LAVORO E IMPRESE IN ITALIA:

TRA RIVOLUZIONE DIGITALE E RISCHIO STAGNAZIONE

MAURO **COLOMBO**
Direttore generale di Confartigianato Varese e direttore del Centro Studi Imprese Territorio

Competenze obsolete, AI, sostenibilità: il lavoro in Italia è a un bivio. Crescere o restare indietro? Dati e strategie per le imprese che vogliono competere

L'analisi comparativa tra l'Italia e la media Ue, basata sui dati del "Future of Jobs Report 2025" del World Economic Forum, evidenzia alcune dinamiche chiave che influenzeranno il futuro del lavoro e delle imprese italiane.

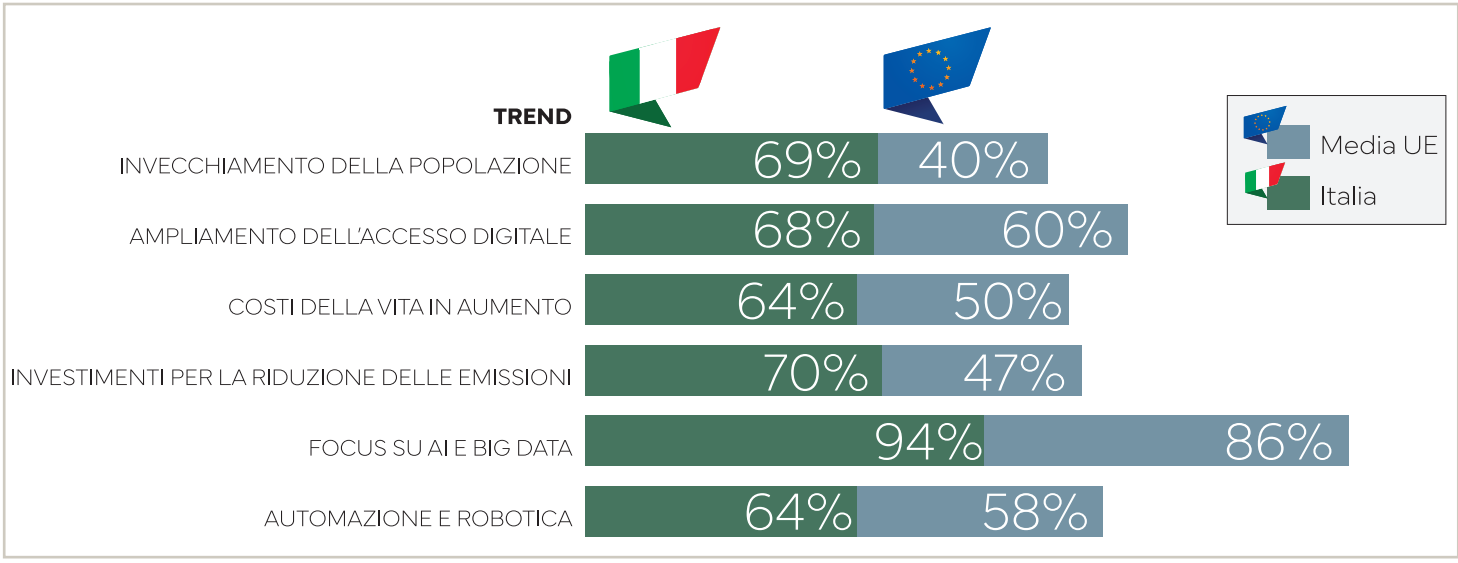
L'Italia sta affrontando sfide significative, tra cui un rapido invecchiamento della popolazione, un costo della vita in crescita e un divario digitale che penalizza le Pmi. Tuttavia, emergono segnali di forza: gli investimenti in intelligenza artificiale e sostenibilità sono superiori alla media europea, indicando un forte orientamento verso l'innovazione e la transizione ecologica. Il 96% delle competenze attuali sarà obsoleto entro il 2030, richiedendo un'accelerazione nelle politiche di reskilling e upskilling.

Nel complesso, l'Italia si trova di fronte a un bivio: sfruttare questi trend per rafforzare la competitività o rischiare di perdere terreno rispetto ai paesi più avanzati. Nel capitolo "Il futuro", analizziamo le possibili evoluzioni del mercato del lavoro italiano alla luce dei dati emersi.

ANALISI COMPARATIVA DETTAGLIATA: ITALIA VS MEDIA UE (2025)

(dati “Future of Jobs Report 2025” del World Economic Forum)

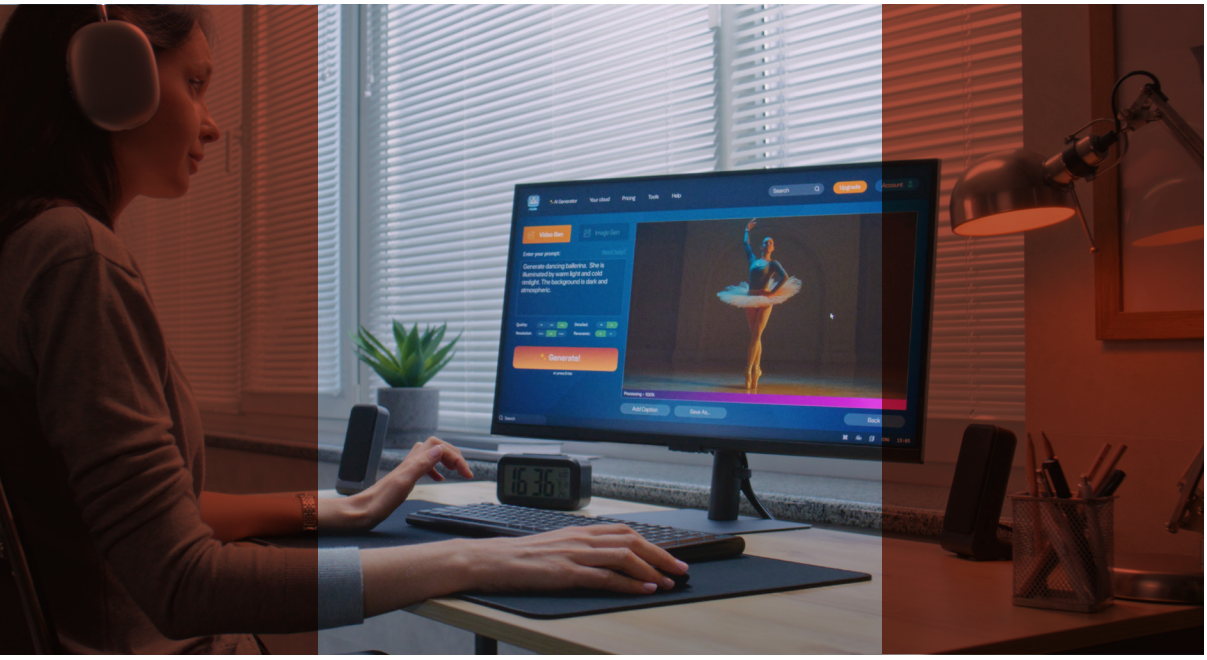
1. Trend Macroeconomici e Tecnologici



OSSERVAZIONI:

1. **Invecchiamento della Popolazione (69% Italia vs 40% UE):**
   L'Italia mostra una maggiore sensibilità verso l'invecchiamento demografico, che rappresenta una minaccia per la disponibilità di forza lavoro. Questo fenomeno:
   - ➔ **Riduce la crescita potenziale del PIL**, poiché ci sono meno lavoratori attivi.
   - ➔ **Aumenta la domanda di servizi sanitari e assistenziali,** spingendo la crescita di ruoli in ambito healthcare e benessere sociale.
   - ➔ Porta le aziende a **investire di più nell'automazione** per compensare la carenza di personale.

2. **Ampliamento dell'Accesso Digitale:**
   L'Italia sta accelerando il processo di digitalizzazione grazie ai fondi del PNRR, ma persistono **divari significativi** tra Nord e Sud e tra grandi imprese e PMI:
   - ➔ Le imprese italiane sono più lente nell'adozione di tecnologie avanzate rispetto ad altri paesi UE.



➔ La **carenza di competenze digitali** è un ostacolo critico, soprattutto per le PMI.

3. **Costi della Vita in Aumento:**
   Il costo della vita rappresenta un trend significativo per l'Italia. Le aziende sono costrette a:
   ➔ **Rivedere le politiche salariali** per attrarre e trattenere talenti, in particolare nelle aree metropolitane dove il costo della vita è più alto.
   ➔ Investire in **benefit non monetari** (es. smart working, flessibilità oraria) per compensare la difficoltà di adeguare rapidamente i salari.
4. **Investimenti per la Riduzione delle Emissioni:**
   Il 70% delle aziende italiane prevede cambiamenti significativi legati alla sostenibilità ambientale, ben al di sopra della media UE (47%):
   ➔ Cresce la domanda di figure professionali come **ingegneri ambientali e esperti di energie rinnovabili.**
   ➔ Le imprese stanno integrando obiettivi di **sostenibilità** nei loro modelli di business, creando nuove opportunità di lavoro nei settori green.
5. **Focus su AI e Big Data:**
   Il 94% delle aziende italiane considera l'intelligenza artificiale e i big data come driver chiave della trasformazione del business, rispetto all'86% della media UE:
   ➔ L'Italia mostra una forte domanda per professionisti IT specializzati, ma il **gap di competenze digitali** rimane un problema critico.
   ➔ Le aziende italiane si stanno concentrando sull'**upskilling interno** per colmare la carenza di talenti esterni.

2. Disruption delle Competenze

PARAMETRO	ITALIA	MEDIA UE
PERCENTUALE DI COMPETENZE DA AGGIORNARE (2030)	96%	83%
COMPETENZE EMERGENTI PRINCIPALI	AI, CYBERSECURITY, GREEN SKILLS	AI, LEADERSHIP, DIGITAL SKILLS

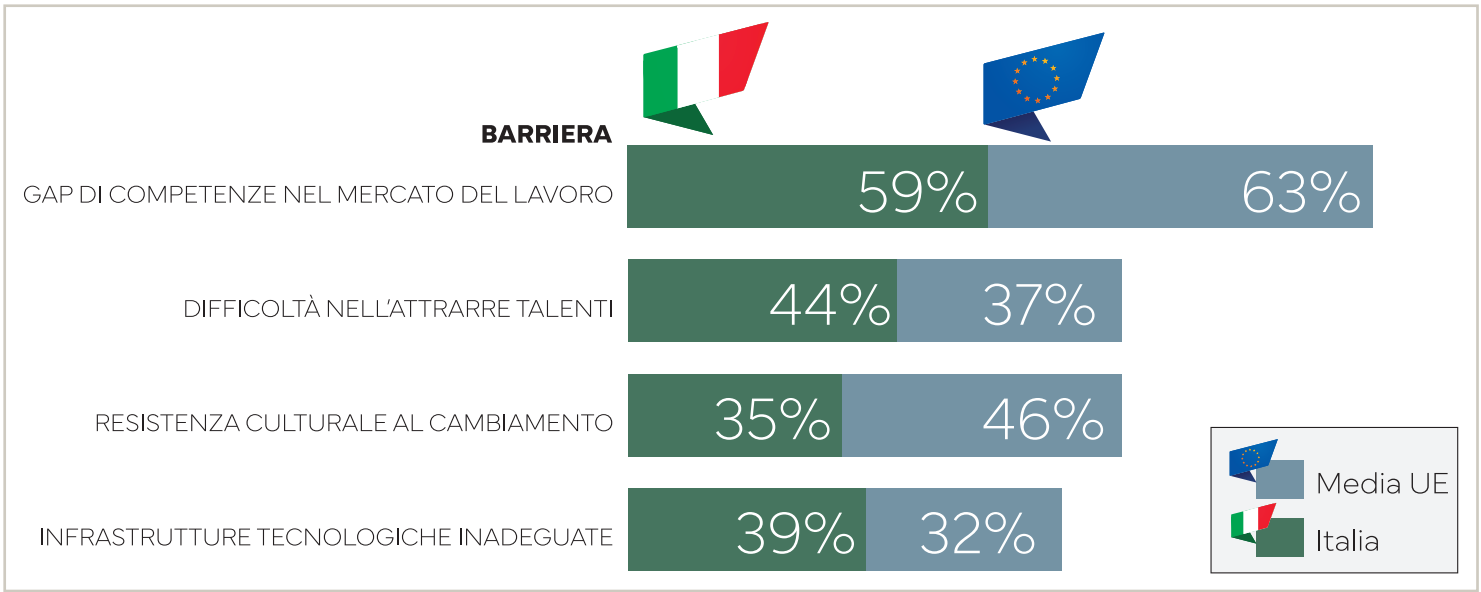
Osservazioni:
➔ **96% delle competenze attuali in Italia saranno obsolete** o necessiteranno di aggiornamento entro il 2030, un dato superiore alla media UE (83%).
Questo riflette:
➔ La **rapida trasformazione tecnologica** che sta colpendo settori tradizionalmente meno digitalizzati.

- La necessità di **programmi di formazione continua** per garantire l'occupabilità dei lavoratori nel lungo periodo.

Le competenze più richieste in Italia includono:

- **AI e Big Data:** indispensabili per la trasformazione digitale delle imprese.
- **Cybersecurity:** fondamentale per proteggere i dati aziendali in un mondo sempre più connesso.
- **Competenze "verdi" (Green Skills):** legate alla transizione ecologica.

3. Barriere alla Trasformazione Aziendale



Osservazioni:

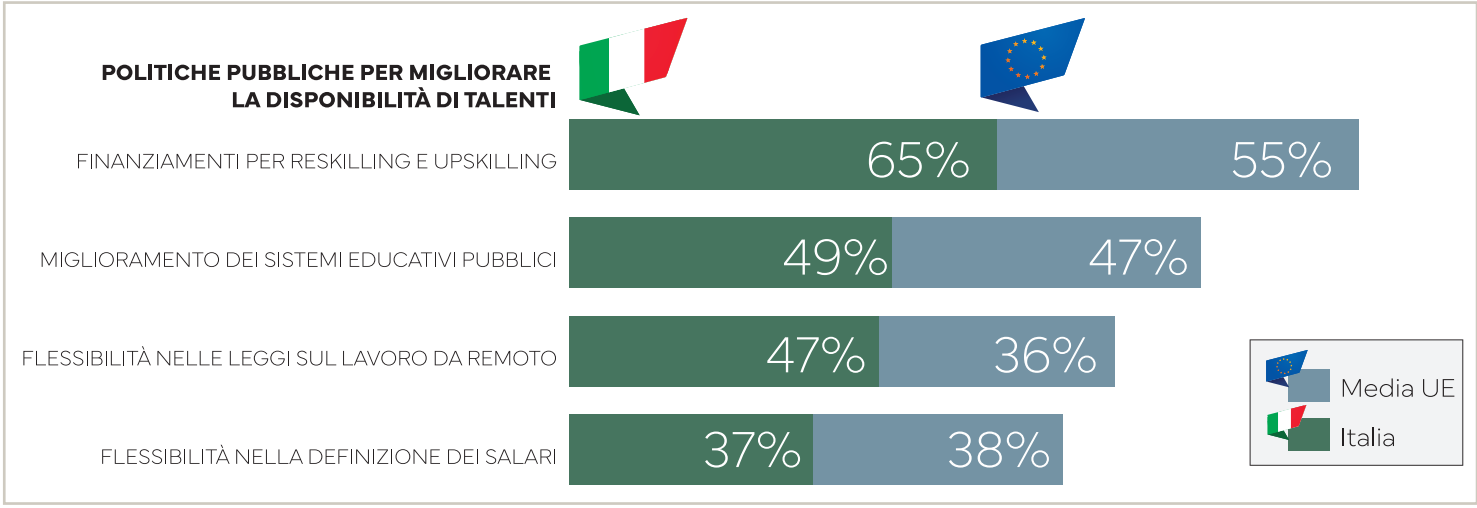
1. **Gap di Competenze (59% Italia vs 63% UE):**
   Anche se il gap di competenze in Italia è leggermente inferiore rispetto alla media UE, rappresenta comunque una sfida cruciale. Le aree più critiche includono:
   - **Competenze digitali avanzate:** carenza di sviluppatori, data scientist e esperti di AI.
   - **Competenze trasversali** (soft skills): come il pensiero critico, la capacità di problem solving e la

leadership.

2. **Difficoltà nell'Attrarre Talenti:**
   Le aziende italiane hanno maggiori difficoltà nell'attrarre talenti rispetto alla media UE. Questo è dovuto a:
   - ➔**Condizioni lavorative meno competitive,** in termini di retribuzioni e benefit.
   - ➔**Limitata attrattività internazionale,** a causa della burocrazia e della scarsa flessibilità del mercato del lavoro.

3. **Resistenza Culturale al Cambiamento:**
   L'Italia mostra una **minore resistenza culturale** al cambiamento rispetto ad altri paesi europei (35% vs 46%), probabilmente grazie alla crescente consapevolezza dell'importanza dell'innovazione e della digitalizzazione.

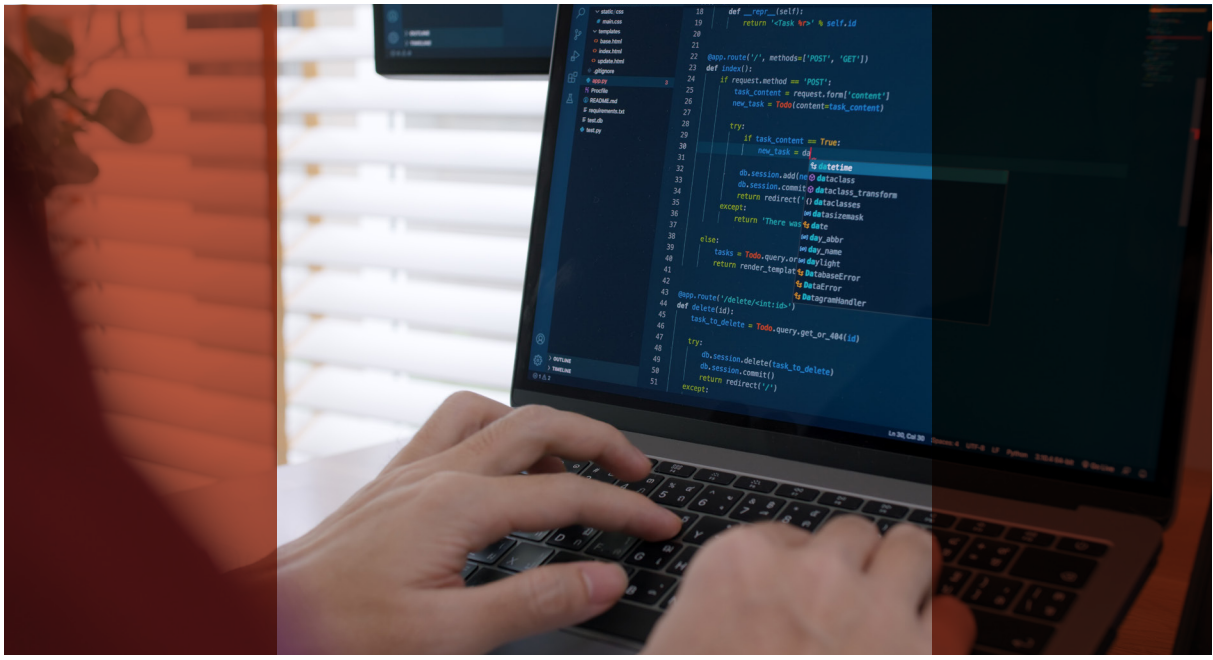
4. Politiche Pubbliche e Investimenti



Osservazioni:

➔**Finanziamenti per il Reskilling:**
L'Italia investe più della media UE in programmi di formazione, un segnale positivo che dimostra l'importanza attribuita alla **formazione continua** come leva per la competitività.

➔**Sistemi Educativi:**
Il **miglioramento del sistema educativo pubblico** è visto come una priorità, ma rimane la necessità di un maggiore allineamento tra il mondo della scuola/università e le esigenze del mercato del lavoro.



➔**Lavoro da Remoto:**
La **flessibilità sul lavoro da remoto** è più valorizzata in Italia rispetto alla media europea, un cambiamento significativo post-pandemia che potrebbe favorire l'occupazione anche in aree geografiche meno centrali.

CONCLUSIONI FINALI - Uno Sguardo Colloquiale al Futuro del Lavoro in Italia e in Europa

Se guardiamo il panorama del lavoro in Italia e lo mettiamo a confronto con quello della media europea, emerge un quadro fatto di luci e ombre, con alcune eccellenze da valorizzare e diverse sfide da affrontare.

PUNTI DI FORZA DELL'ITALIA:

Cosa Stiamo Facendo Bene?

Iniziamo con le buone notizie. L'Italia ha dimostrato una **grande capacità di adattamento** negli ultimi anni, soprattutto per quanto riguarda la formazione delle competenze. Le imprese italiane sono **molto più attive** rispetto alla media europea nel promuovere programmi di **reskilling e upskilling**, ovvero quelle iniziative che aiutano i lavoratori ad aggiornarsi o a reinventarsi professionalmente. Questo è un segnale positivo: le aziende italiane sanno che il futuro del lavoro sarà dominato da **nuove tecnologie** come l'intelligenza artificiale e l'automazione, e stanno cercando di non farsi cogliere impreparate.

Inoltre, stiamo facendo **progressi significativi sul fronte della sostenibilità.** L'Italia è tra i paesi più impegnati nella transizione verde, con molte imprese che investono per ridurre le emissioni di carbonio e adottare pratiche più rispettose dell'ambiente. Questo è fondamentale, non solo per l'ambiente ma anche per creare nuovi posti di lavoro in settori innovativi legati all'**energia rinnovabile** e alla **gestione ambientale.**

Infine, il nostro paese si distingue per una crescente attenzione alle **politiche di diversità, equità e inclusione (DEI).** Le aziende italiane stanno capendo che valorizzare le differenze e creare ambienti di lavoro inclusivi non è solo una questione etica, ma anche un vantaggio competitivo per attrarre e trattenere i migliori talenti.

LE SFIDE: DOVE DOBBIAMO MIGLIORARE?

Ma non è tutto rose e fiori. Ci sono alcune sfide importanti su cui dobbiamo lavorare.

1. **Difficoltà ad Attrarre Talenti:**
   Le imprese italiane faticano più di quelle europee a trovare e trattenere professionisti qualificati. Questo è un problema serio, perché senza le persone giuste diventa difficile innovare e crescere. Ci sono diversi motivi dietro questa difficoltà:
   - ➔ **Poca flessibilità nel mercato del lavoro:** le aziende spesso si scontrano con regolamentazioni rigide che limitano la capacità di assumere e gestire il personale in modo agile.
   - ➔ **Scarso "appeal" per i giovani talenti internazionali:** l'Italia non riesce a competere con altri paesi europei come Germania o Paesi Bassi, che offrono condizioni di lavoro più attrattive e ambienti professionali più dinamici.

2. **Partecipazione al Mercato del Lavoro:**
   Un altro punto dolente è il **basso tasso di partecipazione alla forza lavoro,** specialmente tra le donne e i giovani. Questo significa che una parte significativa della popolazione in età lavorativa non è attivamente impiegata o alla ricerca di un lavoro. Perché succede?
   - ➔ **Mancanza di servizi di supporto,** come asili nido accessibili o politiche di conciliazione lavoro-famiglia, che rendono difficile per molte donne continuare a lavorare dopo aver avuto figli.
   - ➔ **Scarso allineamento tra istruzione e mondo del lavoro,** che porta molti giovani a non trovare opportunità coerenti con il loro percorso di studi.

3. **Invecchiamento della Popolazione:**
   L'Italia sta invecchiando rapidamente, e questo avrà un impatto enorme sul mondo del lavoro nei prossimi anni. Meno persone giovani significano meno lavoratori disponibili e una maggiore pressione sui sistemi pensionistici e sanitari. Questo fenomeno non riguarda solo il numero di persone che lavorano, ma anche la necessità di **adattare le politiche del lavoro** per un mercato in cui la fascia di età media sarà sempre più alta.

4. **Gap di Competenze Tecnologiche:**
   Nonostante gli sforzi per il reskilling, l'Italia continua a soffrire di un **gap nelle competenze digitali.** Le competenze legate all'intelligenza

artificiale, alla cybersecurity e alla gestione dei big data sono molto richieste, ma ci sono pochi professionisti formati in questi settori. Inoltre, molte PMI, che rappresentano la spina dorsale dell'economia italiana, sono ancora in ritardo nell'adozione di tecnologie avanzate.

COSA POSSIAMO FARE PER MIGLIORARE?

1. Migliorare il Sistema Educativo:
Serve un sistema formativo più moderno e allineato alle esigenze del mercato del lavoro. Questo significa:

- ➔ Più corsi STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).
- ➔ Maggiore integrazione tra università e imprese per favorire stage e percorsi formativi pratici.

2. Promuovere la Mobilità Geografica e Professionale:
Dobbiamo incentivare le persone a spostarsi dove ci sono opportunità di lavoro e a considerare carriere in settori emergenti. Politiche di sostegno alla mobilità interna e programmi di formazione continua possono fare la differenza.

3. Rendere il Mercato del Lavoro più Flessibile:
Semplificare le normative sul lavoro può aiutare le imprese a essere più competitive e ad attrarre talenti, sia italiani che stranieri. Serve anche una maggiore apertura verso forme di lavoro flessibile, come il **remote working,** che può aiutare a ridurre il divario tra Nord e Sud.

4. Investire in Infrastrutture Digitali e Green Skills:
Per sfruttare appieno la transizione digitale ed ecologica, l'Italia deve investire di più in infrastrutture tecnologiche e nella formazione di competenze "verdi" legate all'ambiente e alla sostenibilità.

5. Valorizzare il Capitale Umano Esistente:
Non possiamo permetterci di perdere il potenziale delle persone che già lavorano o che potrebbero lavorare. Servono politiche attive per **riqualificare i lavoratori più anziani,** migliorare il benessere sul lavoro e creare un ambiente inclusivo dove tutti possano dare il meglio.

IL BILANCIO

Il futuro del lavoro in Italia non è né tutto nero né tutto bianco. Siamo in una fase di grande trasformazione e, se sapremo cogliere le opportunità, potremo costruire un mercato del lavoro più forte, inclusivo e competitivo a livello globale.
Serve **visione, coraggio** e la capacità di **lavorare insieme**—aziende, istituzioni, scuole e cittadini—per affrontare le sfide e trasformarle in opportunità.