

INTERVISTA A **NATALE FORLANI**, PRESIDENTE **INAPP**

# «Il bacino di riserva di competenze c'è, ma per attrarle serve la conciliazione»

«L'obiettivo di aumentare l'occupazione, nonostante la riduzione della popolazione in età di lavoro, è tecnicamente possibile ma solo alla condizione di aumentare l'attrattività della domanda di lavoro, gli investimenti sulle competenze e di favorire la conciliazione dei carichi lavorativi con le scelte di vita delle persone». **Natale Forlani**, già sindacalista, esperto di relazioni industriali e ora presidente dell'**Inapp** (Istituto per l'analisi delle politiche pubbliche) non è pessimista sul lavoro nell'Italia del 2050. Ma non nasconde le difficoltà, che sono molte e diverse.

**L'evoluzione demografica negativa sarà la componente che più di altre rischia di condizionare il mercato del lavoro e la crescita economica. È un destino segnato?**

La riduzione della popolazione in età di lavoro è un dato certo e già operativo, perché si concretizza da diversi anni nell'esodo pensionistico dei lavoratori anziani che risulta di gran lunga superiore a quello delle corti giovanili che entrano nel mercato del lavoro. L'Istat lo quantifica nell'equivalente di 5 milioni entro il 2040. Non esiste una risposta univoca all'esigenza di rigenerare la popolazione attiva per rispondere, non solo, ai fabbisogni del sistema produttivo, ma anche all'esigenza di rendere sostenibile la spesa sociale per la prevedibile crescita del numero assoluto dei pensionati e delle persone non autosufficienti. La prima risposta ragionevole da mettere in campo è quella di aumentare il tasso di occupazione con l'inserimento lavorativo degli 1,6 milioni di disoccupati, e di almeno 3 milioni della componente di quelle inattive disponibili a lavorare. Inoltre, circa 2,5 milioni di occupati con contratti a termine o part time dichiarano di essere disponibili a lavorare con orari superiori. Il contributo dei nuovi immigrati può consentire di soddisfare una parte dei nuovi fabbisogni e a ridurre l'età media della popolazione attiva.

**L'invecchiamento della popolazione comporterà comunque anche un innalzamento della età di partecipazio-**

**ne attiva al lavoro. Come si può stimolarla e favorirla?**

Le statistiche sull'andamento dell'occupazione evidenziano una crescita dei lavoratori over 50, 650mila negli ultimi 12 mesi, di gran lunga superiore a quella media generale. È un dato costante degli ultimi 4 anni, superiore alla tendenza demografica della popolazione attiva, e dell'aumento dell'età pensionabile. Significativo il fatto che l'incremento sia caratterizzato soprattutto dai rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Detto ciò, è bene evidenziare che il cambiamento positivo dell'atteggiamento delle imprese nei confronti dei lavoratori anziani, compresi quelli prossimi all'età di pensione, è motivato dalla carenza di lavoratori disponibili per la gran parte dei mestieri, soprattutto esecutivi, che richiedono qualificazione, esperienza e prestazioni che comportano disagi. La resilienza dei lavoratori anziani si mantiene elevata anche per il basso impiego delle tecnologie digitali in una parte rilevante delle piccole imprese e dei settori dei servizi. Il tema dell'invecchiamento attivo deve essere assunto dalle politiche del lavoro con un complesso di regolazioni normative, contrattuali e di politiche, ad esempio la compatibilità tra quote di pensione e salari per rendere flessibile l'età pensionabile, le offerte formative, le misure di welfare settoriale e aziendale per prevenire le malattie.

**Qual è l'impatto prevedibile dell'Intelligenza artificiale sul mercato del lavoro italiano? Una maggiore polarizzazione tra alti profili in grado di**

**governarla/utilizzarla e dall'altra parte lavori manuali di basso profilo?**

L'impiego delle nuove tecnologie è fonte di preoccupazioni di diversa natura. Ci sono filoni di pensiero che prefigurano un'apocalisse dei posti di lavoro, e, all'opposto, altri che attribuiscono alle tecnologie digitali generative la capacità di migliorare notevolmente le condizioni lavorative. Allo stato attuale sono in corso due tendenze comuni per tutti i Paesi sviluppati: una domanda di lavoro che non trova lavoratori dispo-

nibili; una crescita dell'obsolescenza delle professioni e una domanda di nuove competenze che risulta superiore alla capacità delle offerte formative di soddisfare i fabbisogni. Nel breve e medio periodo credo che gli obiettivi principali delle politiche del lavoro siano quelli di cercare di ridurre queste criticità per offrire risposte al sistema produttivo e alle problematiche delle persone che ne derivano. Le nuove tecnologie digitali possono contribuire a ridurre la fatica fisica e intellettuale ma, paradossalmente, anche di valorizzare la componente creativa e soprattutto emotiva e relazionale delle prestazioni lavorative. Fermo restando che la capacità di trasferire e di utilizzare le tecnologie digitali richiederà una valorizzazione delle professioni e delle competenze tecniche, dovremo remunerare adeguatamente le persone che si rendono disponibili per il lavoro di cura, la manutenzione delle abitazioni, l'istruzione e l'accesso ai servizi per le popolazioni anziane, l'accoglienza e l'intrattenimento, solo fare qualche esempio.

**A svilupparsi maggiormente saranno tutti i lavori di cura intesi in senso ampio?**

I numeri sono già evidenti in tutti i Paesi. Sanità, lavoro di cura, istruzione, accoglienza turistica, ristorazione, intrattenimento, sono i settori di attività che contribuiscono alla crescita dell'occupazione. Non è affatto detto che queste attività coincidano strutturalmente con la bassa produttività e le retribuzioni povere. La seconda provincia per reddito pro capite italiana è Bolzano dove il settore turistico influenza poco meno della metà del valore aggiunto. La telemedicina e l'aumento delle prestazioni diagnostiche, specialistiche a domicilio possono fare altrettanto nel settore sanitario.

**La formazione giocherà comunque un ruolo chiave, ma come permetterà a tutti di accedere a programmi di qualità?**

Sì, senza dubbio. È fondamentale non solo per l'adeguamento delle competenze ma anche per rigenerare fiducia

e autostima delle persone. Qui, purtroppo, scontiamo un ritardo accumulato nel tempo rispetto a tutti i principali Paesi europei: la carenza di laureati, la debolezza delle pratiche di alternanza scuola lavoro, la sottovalutazione delle competenze tecniche, la scarsa valorizzazione dei percorsi formativi nell'ambito produttivo. Non manca-

no le buone pratiche, ad esempio l'aumento dei livelli di formazione aziendale e delle relazioni tra imprese, sistema scolastico e università nelle medie e grandi aziende. Ma, in generale, la quantità e la qualità delle offerte formative rimangono distanti dai fabbisogni. Purtroppo, ho la sensazione che le istituzioni pubbliche, il sistema sco-

lastico e universitario e le parti sociali non avvertano la gravità del problema. Inutile lamentarsi se, nel frattempo, non si alza la domanda e l'offerta di nuove competenze e se le remunerazioni non vengono adeguate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Francesco Riccardi



«Occorrono buoni salari, valorizzare la cura e l'invecchiamento attivo. Fondamentale la formazione»