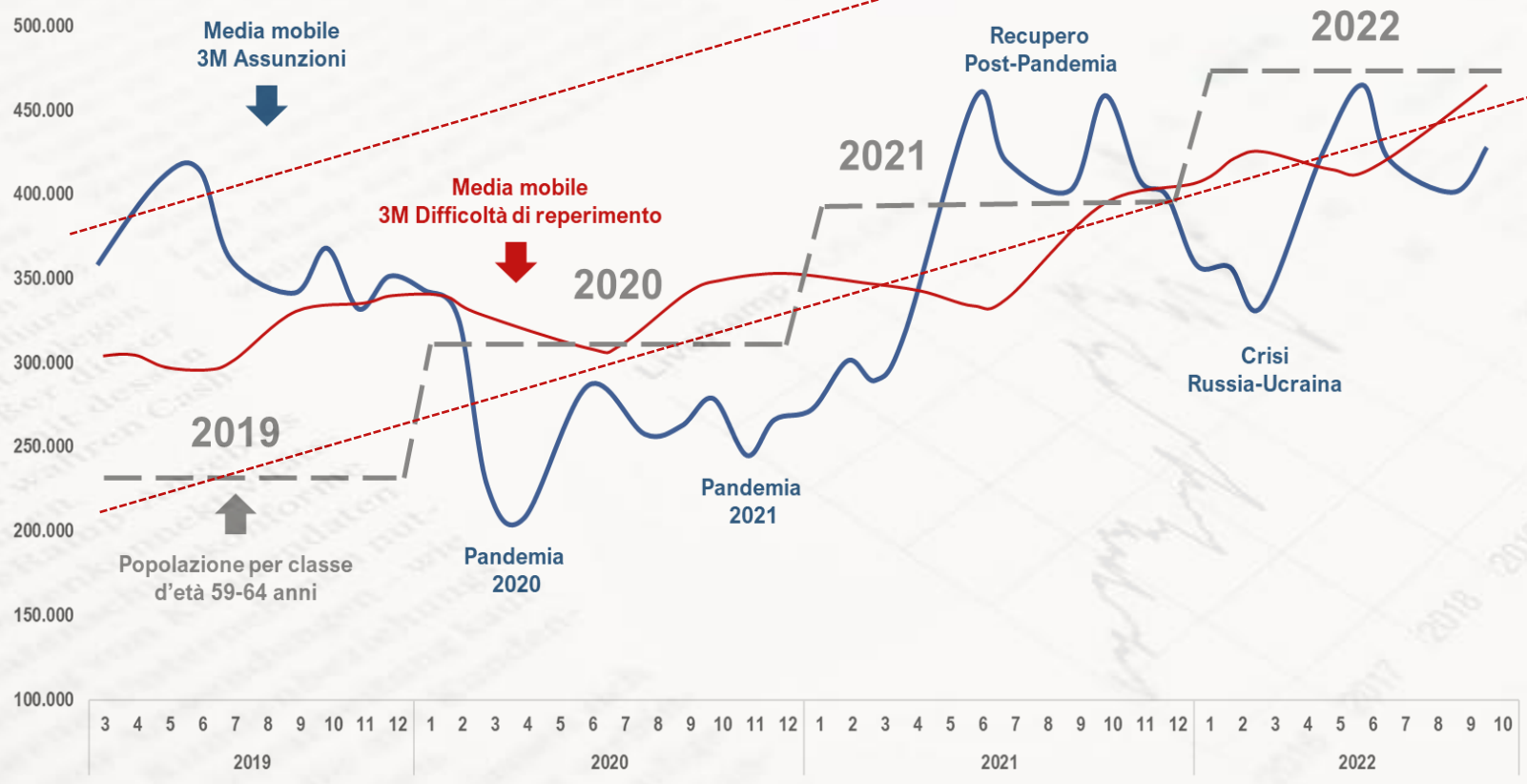


WORLD - 2023
Population: **8,045,311,448**



Italy - 2023
Population: **58,870,762**

DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO E DINAMICA DEMOGRAFICA



2023



Previsione Popolazione per classe d'età 59-64 anni (x 1.000)

Legame della difficoltà di reperimento con le fasi espansive delle assunzioni – e in misura minore in caso di shock che condizionano l'offerta di lavoratori

Dal 2019 al 2022 costante aumento della quota di popolazione in età da pensionamento, con ritmi del 2% l'annuo tra il 2023 ed il 2030 (ISTAT)

Si stima una diminuzione di circa 3% della popolazione entro il 2030. Il calo della popolazione riguarderà la fascia d'età tra i 18 e i 58 anni ad un tasso medio annuo dell'1% (ISTAT)

Digitale

Percentuale di individui che hanno utilizzato Internet negli ultimi 3 mesi. Anno 2022

EU 27	64,6
Norway	89,9
Hungary	88,1
Cyprus	87,0
Denmark	86,6
Malta	82,7
Romania	80,7
Greece	80,6
Bulgaria	80,2
Portugal	79,0
Ireland	78,8
Netherlands	78,2
Latvia	78,0
Finland	77,8
Lithuania	76,7
Sweden	73,4
Croatia	73,3
Estonia	72,2
Belgium	72,2
Slovenia	70,9
Czechia	70,8
Poland	69,7
Spain	66,9
Austria	65,7
Slovakia	64,8
Luxembourg	62,9
Italy	62,5
Germany	52,1
France	49,0

Abbandono scolastico

Percentuale di giovani 18-24 anni che abbandonano precocemente gli studi. Anno 2022

EU 27	9,6
Iceland	16,5
Romania	15,6
Spain	13,9
Norway	13,2
Hungary	12,4
Germany	12,2
Italy	11,5
Estonia	10,8
Bulgaria	10,5
Malta	10,1
Denmark	10,0
Sweden	8,8
Finland	8,4
Austria	8,4
Luxembourg	8,2
Cyprus	8,1
France	7,6
Slovakia	7,4
Latvia	6,7
Belgium	6,4
Switzerland	6,3
Czechia	6,2
Portugal	6,0
Netherlands	5,6
Poland	4,8
Lithuania	4,8
Slovenia	4,1
Greece	4,1
Ireland	3,7
Croatia	2,3

NEET

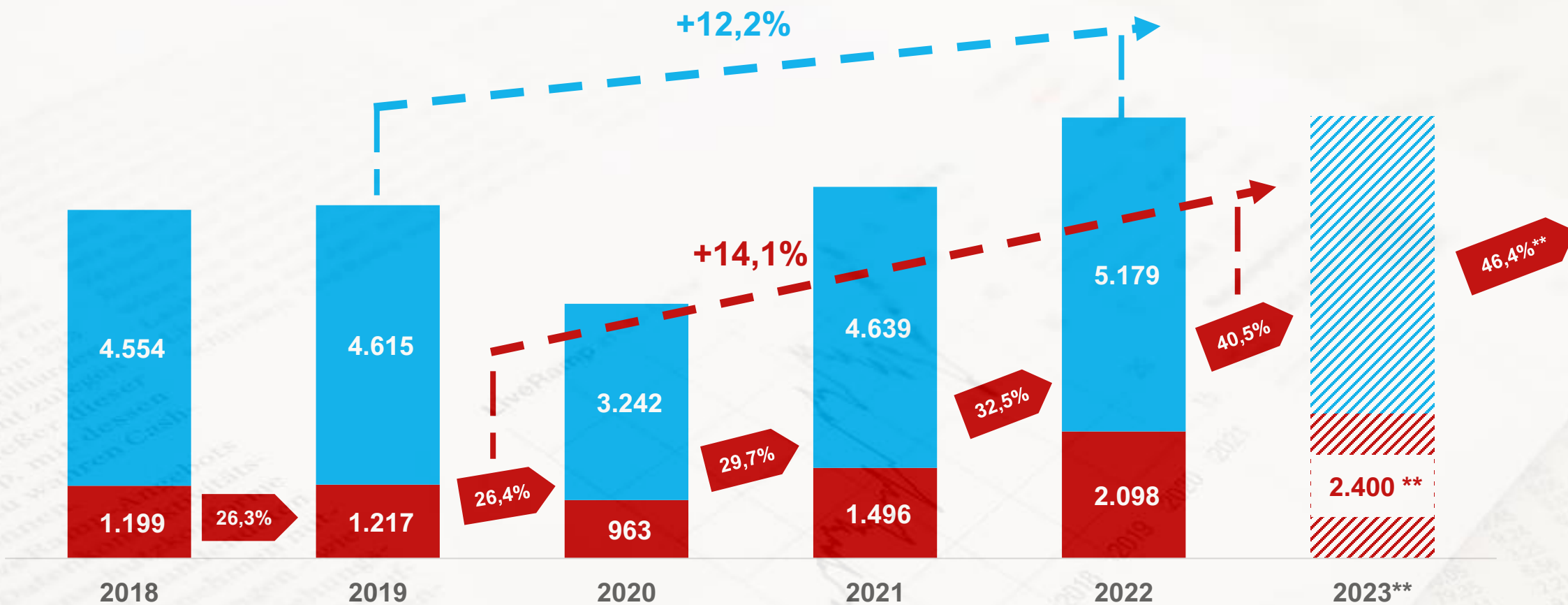
Tasso di NEET 15-29 anni. Anno 2022

EU 27	11,7
Romania	19,8
Italy	19,0
Greece	15,4
Serbia	15,1
Bulgaria	15,1
Cyprus	14,7
Croatia	13,3
Spain	12,7
Slovakia	12,3
France	12,0
Czechia	11,4
Latvia	11,3
Poland	10,9
Hungary	10,8
Lithuania	10,7
Estonia	10,6
Finland	9,5
Belgium	9,2
Austria	9,1
Ireland	8,7
Germany	8,6
Slovenia	8,5
Portugal	8,4
Denmark	7,9
Luxembourg	7,4
Malta	7,2
Norway	6,8
Sweden	5,7
Iceland	5,4
Netherlands	4,2

ITALIA vs EUROPA

L'Italia si colloca al 7° posto per Tasso di abbandono scolastico, al 2° posto per Tasso di NEET e al terz'ultimo posto per Percentuale di individui che utilizzano Internet.

EVOLUZIONE NEL TEMPO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



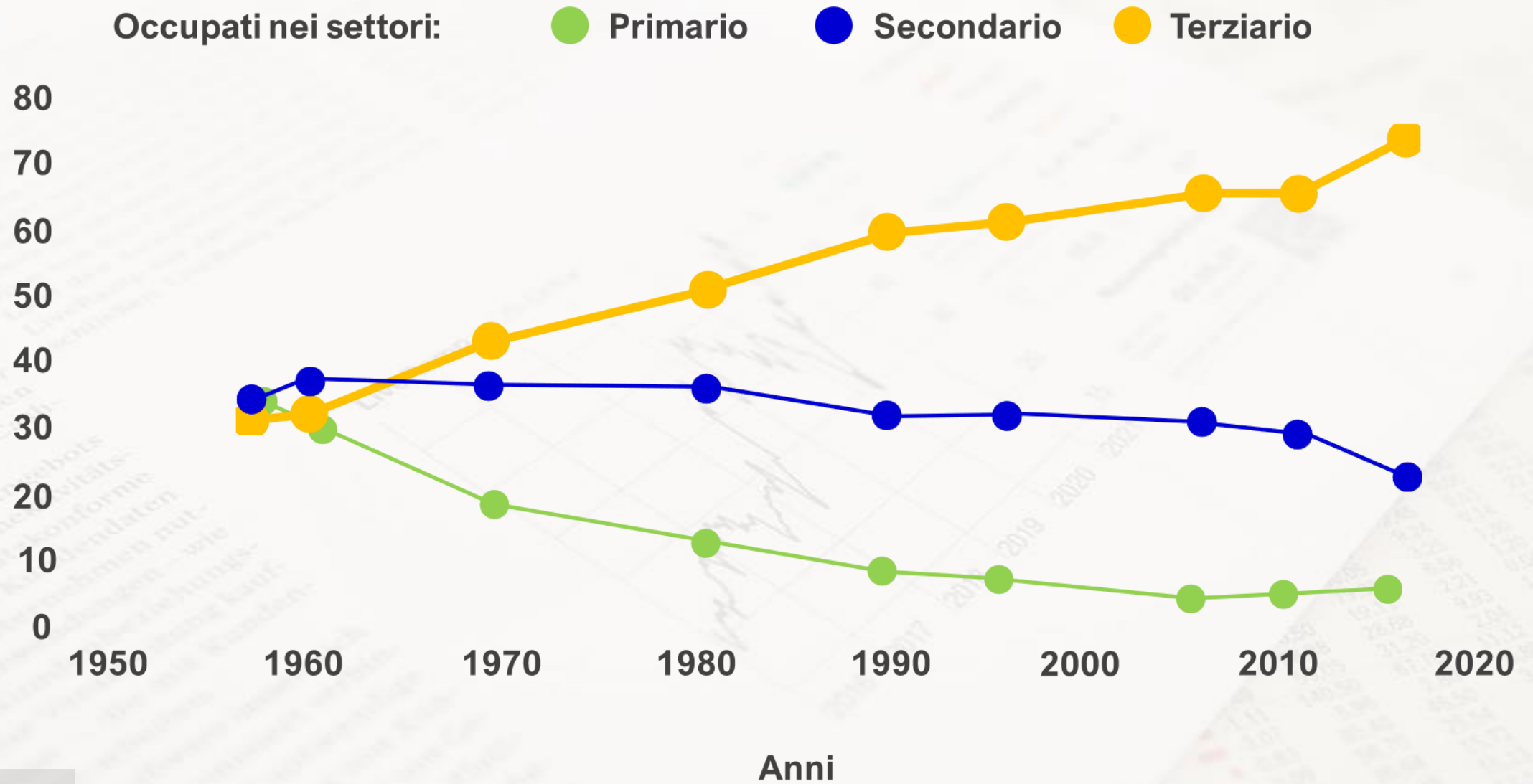
* Di durata superiore a un mese o a tempo indeterminato

** Stima

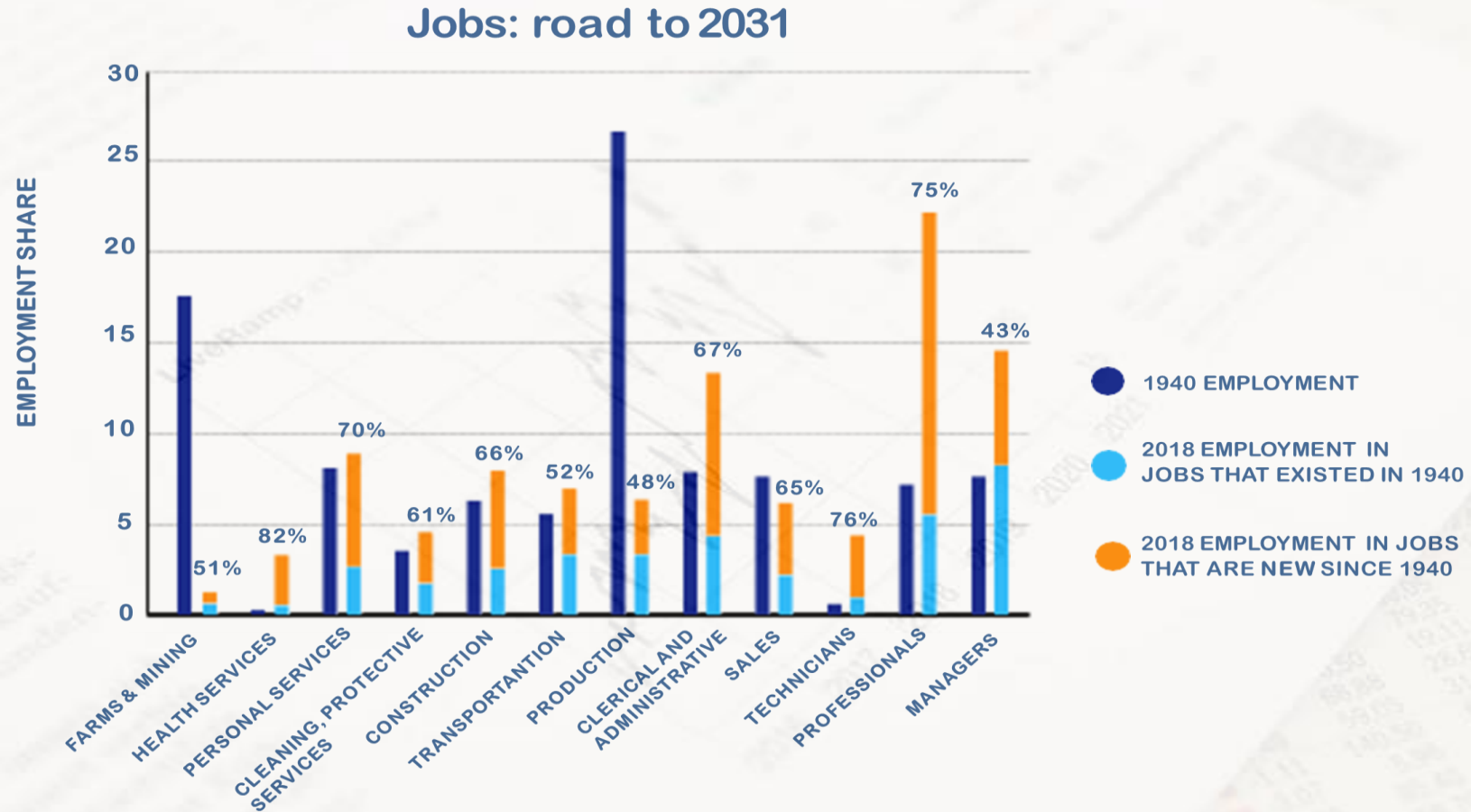
■ Assunzioni* di cui con difficoltà di reperimento (migliaia)

■ Assunzioni* complessive (migliaia)

I TREND OCCUPAZIONALI PER SETTORE



CONFRONTO DELLA DISTRIBUZIONE DELL'OCCUPAZIONE NEL 1940 E NEL 2018. PRINCIPALI PROFESSIONI

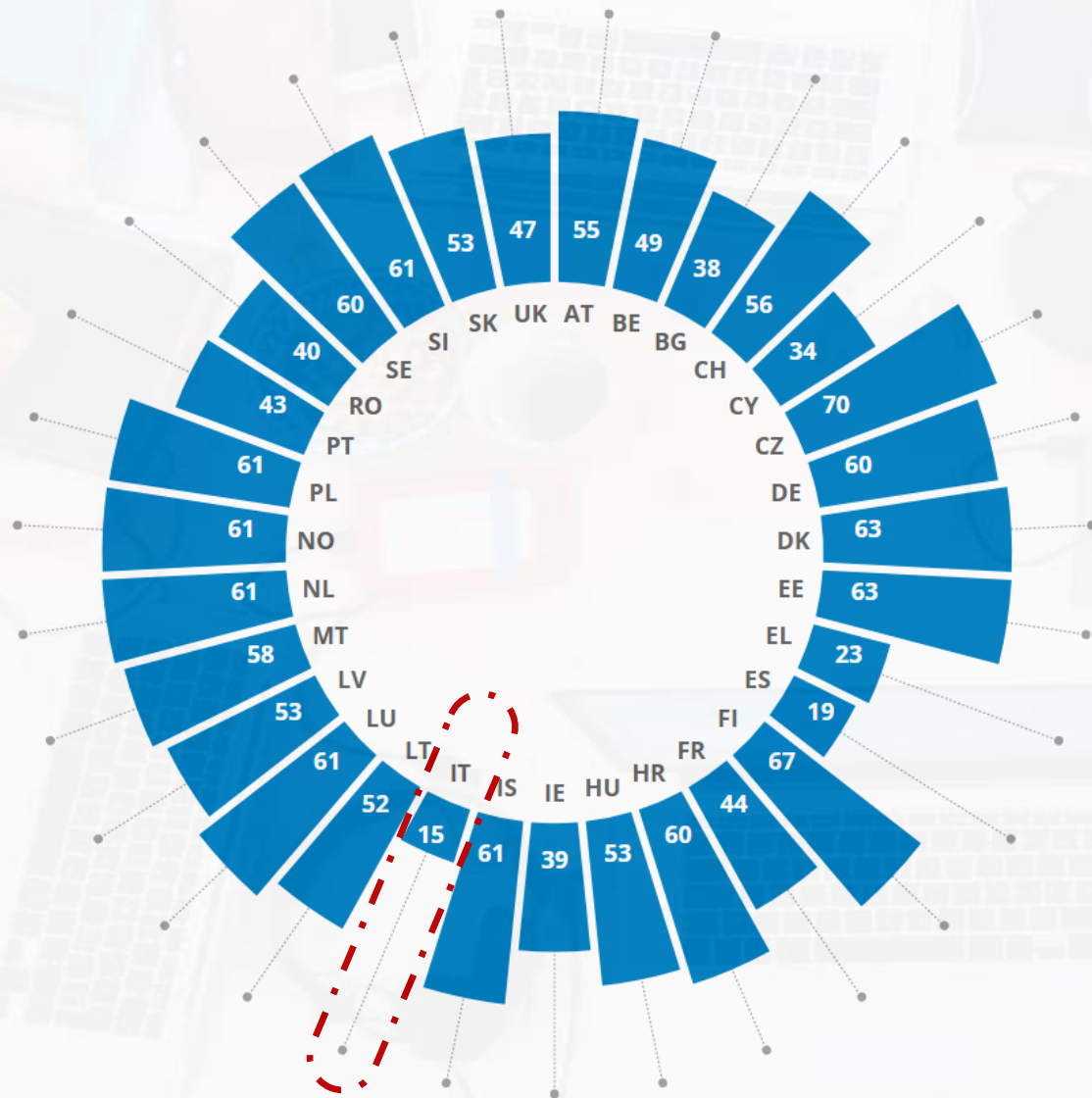




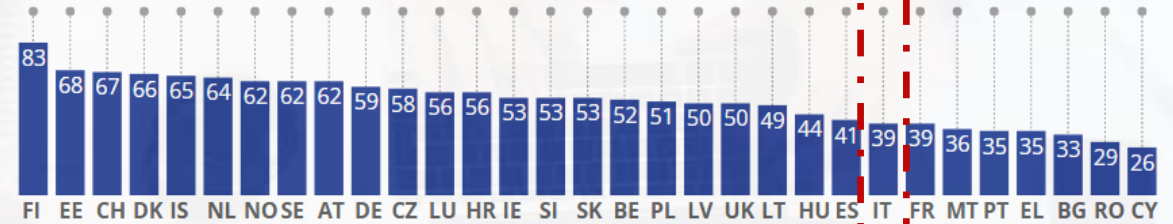
DIGITALIZZAZIONE

E CAPITALE UMANO

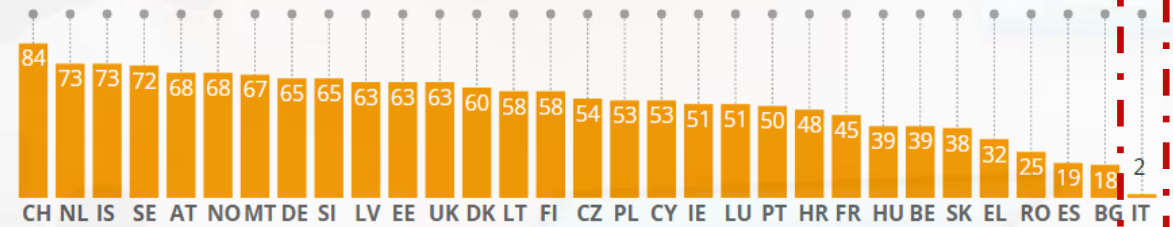
EUROPEAN SKILLS INDEX - 2022



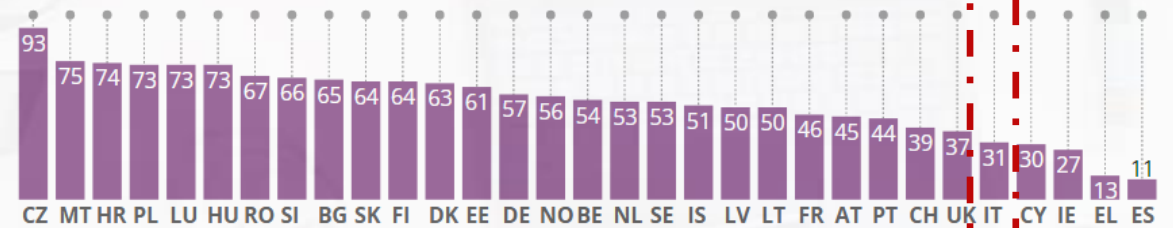
Skills Development



Skills Activation



Skills Matching



DIGITALIZZAZIONE – CAPITALE UMANO

Incidenza % sul totale per categoria



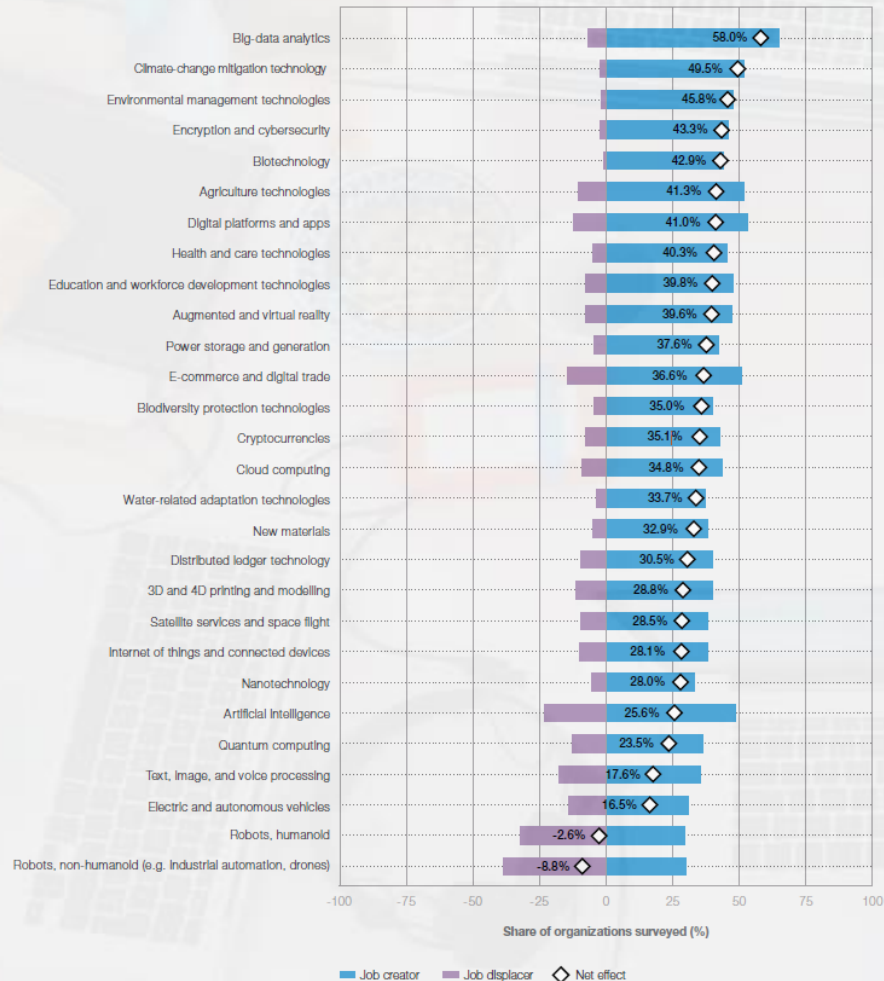
DESI 2022 – CAPITALE UMANO

Italia 25^a posizione
36,6 punti

EU 27 45,7 punti

Impatto previsto dell'adozione della tecnologia sui posti di lavoro, 2023-2027

Percentuale di organizzazioni intervistate che si aspettano che ciascuna tecnologia crei o sostituisca posti di lavoro, ordinate in base all'effetto netto della creazione di posti di lavoro. Le quote di organizzazioni che si aspettano che l'impatto dell'adozione di queste tecnologie sia neutrale non vengono tracciate.



IMPATTO DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Tutte le tecnologie creeranno posti di lavoro netti nei prossimi cinque anni.

L'analisi dei big data, le tecnologie per la gestione dei cambiamenti climatici e dell'ambiente, la crittografia e la sicurezza informatica dovrebbero essere i principali motori della crescita occupazionale.

Si prevede che le tecnologie agricole, le piattaforme e le app digitali, l'e-commerce e il commercio digitale e l'intelligenza artificiale provocheranno una significativa perturbazione del mercato del lavoro.

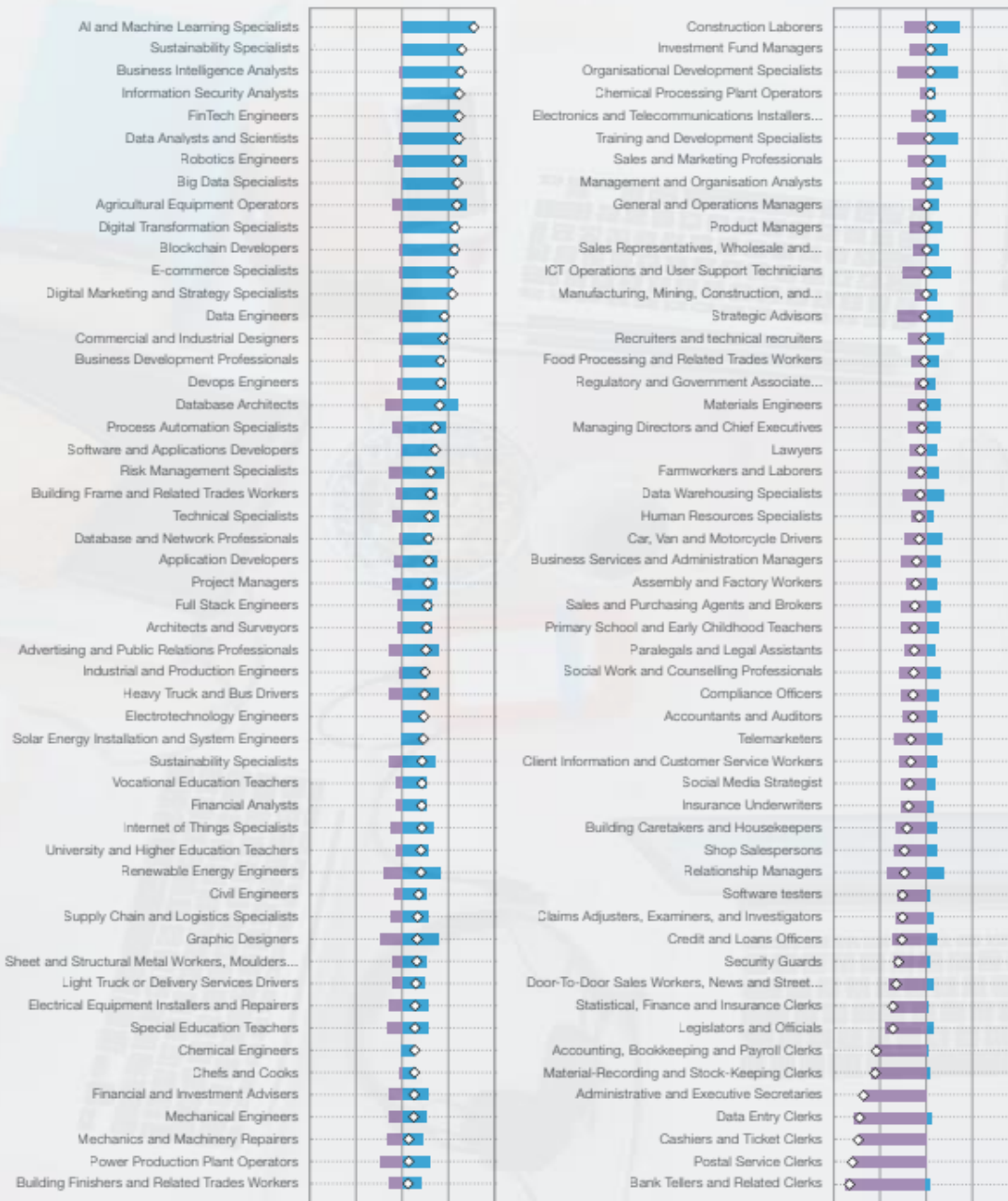
Il 19% della forza lavoro potrebbe avere oltre il 50% delle proprie attività automatizzate dall'IA.

Solo i robot, umanoidi o non umanoidi, si prevede che avranno un impatto complessivo netto negativo sull'occupazione.

IMPATTO DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Nuovi lavori e posti di lavoro persi, 2023-2027

Creazione di posti di lavoro prevista (blu) e spostamento (viola) tra il 2023 e il 2027



Gli Specialisti di intelligenza artificiale e machine learning sono in cima alla lista dei lavori in rapida crescita, seguiti da Specialisti di sostenibilità e analisti di business intelligence.

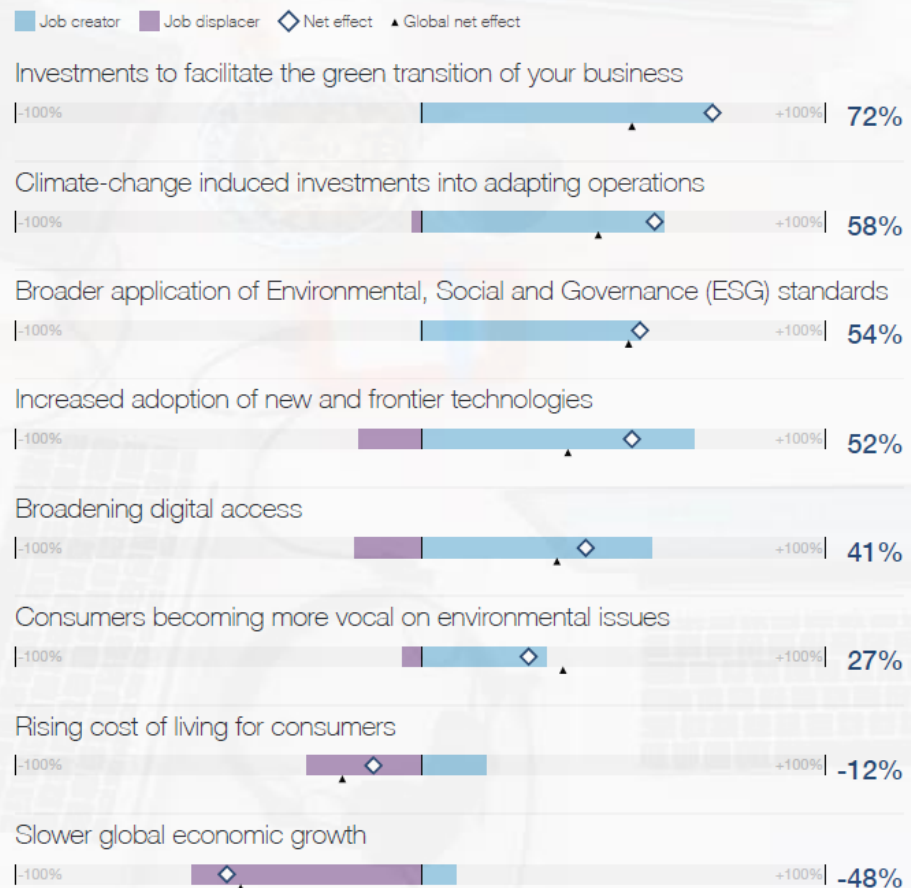
La maggior parte delle professioni in più rapida crescita sono legati alla tecnologia.

La maggior parte delle professioni in declino più rapido sono di natura impiegatizia o di segreteria, come Cassieri di banca e Impiegati, Addetti al servizio postale, Addetti alle biglietterie etc.

LE TRASFORMAZIONI DEL MONDO DEL LAVORO - ITALIA

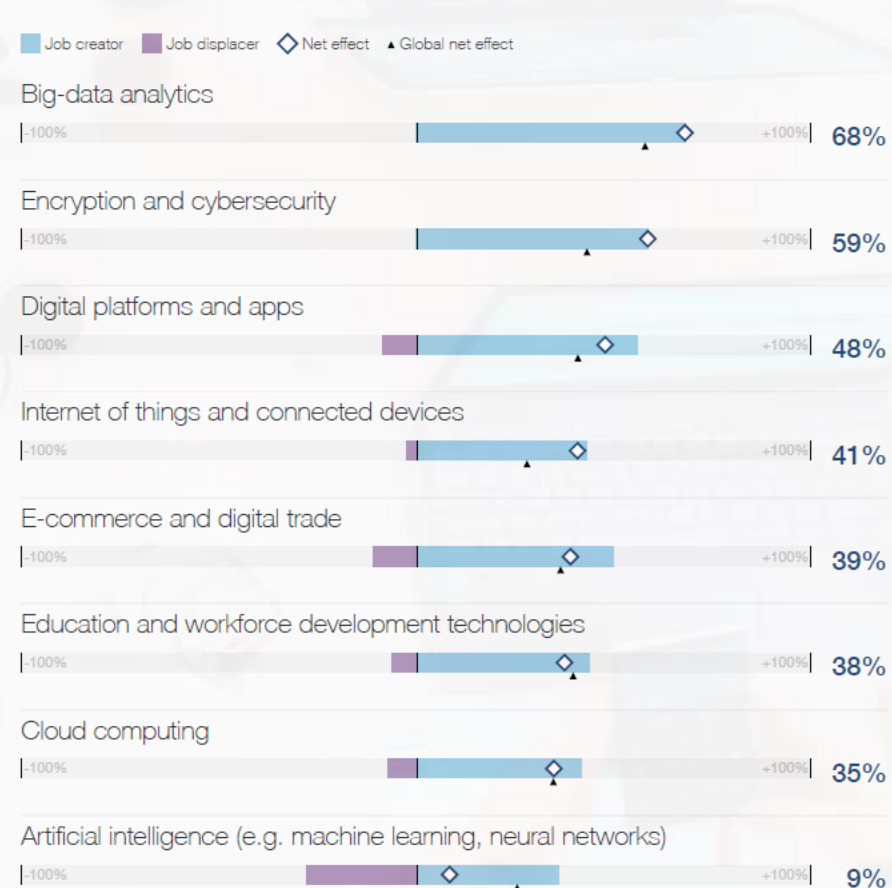
Tendenze globali e relativo impatto sulla creazione di posti di lavoro – ITALIA

Tendenze con maggiori probabilità di guidare la trasformazione del settore e il loro impatto previsto sulla creazione di posti di lavoro, ordinati per 'effetto netto' (quota di organizzazioni intervistate)



Tecnologie e loro impatto sulla creazione di posti di lavoro – ITALIA

Tecnologie che hanno maggiori probabilità di guidare la trasformazione del settore e il loro impatto previsto sulla creazione di posti di lavoro, ordinati per 'effetto netto' (quota di organizzazioni intervistate)



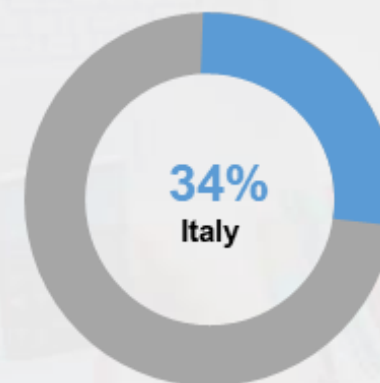
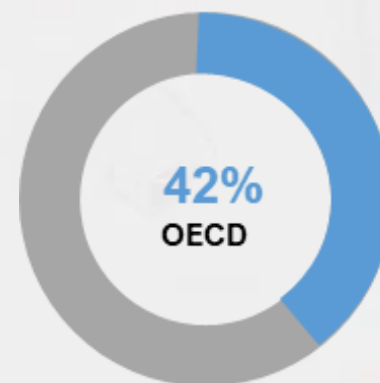
4 nuovi post di lavoro su 10

Nell'OCSE sono in settori ad
alta intensità digitale



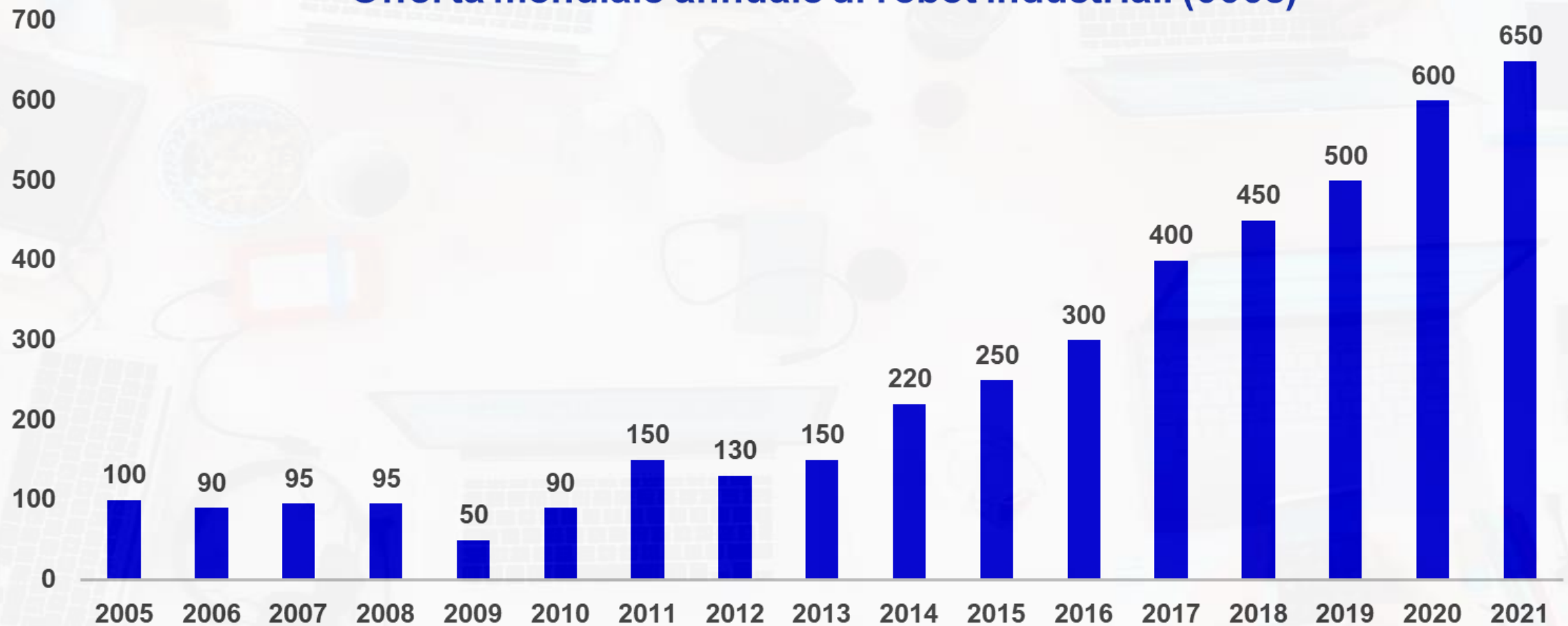
DIGITALIZZAZIONE E LAVORO

34% dei posti di lavoro nelle imprese sostenuti da
consumatori esteri



**GLI ORDINI DI ROBOT INDUSTRIALI SONO CRESCIUTI
ESPONENZIALMENTE NEGLI ULTIMI 15 ANNI**

Offerta mondiale annuale di robot industriali (000s)



A glowing lightbulb with a spiral filament, symbolizing ideas and innovation. The background is dark blue with other blurred lightbulbs.

SKILLS

E PROFESSIONI

LE COMPETENZE RICHIESTE DALLE IMPRESE NEL 2022

e-skill

66%



Comunicare in italiano informazioni d'impresa

46%



Comunicare in lingue straniere informazioni d'impresa

49%



Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

64%



Utilizzare competenza digitali

35%



Applicare tecnologie 4.0 per innovare i processi

87%



Lavorare in gruppo

82%



Problem solving

83%



Lavorare in autonomia

95%



Flessibilità e adattamento

65%



Risparmio energetico e sostenibilità ambientale

green skill

soft skill

SKILLS-FIRST

Nell'ultimo anno, oltre il 45% dei dipendenti su LinkedIn ha utilizzato esplicitamente i dati sulle competenze per candidarsi, con un aumento del 12% su base annua. Circa un annuncio di lavoro su cinque (19%) negli Stati Uniti non richiede più titoli di studio, rispetto al 15% nel 2021.

Concentrandosi sulle competenze (anziché sulla precedente esperienza professionale), le aziende possono aumentare i loro pool di candidati. Ciò ha un maggiore effetto inclusivo soprattutto nei confronti di donne e lavoratori più giovani, oltre a garantire maggiore equità.

+9%

A livello globale, le assunzioni basate sulle competenze aumentano del 9% i possibili candidati idonei senza laurea. Infatti, percentuali elevate di lavoratori senza laurea hanno le competenze necessarie per svolgere lavori di cui le aziende hanno bisogno.

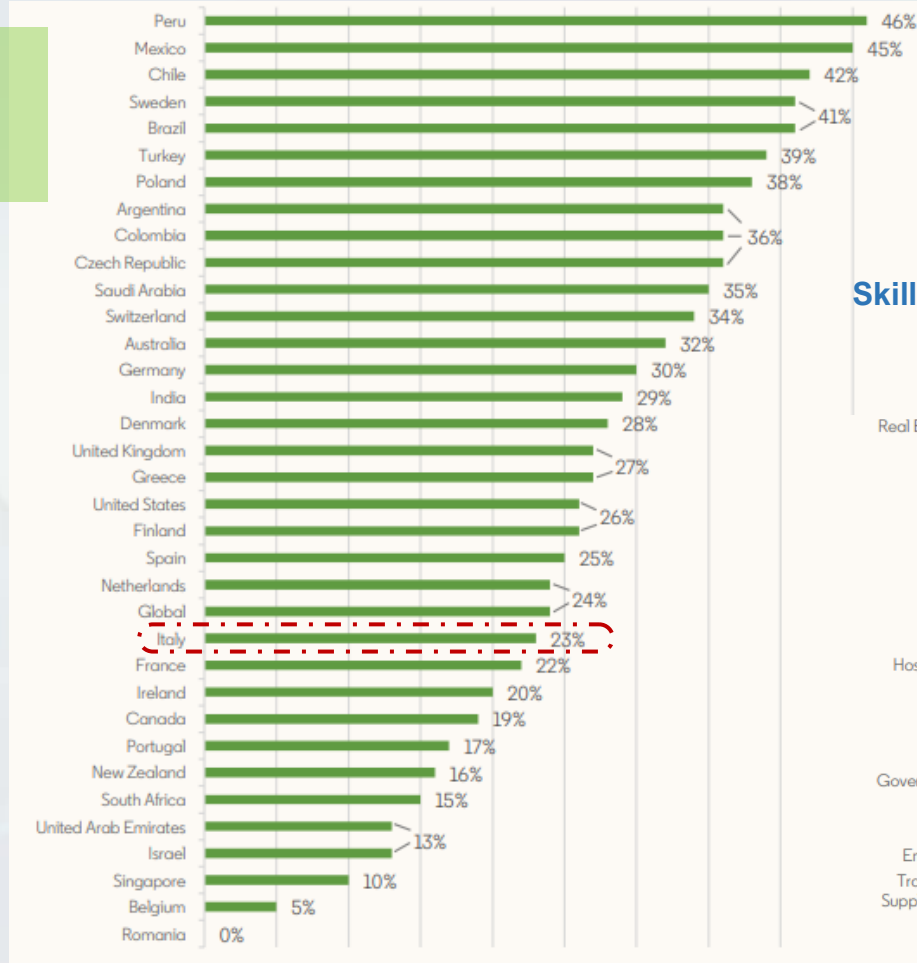
10.3x

Le assunzioni basate sulle competenze aumentano i pool di candidati per i lavoratori della generazione Z di oltre 10 volte. I pool di candidati Gen X e Millennial aumentano rispettivamente di 8,5 volte e 9 volte.

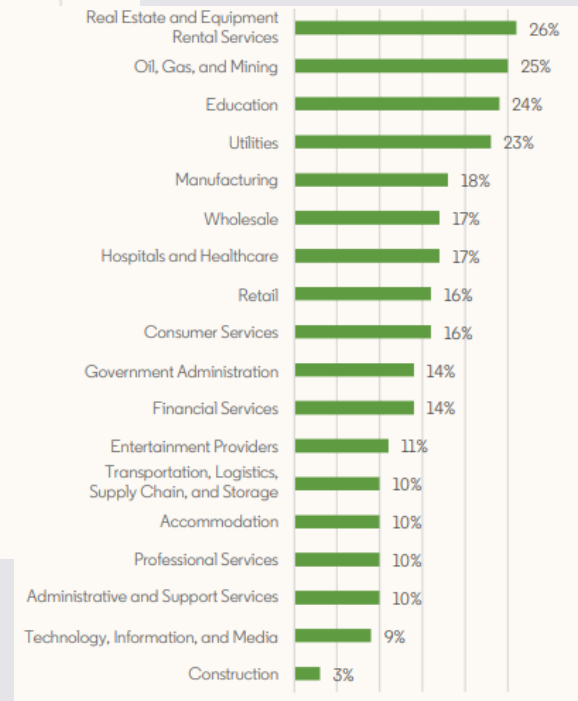
+24%

Nei lavori in cui le donne sono sottorappresentate, un approccio all'assunzione incentrato sulle competenze può aumentare la percentuale di donne nei pool di candidati del 24% in più rispetto a quanto accadrebbe per gli uomini.

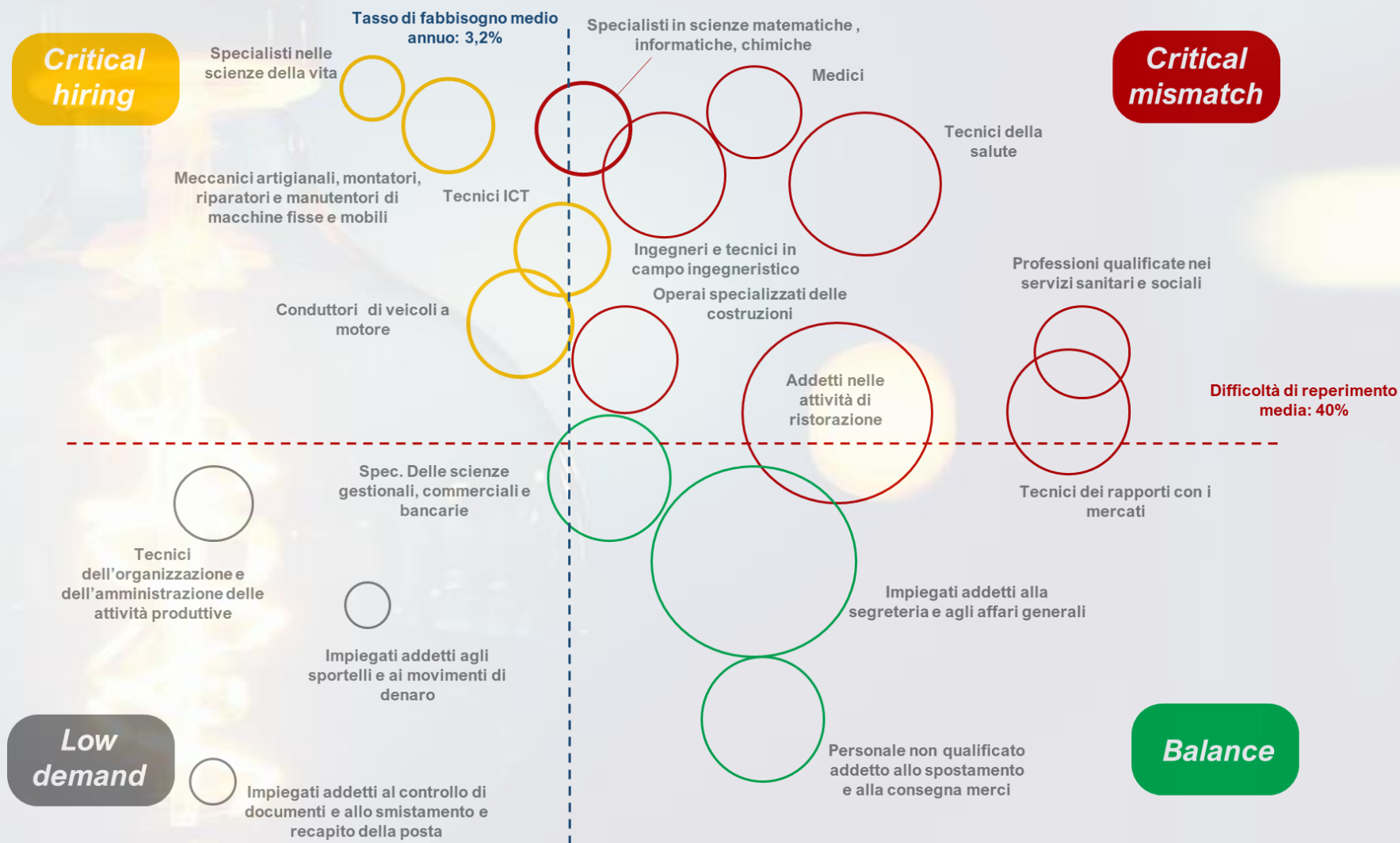
Skills-First Talent Pool Increase for Women compared to Men in Male-Dominated Occupations



Skills-First Talent Pool Increase for Workers Without a Bachelor's Degree



FABBISOGNI PROFESSIONALI (2023-2027) E DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO



1. Addetti allo sviluppo commerciale
2. Sustainability specialist
3. Analisti soc (esponsabili della sicurezza informatica aziendale)
4. Customer success manager
5. Direttori di farmacia
6. Data engineer
7. Cloud engineer
8. Cyber security engineer
9. Machine learning engineer
10. Responsabili dello sviluppo aziendale
11. Salesforce developer
12. Solutions engineer
13. Responsabili ufficio acquisti
14. Programmatori plc
15. Sviluppatori back-end
16. Partnership manager
17. Consulenti m&a
18. Learning and development specialist
19. Devops engineer
20. Product owner
21. Ingegneri robotici
22. Consulenti legali
23. Brand specialist
24. Responsabili delle strategie
25. Specialisti amministrativi delle risorse umane



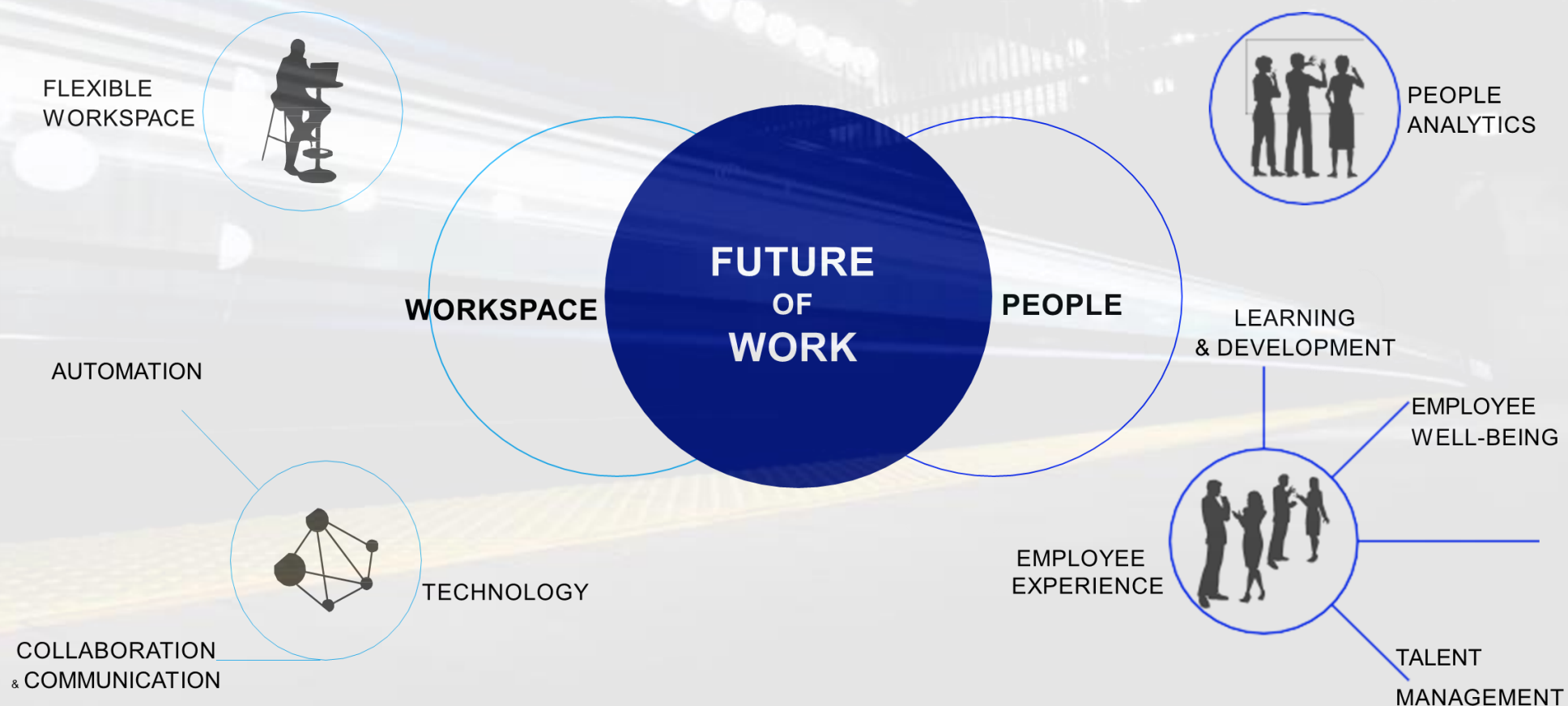
LE TRASFORMAZIONI

DEL LAVORO

LE PRINCIPALI COMPONENTI DEL LAVORO DEL FUTURO

Workspace – elementi fisici, virtuali e digitali che consentono alle persone di svolgere il lavoro con successo.

Persone – lavoratori ed elementi necessari per garantire meglio le capacità, le motivazioni e l'orientamento alla crescita.



Flexible workspace: ambiente di lavoro ibrido per orari di lavoro flessibili in uffici fisici o virtuali.

Technology: infrastruttura strumenti digitali



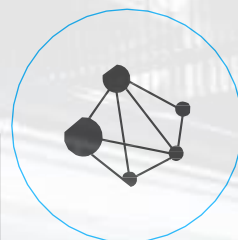
Virtual Offices

I dipendenti sfrutteranno le piattaforme VR/AR per eseguire in modo efficace le attività ricorrendo a strumenti come lavagne, sessioni di brainstorming, ecc.

Physical Offices (Infrastructure Design)

Il design del posto di lavoro e dei servizi sarà reinventato per aumentare la soddisfazione, l'interazione, la fidelizzazione, l'attenzione, la produttività, la salute e il benessere dei dipendenti. I luoghi di lavoro saranno progettati per un flusso ottimale con innovazione integrata:

- Applicazioni per ambienti senza contatto
- Sistemi basati su sensori intelligenti



Knowledge Management

Software basato sull'intelligenza artificiale per tenere traccia dei processi interni. Queste piattaforme tentano di separare G Suite e Microsoft Office concentrandosi su particolari punti deboli che i team incontrano mentre operano e crescono.

Productivity Tools

Piattaforme basate sull'intelligenza artificiale per gestire progetti, attività, problemi e codice per team collaborativi.

No-Code App Builders

Nuovi strumenti che stanno rendendo la programmazione più accessibile, reinventando il modo in cui le cose sono costruite per i non programmatori, anche grazie a potenti integrazioni API.

Analytics: Le metriche delle risorse umane che consentono ai manager di prendere decisioni migliori per la propria forza lavoro

Employee Experience: Racchiude ciò che una persona incontra e osserva dal momento dell'assunzione fino alla tappa successiva, all'interno o all'esterno dell'azienda



Reskilling & Upskilling

L'upskilling è l'aggiornamento delle competenze e riguarda un lavoro che è ancora in evoluzione e necessita di una formazione continua. La riqualificazione si riferisce all'aggiornamento utile ad acquisire una nuova abilità lavorativa quando il lavoro precedente non esiste o sta diventando meno richiesto.

Remote Talent Engines

Tecnologia per democratizzare l'accesso ai talenti globali assumendo in modo elastico ingegneri e data scientist selezionati istantaneamente da pool di talenti globali.

Gig Workforce Management

Poiché le aziende non hanno bisogno che i loro dipendenti si trovino nello stesso spazio fisico ogni singolo giorno, investiranno in appaltatori e servizi esterni.

Emotional (Well-Being)

Programmi mirati per raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, creare relazioni significative con i colleghi e fornire supporto per costruire resilienza emotiva e autostima.

Mental (Well-Being)

Servizi online di supporto alla salute mentale e telemedicina per far fronte a stress, ansia, depressione.

Google e Microsoft stanno reclutando dottori di ricerca in psicologia industriale/organizzativa per implementare l'intelligenza artificiale e i big data per migliorare i loro sistemi di gestione dei talenti.

Amazon ha promesso 700 milioni di dollari per riqualificare 100.000 dipendenti per lavori più qualificati nella tecnologia, come Big Data e Machine Learning.

Il miglioramento delle competenze e la (rapida) riqualificazione della forza lavoro saranno strategie aziendali cruciali per gli anni a venire. Per rispondere adeguatamente a questa tendenza globale, le aziende tecnologiche della Silicon Valley ricorrono alle menti più brillanti (e anche alle loro tasche).

THE UPSKILLING AND RESKILLING PROCESS



PRINCIPALI DIFFERENZE TRA LA “GIG ECONOMY” E LA “PASSION ECONOMY”



GIG ECONOMY

- DI SOLITO UN SERVIZIO FISICO
- OFFERTA STANDARDIZZATA
- STRUTTURA DEI GUADAGNI BEN DEFINITA
- I GUADAGNI SCALANO LINEARMENTE CON IL TEMPO TRASCORSO/I LAVORI SVOLTI
- PORTATA LIMITATA



PASSION ECONOMY

- DI SOLITO UN PRODOTTO O SERVIZIO DIGITALE
- AMPIA GAMMA DI OFFERTA
- GUADAGNI MENO PREVEDIBILI
- POTENZIALE RICOMPENSA ASIMMETRICA
- PORTATA ILLIMITATA

FEATURES

EXAMPLES

