

Sessione 17: Cambiamento tecnologico, abilità e mercato del lavoro

Nell'attuale era digitale, la tecnologia è diventata dominante, a partire dalla vita di ogni giorno, fino al nostro lavoro quotidiano. L'avvento di Industria 4.0 sta provocando cambiamenti evidenti nell'organizzazione del lavoro che individui, imprenditori e responsabili politici non possono ignorare. In un mondo caratterizzato da un cambiamento tecnologico pervasivo e dall'incertezza globale, la natura del lavoro e la domanda di competenze cambiano continuamente e il mancato adattamento a questi cambiamenti può provocare perdita di competitività, disoccupazione e bassa crescita dei salari.

In questo contesto il capitale umano è la chiave del successo. Il capitale umano è caratterizzato dall'insieme di capacità e conoscenze che un individuo può accumulare, sia prima della sua vita lavorativa attraverso l'istruzione formale sia durante l'orario di lavoro, grazie alla formazione sul posto di lavoro e al *learning by doing*. È il fattore che consente alle aziende di utilizzare il progresso tecnologico in modo più efficiente, trasformandolo in produttività e, a livello macroeconomico, in tassi di crescita elevati in grado di autosostenersi nel tempo. La complementarità tra capitale umano e tecnologia permette di evitare le *low-skills low-quality traps* (Scicchitano, 2010) che, ad oggi, sembrano aver intrappolato il nostro paese. Pertanto, studiare le determinanti e l'effetto del *mismatch* delle competenze è estremamente importante per l'attuazione di politiche economiche adatte alla transizione tecnologica in atto.

La letteratura economica ha ampiamente studiato il cambiamento tecnologico. Negli ultimi anni si è sviluppata un'interessante linea di ricerca empirica, introducendo il concetto di *Skill Bias Technical Change* (SBTC) che ha teorizzato e dimostrato lo spostamento della domanda verso i lavoratori qualificati (Acemoglu e Autor, 2011). Il filone di ricerca dello SBTC è stato quindi seguito e supportato dalla teoria del *Routine Bias Technical Change* (RBTC). L'effetto principale di RBTC è la polarizzazione dei lavoratori verso gli estremi della distribuzione delle qualifiche, a scapito di quelle intermedie, più routinarie, codificate e quindi più colpite dai processi di automazione in corso. In questo contesto, il noto indice delle attività di routine (RTI) sviluppato da Autor e Dorn (2013) è in grado di catturare il grado di routine dei compiti manuali e cognitivi per un'economia. Il RTI è diventato il principale indicatore di questo approccio basato sulle mansioni e fornisce un quadro relativamente nuovo per studiare l'impatto della tecnologia sulla domanda di lavoro. Viene fuori una curva a U abbastanza ben definita nella distribuzione delle abilità che è coerente con la teoria della polarizzazione del lavoro (Autor et al., 2003, 2006; Goos and Manning, 2007).

Nella sostanza il messaggio chiave in questo filone di letteratura è che il cambiamento tecnologico, causando una rapida obsolescenza delle competenze, sta conducendo a una crescente discrepanza tra competenze e compiti (Zago, 2018). L'obiettivo di questa sessione è di esplorare gli effetti del cambiamento tecnologico sul mercato del lavoro, con particolare attenzione all'Italia.

Coordinatori: Sergio Scicchitano (s.scicchitano@inapp.org) e Andrea Ricci (an.ricci@inapp.org), INAPP (Istituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche).