

Martino Troncatti

Presidente ACLI Lombardia APS

Veglia per il lavoro | Milano | 28 marzo 2025

Nel cuore delle trasformazioni globali che caratterizzano il primo quarto del XXI secolo, l'Italia si trova a un bivio cruciale. Da un lato, le tre grandi transizioni – tecnologica-digitale, ecologico-ambientale e demografica – disegnano scenari di opportunità e rischi; dall'altro, emergono con forza le contraddizioni di un mercato del lavoro che, seppure abbia mostrato timidi segnali di ripresa, rimane profondamente segmentato e diseguale.

Il contesto economico e occupazionale

Nel corso del 2024, l'economia italiana ha registrato una crescita del PIL modestamente inferiore al ritmo di espansione dell'occupazione. Il numero complessivo di lavoratori, comprendente dipendenti e autonomi, è aumentato dell'1,5%, toccando quota 24 milioni, di cui oltre 10 milioni di donne, sebbene il tasso di partecipazione femminile – pari al 53,3% nella fascia di età 15-64 anni – continui a collocarsi significativamente al di sotto della media europea. Sul piano dei flussi, le **comunicazioni obbligatorie** relative al periodo gennaio-settembre 2024 indicano 10,142 milioni di attivazioni di rapporti di lavoro, tuttavia solo il 16% assume forma di contratto a tempo indeterminato, mentre l'84% ricade in forme temporanee o atipiche (collaborazioni, somministrazione, lavoro stagionale). Questo squilibrio tra quantità e qualità dell'occupazione diventa ancor più marcato se si considerano le cessazioni di durata inferiore a 30 giorni, che rappresentano oltre un terzo del totale, indice di precarietà diffusa.

Il tema della **qualità del lavoro** emerge anche dall'analisi delle ore lavorate per dipendente, diminuite dello 0,3% rispetto al 2023 (-1,1% nell'industria; +0,2% nei servizi), e dal ricorso crescente alla **cassa integrazione**, che ha raggiunto 9,5 ore ogni mille ore lavorate, con un incremento di 1,8 ore sull'anno precedente. Sul fronte della sicurezza e della salute, le denunce per malattie professionali sono aumentate del 21,6% (+15.745 casi) e, sebbene gli infortuni totali siano leggermente diminuiti (-0,7%), i decessi sul lavoro sono saliti del 4,7%, passando da 1.029 a 1.077 casi, con un particolare incremento di quelli in itinere.

Le **disparità territoriali** restano profonde: il Nord conserva un tasso di occupazione del 69,7%, il Centro si attesta al 66,8% e il Mezzogiorno precipita al 49,3%, con punte di inattività femminile nel Sud che toccano il 43,9%. La popolazione giovanile, pur beneficiando di un lieve calo dei NEET (da 1,4 a 1,3 milioni), soffre di una transizione scuola-lavoro sempre più lunga e frammentata; il tasso di occupazione nella fascia 15-24 anni è calato al 19,7%, mentre il tasso di inattività ha superato il 75%. I lavoratori migranti, in crescita fino a rappresentare il 10,9% della forza lavoro, subiscono un divario salariale medio del 26,3% rispetto agli italiani, con differenziali ancora più accentuati per le lavoratrici straniere. Una menzione a parte merita la condizione delle persone con disabilità: solo il 33% di quelle con limitazioni gravi e il 57% di quelle con disabilità lievi risultano occupate, contro il 62% della popolazione senza disabilità, un gap che si traduce in esclusione sociale e perdita di potenziale umano.

Le trasformazioni introdotte dall'intelligenza artificiale

I principali studi e le ricerche sulla AI, come quelli elaborati dal CNEL insieme al CESE nei mesi scorsi, sottolineano la necessità di un approccio olistico: infrastrutture di connettività sicura, solide catene di approvvigionamento e la previsione un Ufficio AI europeo dotato di competenze e risorse per monitorare l'applicazione delle norme, promuovere codici di condotta volontari e garantire che i sistemi di AI rispettino diritti fondamentali e valori europei. Insieme a queste attenzioni, occorre poi ragionare sugli impatti diretti sui luoghi di lavoro: se da un lato l'IA promette di sollevare i lavoratori da compiti ripetitivi – gestione di e-mail, stesura di report, analisi di grandi volumi di dati, produzione di contenuti multimediali –, dall'altro ingenera nuove forme di controllo algoritmico, che possono tradursi in sorveglianza costante (wearables), assegnazione automatica dei turni e perdita di autonomia decisionale, con conseguenze negative sulla salute mentale e il benessere dei lavoratori.

Ciò che emerge con chiarezza è che la **sostenibilità dell'innovazione** non potrà essere affidata esclusivamente a logiche di efficienza: sarà necessario un **dialogo sociale** robusto, capace di coinvolgere sindacati e rappresentanze dei lavoratori in tutte le fasi dell'introduzione dell'IA, garantendo trasparenza, formazione continua e aggiornamento normativo. Solo in questo modo si potrà trasformare il timore in fiducia e far convergere lo sviluppo tecnologico con il diritto al lavoro dignitoso.

Un progetto condiviso di società capace di mettere al centro i lavoratori

Nel solco del magistero di **Papa Francesco**, che ha ricordato come «il lavoro non è una merce: è strumento di dignità, di giustizia e di pace» (Udienze ACLI, Sala Nervi 23 maggio 2015 e 1 giugno 2024), le ACLI Lombardia – ma qui l'invito è esteso a tutte le altre realtà che partecipano a questa Veglia – propongono una visione di società fondata su tre pilastri: formazione continua, solidarietà organizzata e fraternità. La formazione deve essere intesa come percorso permanente, supportato da un'**anagrafe delle competenze** in grado di monitorare il capitale umano, orientare politiche formative mirate e ridurre il mismatch tra domanda e offerta, particolarmente acuto in Lombardia, dove quasi la metà delle posizioni per laureati resta di difficile copertura.

Le reti territoriali delle nostre esperienze associative e di servizio – così come ad esempio i nostri centri ENAIP o gli sportelli di patronato – diventano presidi di inclusione e orientamento, di presa in carico integrale dei bisogni, in grado di intercettare le fragilità – precarietà giovanile, marginalità dei senior, esclusione dei disabili, vulnerabilità economica delle famiglie – e di fornire risposte integrate che combinino orientamento professionale, formazione, assistenza sociale e accompagnamento al lavoro. In tale contesto, la **solidarietà organizzata** non è solo assistenza, ma partecipazione attiva alla costruzione del bene comune, attraverso il mutuo aiuto e l'impegno civico.

La **fraternità**, infine, trova espressione nella promozione di modelli di contrattazione collettiva decentrata e partecipativa, in cui lavoratori, imprese e istituzioni collaborino per definire condizioni di lavoro eque, riconoscendo alla persona un ruolo di protagonista nei processi decisionali. Una visione compiuta di contrattazione multilivello può divenire leva di innovazione sociale, riducendo gli squilibri territoriali e di genere e sostenendo le categorie più deboli.