



Se l'automazione è un processo irreversibile ed inesorabile, che potrebbe portare ad una forte riduzione dell'occupazione, i Governi dovrebbero tener conto delle conseguenti sfide per la crescita economica, il mercato del lavoro e lo sviluppo urbano, e si dovrebbero preoccupare allora, con le loro politiche, di far sì che la rivoluzione digitale vada a vantaggio dei più, e quindi anche dei lavoratori le cui mansioni saranno automatizzate.

La rivoluzione digitale potrebbe infatti portare con sé cambiamenti ben più pregnanti rispetto le precedenti rivoluzioni tecnologiche: per fare in modo che l'era digitale sia un'era inclusiva e non distorsiva è necessario comprendere le sfide che pone e prevedere delle strategie e dei piani a lungo termine per assecondarla ed evitare di entrare in un periodo di stagnazione o addirittura di recessione economica e sociale.

Come argomenta Carl Frey in uno dei suoi ultimi contributi ([The Future of Jobs and Growth: Making the Digital Revolution Work for the Many](#)), le precedenti rivoluzioni industriali hanno portato crescita economica e crescita della produttività, generando al contempo lavori meglio pagati, nuove mansioni e industrie. Ma con *Industry 4.0*, secondo l'autore, non sarà così: infatti, nonostante la produttività sia destinata ad aumentare, non vi sarà nessuna crescita di salari e dell'occupazione. Questa affermazione nasce dall'osservazione che, dopo la terza rivoluzione industriale, quella che ha introdotto i computer e la prima ondata di automazione, il salario mediano è rimasto stagnante, la quota lavoro su quella del capitale è calata, e la partecipazione alla forza lavoro è caduta fortemente, specialmente per alcune professioni. E per Frey questo trend sembrerebbe destinato a continuare, addirittura in modo più veloce e netto, anche nella quarta rivoluzione industriale. Tutto ciò porta a molte domande su dove i lavoratori, resi ridondanti dalle macchine, verranno ricollocati, **rendendo oggi più vivo che mai il dibattito sulle conseguenze dell'automazione del lavoro, con un crescente «*revival of automation anxiety*».**

In questo contesto sembra centrale, come detto, il ruolo del Governo che, con la collaborazione dei vari stakeholders, sarebbe fondamentale al fine di assicurare una transizione verso il 4.0 più sostenibile ed inclusiva possibile. Nondimeno ciò dev'essere assicurato per questioni di carattere socio-politico ed economico: da una parte il lavoro, o almeno un reddito equo, è la base per una società socialmente ed economicamente stabile; dall'altra vi è l'evidenza che se una parte consistente della popolazione, a causa della disoccupazione, non ha un reddito, allora, in quanto i lavoratori/disoccupati sono anche



consumatori, vi sarebbe evidentemente una domanda interna bassa di beni e servizi, con conseguenze estremamente negative sull'economia.

Possiamo quindi individuare due filoni di possibili *policy* a tal proposito, uno basato sul sussidio e uno, potremmo dire, sul tenere ancora al centro del lavoro appunto il lavoratore.

Al primo filone fanno riferimento misure quali la tassazione dei robot, l'introduzione di un reddito di cittadinanza, e la riduzione dell'orario di lavoro.

La prima misura sarebbe finalizzata a rallentare l'introduzione delle macchine, rendendo relativamente ancora conveniente l'utilizzo degli uomini; i soldi derivanti da questa tassazione potrebbero essere usati per finanziare le due misure successive o quelle dell'altro filone che si vedranno più avanti. **La negatività sarebbe ovviamente che così facendo si porrebbe un freno, forse autolesionistico, all'innovazione.**

La seconda misura prevede di dare a chi è stato estromesso dal mercato del lavoro a causa delle macchine una forma alternativa di reddito, quindi un sussidio, che gli permetta di vivere - con tenori di vita simili ai precedenti - anche non lavorando più. Questa misura, nella più virtuosa delle ipotesi, potrebbe essere ovviamente propedeutica a consentire al lavoratore un profondo aggiornamento professionale tal da renderlo nuovamente occupabile.

La terza misura prevede una "redistribuzione del lavoro", nel senso di lavorare meno ma lavorare tutti. Questa riduzione dovrà essere accompagnata evidentemente da un aumento della retribuzione oraria. Keynes, precursore di questa idea, prevedeva negli anni trenta che nel giro di cento anni l'espansione della tecnologia - indi l'esplosione della produttività -, avrebbe ridotto, nei paesi sviluppati, i tempi di lavoro a 15 ore alla settimana (quindi tre ore al giorno sui cinque giorni) in condizione di piena occupazione. Il nuovo problema da affrontare sarebbe diventato, secondo l'economista, come occupare il tempo libero.

Il secondo filone invece pone al centro della soluzione il lavoratore come tale, e si pone in un'ottica in cui la tecnologia è vista (anche) come fonte di opportunità per il lavoratore.

A tal proposito, nel citato contributo di Frey, l'autore disegna tre proposte complementari di *policy* indirizzate ai governi del G20, sia a livello di singoli che di iniziative congiunte, finalizzate a rendere più inclusiva la transizione digitale, assicurando occupazione e lavori maggiormente pagati.

La prima proposta di Frey intende definire delle misure volte ad incentivare la creazione di posti di lavoro. L'autore parte dalla constatazione empirica che la creazione di questi è positivamente correlata agli investimenti e alla creazione di nuove imprese.

Bisognerebbe quindi incentivare, attraverso sgravi fiscali e misure agevolative, gli investimenti in nuovi prodotti e servizi, in particolare verso le start-up, in quanto l'evidenza è che sono le giovani imprese quelle che creano la maggior parte dei nuovi lavori. Inoltre bisognerebbe ridurre tutte le possibili barriere alla ricollocazione dei lavoratori, come le licenze di abilitazione professionale, la rigidità nel mercato del lavoro e le regolazioni troppo stringenti sulle piccole attività produttive. I governi del G20 a tal proposito dovrebbero collaborare per monitorare i risultati degli sgravi, e individuare le *best practices*.

La seconda proposta è quella di definire dei «*relocation mobility voucher*» come forma di sostegno economico allo spostamento dei lavoratori verso aree geografiche dove vi è creazione di posti di lavoro. Il costo dello spostamento può essere evidentemente un limite alla mobilità del lavoratore. Se da una parte è vero che con le tecnologie digitali la distanza geografica diventa irrilevante, Frey riporta come studi evidenzino che i posti di lavoro vengono creati in aree geografiche con una forza lavoro altamente qualificata, aree di solito differenti da dove la tecnologia li fa scomparire. **Le politiche industriali di incentivo alle aree in cui la manifattura è in declino sarebbero, quindi, sbagliate.** La conseguenza sarebbe infatti solo una diluizione, tra varie aree geografiche, dell'attività economica, diluizione che sarebbe negativa per la crescita: ciò perché i distretti industriali (si pensi alla Silicon Valley) in cui vi è crescita economica e quindi crescita dei posti di lavoro, beneficiano della vicinanza l'un l'altra di imprese innovative: «*Breaking up the geographical structure of industries would likely lead to fewer new businesses and lower productivity*». Inoltre la creazione di ogni singolo nuovo lavoro "tecnologico" genererebbe, nella stessa località, 4.9 addizionali posti di lavoro nei servizi, lavori che, evidentemente, il più delle volte verranno occupati da lavoratori a bassa professionalità, che



sono, tipicamente, quelli meno mobili nel mercato geografico del lavoro, in quanto dispongono di meno risorse economiche. **Quindi, proprio per questi *low-skilled workers*, i voucher per la ricollocazione risulterebbero particolarmente utili.** Inoltre, in termini di sostenibilità per le casse statali questi voucher si pagherebbero da soli: i lavoratori, spostandosi geograficamente, passano da situazioni di disoccupazione a situazioni in cui lavorando pagano tasse e ricevono meno sussidi. Frey evidenzia che la ricollocazione, per dare il beneficio maggiore, dev'essere anche transnazionale tra i paesi del G20: «*sucessul relocation constitutes transnational public good*». Infine, sottolineando di nuovo che la ricollocazione geografica ha un costo per il lavoratore, bisogna definire politiche abitative che offrano case a basso costo per i lavoratori.

La terza proposta riguarda la formazione. Frey parte dalla constatazione che i lavoratori più qualificati quando, negli ultimi decenni, hanno perso il loro lavoro a causa dell'automazione, sono transitati verso lavori più remunerati, mentre i *low skilled*, normalmente, sono andati verso lavori meno pagati o addirittura usciti dalla forza lavoro. La formazione è quindi centrale al fine di andare verso nuovi lavori e meglio pagati. La tecnologia può essere molto utile in questo campo, infatti rende irrilevante la collocazione geografica degli allievi, così da poter offrire, a bassi costi, la miglior educazione possibile a prescindere da dove si trovino. Inoltre se i voucher di cui sopra potrebbero in effetti deprimere ancora di più le aree produttive in decadenza, Frey evidenzia come studi dimostrino che investire in capitale umano invece che in strutture fisiche porti a risultati migliori in termini di rinascita produttiva delle aree depresse. Il ruolo degli insegnanti, nella veste però di tutor, sarà ancora importante: nelle attività in aula dovranno facilitare il processo di apprendimento dello studente guidandolo nella piattaforma online, dovranno accertarne l'acquisizione delle nozioni e contribuire a svilupparne le *soft skills*, le quali saranno sempre più importanti nei lavori del futuro nondimeno perché meno automatizzabili rispetto le *hard skills*. Le *soft skills*, infatti, risultano essere difficilmente trasferibili attraverso le lezioni online, in quanto più prettamente relazionali. **Passando invece al *lifelong learning*, questo diventa sempre più importante, in quanto è centrale nel dare ai lavoratori, resi ridondanti dalle tecnologie e non, l'aggiornamento professionale utile a restare sempre occupabili nel mercato del lavoro.** Ancora una volta la formazione attraverso le piattaforme online può risultare molto funzionale: si può proporre al lavoratore una composizione personalizzata di moduli aderenti alle sue necessità professionali. I moduli nella proposta di Frey, dovranno essere costruiti e costantemente aggiornati di concetto tra governo, associazioni datoriali e altri stakeholders, così da aderire al meglio alle esigenze provenienti dalle imprese. I paesi del G20 devono quindi collaborare allo sviluppo di queste piattaforme online.



Le *policy* proposte da Frey si collocano, evidentemente, in un solco ben diverso rispetto alle prime tre che abbiamo brevemente analizzato: quest'ultime sostengono indirettamente che per la persona non sia importante il lavoro in quanto tale, quale fattore di dignità e compimento della persona stessa, ma più che altro lo sia il reddito che da esso deriva. **Al contrario Frey, con queste esemplificative proposte, mostra come si possa affrontare la digitalizzazione dell'economia tenendo al centro della trasformazione il lavoratore in quanto tale: ma per fare ciò vi dev'essere un ruolo attivo e anticipatorio del Governo, il quale deve sapere investire risorse e competenze.**

Carlo Zandel

ADAPT Junior Fellow

 [@CarloZandel](#)

Scarica il **PDF** 