

Il lavoro che cambia

Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro

In occasione del centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro – ILO e del prossimo G7 che quest'anno si svolgerà in Italia e sarà dedicato al rapporto tra “Scienza, Tecnologia e Lavoro”, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali intende promuovere una riflessione sul tema della trasformazione del lavoro rispetto ad una sempre più diffusa automazione e digitalizzazione della società. Lo farà coinvolgendo tutti i protagonisti del tema in un dibattito plurale e partecipato, partendo dalle quattro direttrici principali, delineate da ILO:

- lavoro e società;
- organizzazione del lavoro e della produzione;
- lavoro dignitoso per tutti;
- governance del lavoro.

L'azione si sviluppa in coerenza con il **Piano Nazionale Industria 4.0**, messo in campo dal Ministero dello Sviluppo Economico, sulla base dei principi fissati nei Pilastri del sociale della Commissione europea e tenendo conto del programma di azione dell'**Agenda 2030 dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile**.

Ciò che si intende tracciare è un quadro del lavoro che cambia, con una particolare attenzione all'impatto che le **trasformazioni tecnologiche** stanno avendo e potranno avere sul lavoro. Una base di riferimento utile a definire delle linee programmatiche - corroborate da evidenze empiriche, dall'approfondimento di singoli casi e dalla generazione di scenari mediante tecniche di simulazione - in grado di cogliere le opportunità offerte da Industria 4.0 e, al contempo, garantire la sostenibilità sociale di forti trasformazioni, in un contesto internazionale politico e sociale in profondo mutamento. Ma anche un **calendario di attività** capace di portare avanti quelle azioni necessarie a governare e a rispondere sin da subito alle esigenze dei cambiamenti in atto, per aiutare a crescere il sistema imprenditoriale italiano e migliorare le condizioni lavorative, economiche, sociali e culturali delle persone e della comunità che abitiamo.

In questo senso, la **relazione tra cambiamento tecnologico e lavoro** andrà osservata da una pluralità di angolazioni, quali:

- la quantità e la qualità dell'occupazione;
- le competenze e la formazione;
- le relazioni industriali e la regolamentazione;
- le politiche industriali;
- la nuova organizzazione del lavoro e del welfare state;
- l'interazione tra prospettivi micro (condizioni lavorative che cambiano) e macro (crescita economica).

Questa riflessione avviene in un contesto di forte **trasformazione tecnologica**, in cui il nuovo modo di produrre e commercializzare beni e servizi ha ripercussioni dirette e chiaramente identificabili sul mercato, sulle sue dinamiche, sul cambiamento delle tipologie di lavoro e sulla vita sociale dei lavoratori. La transizione verso Industria 4.0 è una trasformazione tecnologica che sta investendo tutti i domini dell'economia: la produzione, il consumo, i trasporti e le comunicazioni. Tale trasformazione è guidata dall'intreccio di **digitalizzazione ed automazione** e si caratterizza per una duplice natura. Da un lato grandi

opportunità associate alla creazione di nuova ricchezza e maggior benessere, dall'altro la sfida sulla **sostenibilità sociale** di un **nuovo sistema economico**.

Nascono **nuovi bisogni** e di conseguenza **nuovi prodotti**, e gli agenti che sapranno innovare per primi, beneficiando delle nuove tecnologie, avranno un notevole vantaggio di mercato. Assistiamo e assisteremo alla distruzione e alla contemporanea creazione di posti di lavoro, associata all'introduzione dei nuovi processi, così come a cambiamenti qualitativi e quantitativi nelle prestazioni lavorative.

E' un contesto di grandi **opportunità per il sistema imprenditoriale italiano**, che ha dimostrato di essere in grado di creare e produrre beni e servizi di qualità. Il sistema produttivo, attraverso la digitalizzazione e l'automazione, potrà da un lato **migliorare la qualità e la capacità produttiva**, dall'altro **raggiungere nuovi mercati internazionali**. Dovremo essere in grado di fare network, di cogliere queste opportunità soprattutto in quelle zone del Paese dove il gap infrastrutturale è oggi più forte, ma in cui non manca il **capitale umano** su cui puntare e investire per far crescere l'innovazione tecnologica. Un'azione volta ad accrescere in tutto il Paese la forza produttiva ed occupazionale, e conseguentemente, **migliorarne le condizioni sociali**.

Per rispondere e **governare questi cambiamenti** è necessario colmare la differenza di velocità che oggi c'è tra le repentine trasformazioni portate dall'innovazione tecnologica e le azioni del policy maker in materia di lavoro, formazione, sicurezza e welfare. Nel futuro infatti il tema della protezione sarà sempre più connesso con il tema dell'inclusione. Ciò che rende tutto più complesso è che ci troviamo in una fase in cui possiamo dire che **il passato non è passato ma il futuro è già arrivato**: nel mondo del lavoro convivono infatti vecchi e nuovi mestieri, ai quali sarà necessario prestare la stessa attenzione per garantire a tutti garanzie ed opportunità.

A queste esigenze dobbiamo rispondere **promuovendo forme di integrazione di welfare pubblico e privato**, capaci di far fronte all'elevato dinamismo delle storie lavorative individuali. Una questione che pone con forza anche il tema della portabilità delle posizioni previdenziali nelle diverse fasi della vita lavorativa, un tema da portare avanti anche in Europa, al fine di adottare soluzioni uniformi ed evitare di alimentare situazioni di **dumping sociale**.

E' necessaria quindi un'azione che:

- promuova il cambiamento e ne colga le opportunità;
- guidi con lungimiranza le transizioni e i cambiamenti nel mondo del lavoro;
- si occupi delle opportunità e degli attuali problemi del lavoro non lasciando nessuno indietro.

Organizzazione del lavoro e della produzione

La facilità del coordinamento e la pervasività dei network hanno rappresentato le precondizioni di quella che è stata definita la **“frammentazione verticale” dell'impresa**. Questo nuovo modo di realizzare e commercializzare beni e servizi rappresenta un nuovo paradigma produttivo che porta con sé cambiamenti importanti sul lavoro e sulla vita sociale dei lavoratori.

Cambia il concetto di “luogo di lavoro” (un tempo monolitico) che diventa oggi ubiquitario (“a portata di smartphone”) e potenzialmente pervasivo (da cui il tema del “diritto alla disconnessione”). In questo

percorso si riconoscono innovazioni e strappi fisiologici, e non mancano abusi e tentativi di “torsione” di alcune pratiche a scapito delle condizioni di lavoro. L’innovazione tecnologica, quindi, determina **evoluzioni significative sulla qualità e sulla quantità di lavoro**, sul concetto di ore lavorate, sull’approccio alla partecipazione e al luogo fisico di lavoro e di conseguenza sull’interesse della vita sociale delle persone.

Un elemento di novità profondo riguarda **l’abbattimento delle barriere**. Il perimetro dei processi produttivi tenderà ad allargarsi rendendo sempre più rarefatta la distinzione tra impresa madre e fornitori, tra manifattura e servizi ancillari, tra espletamento di operazioni codificate e programmate nel tempo e fornitura di servizi spot e on-demand, tra mansioni svolte da lavoratori contrattualizzati e riconoscibili entro uno specifico contesto produttivo e self-contractors che si relazionano con molteplici organizzazioni contemporaneamente. Si tratta, cioè, di una **espansione** senza precedenti del **concetto di flessibilità**, che trasformerà le condizioni di lavoro, la vita economica e sociale. Una delle sfide sarà creare una giusta rete di protezione sociale per lavoratori e aziende, in grado di assicurare a tutti un forte sistema di welfare fatto di politiche attive e passive, e di continuità previdenziale.

L’evoluzione dei processi produttivi e le nuove dinamiche di organizzazione del lavoro richiedono un ruolo più attivo dei lavoratori, un apporto qualificato in termini di creatività, competenza, responsabilità. Emerge, insomma, l’esigenza di una disponibilità dei lavoratori al coinvolgimento nel processo produttivo, ad una maggiore **partecipazione alla vita dell’impresa**. Un elemento cui va dato forte impulso a partire dalle realtà imprenditoriali che hanno già realizzato esperienze di questo tipo, dall’impresa cooperativa alle altre tipologie aziendali che, come è avvenuto in altri paesi, si trovano ad affrontare questa esigenza.

Industria 4.0 inciderà significativamente su tutti i comparti produttivi della manifattura e dei servizi. Nel campo della **manifattura**, asset fondamentale per l’attività produttiva del nostro Paese, l’Advanced Manufacturing e **l’Internet of Things** porteranno verso **l’ottimizzazione dei processi e la produzione just-in-time**, con la disponibilità di stampanti 3D e di robot capaci di svolgere mansioni operativamente complesse e di apprendere dalle proprie stesse operazioni, raffinando le capacità realizzative. Questo nel tempo ridurrà il fabbisogno di persone nei processi produttivi.

Per quanto riguarda i servizi, i **Big Data** e gli avanzamenti nella **robotica** consentono già oggi la **sostituzione di mansioni umane ad alto tasso di complessità**. Pensiamo a robot equipaggiati di algoritmi capaci di sostituire operatori di call center, di assistenza post-vendita e redattori di articoli. La grande disponibilità di dati e la relativa semplicità nel loro utilizzo aprono importantissime opportunità. Tuttavia ancora oggi in Italia molte aziende non hanno accesso all’utilizzo dei Big Data. Bisogna considerare il fatto che queste funzioni hanno dei costi fissi elevati - almeno nella fase iniziale - ma è vero anche che il loro utilizzo per il nostro sistema produttivo, fatto di piccole e medie imprese, **sarà determinante per l’aumento di produttività**, per la crescita occupazionale e la competitività sul mercato globale. Per questo sarà fondamentale promuovere gli investimenti in questo settore.

Un altro cambiamento che ha un forte impatto riguarda l’emergere dell’**economia delle piattaforme**, che ha messo in diretta relazione prestatori di servizi e clienti, ha accentuato la sincronizzazione e la **‘deterritorializzazione’ delle relazioni economiche**.

L’innovazione dei processi porta con sé anche nuovi rischi nell’attività lavorativa, quindi, trasforma anche il concetto di **sicurezza sul lavoro**. Occorrerà, pertanto, osservare con attenzione questo specifico ambito, accompagnandone l’evoluzione con un’azione legislativa in grado di garantire la sicurezza dei lavoratori, tenendo conto anche dei cambiamenti dinamici e continui di start up innovative e grandi aziende, riguardo ai loro processi produttivi e al loro modo di commercializzare beni e servizi.

Lavoro e società

Gli effetti del cambiamento tecnologico sulla quantità e nella qualità dell'occupazione sono oggetto d'analisi da moltissimo tempo. Che le macchine possano sostituire il lavoro è stato, ciclicamente, uno dei principali oggetti di riflessione e di studio. Tuttavia, la relazione tra condizione umana e innovazione tecnologica deve essere positiva per l'uomo.

Il **cambiamento tecnologico**, quindi, non è neutrale negli **effetti** che può avere **sui rapporti sociali, culturali ed economici**. Solo riconoscendo il suo ruolo attivo nel cambiamento dei rapporti sociali sarà possibile sfruttare le potenzialità tecniche delle innovazioni, minimizzando il rischio di disoccupazione, di riduzione dei salari, di frammentazione del lavoro e di deterioramento della protezione sociale.

L'innovazione tecnologica ha tra i suoi effetti la **creazione e la distruzione di posti di lavoro**. Sostanzialmente vanno a finire alcune tipologie di lavoro, mentre ne nascono altre. Ciò è conseguenza dell'automatizzazione e della digitalizzazione dei processi. Allo stesso tempo, però, le innovazioni possono determinare la **riduzione delle ore necessarie per svolgere alcune funzioni** insostituibili nella loro interezza dai processi innovativi.

Dobbiamo promuovere un **nuovo approccio al lavoro** in cui saranno sempre più importanti, oltre all'attuazione di politiche attive che migliorino e accrescano costantemente le competenze delle persone, gli interventi sul sociale finalizzati in particolare ad accrescere la qualità della vita degli individui e delle comunità che essi animano e abitano. Quindi, per produrre politiche adeguate a questi cambiamenti non si potrà prescindere dall'evoluzione della qualità e della quantità del tempo che le persone passeranno al lavoro in ambienti e contesti differenti, come la propria comunità.

Un disegno organico di politiche per il "lavoro che cambia" deve tener conto anche dell'incidenza delle trasformazioni demografiche e dei flussi migratori, che comportano diverse modalità di formazione, di contatto e di raggiungimento. Sono cambiamenti che incidono fortemente sul lavoro e che ci impongono di costruire **politiche per l'inclusione sociale, per i giovani, per l'occupazione femminile, per l'invecchiamento attivo**, per la **previdenza** e per la **formazione** (inclusa l'attività di training e integrazione lavorativa dei migranti).

Lavoro dignitoso per tutti

L'impresa del futuro non potrà fare a meno dell'apporto di una forza lavoro umana, ma l'introduzione del digitale nelle nostre economie, nel tempo, esclude dal mercato le imprese meno produttive con una conseguente **evoluzione dell'economia** stessa.

Le **aziende che innovano** tanto e subito sono più competitive, **umentano la loro produttività, accedono a nuovi mercati e di conseguenza possono assumere di più**.

Le imprese con ritardi tecnologici si trovano davanti molte difficoltà e vedono la fine di alcuni lavori tradizionali, portando spesso i lavoratori a perdere la loro posizione.

Il primo passo è **spingere le imprese verso l'innovazione tecnologica** e la cultura del digitale, attraverso misure di incentivi e di sensibilizzazione sull'importanza dell'innovazione. Il piano Industria 4.0, con i Digital Innovation Hub ad esempio, aiuta le aziende ad intraprendere questa strada. Un lavoro che deve avere

l'obiettivo di **colmare il divario che c'è tra chi ha già raccolto la sfida dell'innovazione e la maggioranza del sistema**, che ancora non ha considerato l'importanza dello sviluppo tecnologico anche nei settori tradizionali e che rischia per questo di uscire dal mercato. Per questo la dotazione da parte delle imprese di competenze e di strumenti digitali rappresenta uno snodo fondamentale.

Le **evoluzioni tecnologiche**, nel lungo periodo, creano **maggior benessere per le persone**, ma nell'immediato creano vincitori e vinti, rischiando di svilire le condizioni di vita dei lavoratori. Qualsiasi macro invenzione che ha impattato sull'economia ha avuto bisogno di tempo per produrre risultati tangibili.

Per evitare una simile deriva, è importante porre particolare attenzione alle istanze provenienti dai settori produttivi e ai bisogni alimentati dalle nuove tecnologie, promuovendo formule contrattuali che offrano una cornice in grado di sostenere un sistema produttivo in trasformazione, coniugando il rapporto di lavoro con relazioni contrattuali in grado di salvaguardare il ruolo e le conduzioni sociali del lavoratore. Occorre innovare, e adeguare alle mutate condizioni e ai vincoli finanziari, i temi della previdenza, della cittadinanza sociale, delle politiche attive e passive, nonché della regolazione del lavoro, dell'istruzione e della formazione, guardando alle future figure professionali.

Non possiamo tollerare sfruttamenti e distorsioni in tipologie di lavoro, autonome o dipendenti, che rischiano di lasciare senza protezione sociale e rendere difficili le prospettive previdenziali di attuali e futuri lavoratori.

È il caso della **gig economy** - modello economico sempre più diffuso dove non esistono più le prestazioni lavorative continuative ma si lavora sempre di più on demand - che ha generato, a fronte di nuovi positivi servizi offerti, la necessità di sostenibilità sociale del lavoro connesso a queste piattaforme. Sarebbe fondamentale anche considerare una responsabilità etica delle piattaforme di sharing, che aiuti a garantire giuste condizioni di salario, sicurezza, welfare e vita sociale dei lavoratori.

Il riassorbimento di posti di lavoro "distrutti" dall'innovazione tecnologica è un processo difficile e complesso. Sarà necessario intervenire con politiche attive e di formazione in grado di non lasciare nessuno indietro, cambiando profondamente l'attuale paradigma della formazione professionale. Le persone non si formano più fino ad un certo periodo della loro vita, ma entrano in un imprescindibile percorso di lifelong learning mirato ad avere sempre le competenze necessarie per un mondo del lavoro straordinariamente dinamico. In questa irreversibile trasformazione a cui stiamo assistendo, la **tecnologia può essere un'alleata**. I corsi di formazione erogati online danno l'opportunità di raggiungere platee molto ampie, pur senza sostituire del tutto la formazione in presenza, ma rappresentando uno strumento essenziale per l'**aggiornamento professionale** e per la diffusione di competenze di base. Di qui la necessità di un'azione organica in grado di assicurare a tutti servizi di riqualificazione delle competenze, anticipando i fabbisogni professionali e orientando la formazione sia di chi già lavora sia di chi è all'inizio del suo percorso di istruzione, in ottica complementare alla promozione degli investimenti tecnologici e all'aumento della ricerca di base e applicata.

La **relazione tra conoscenza e lavoro risulta** in questo senso **decisiva**. Solo puntando fortemente sul capitale umano riusciremo a vincere la sfida dell'innovazione tecnologica. Favorire la relazione tra conoscenza e lavoro significa anche guardare e anticipare il cambiamento attraverso una forte azione di orientamento e un'armonizzazione che contempra specificità di studio più vicine al lavoro che cambia. Bisogna implementare i percorsi di studio con tutte quelle competenze, a partire da quelle digitali, necessarie ai giovani per essere preparati al nuovo lavoro e alle conseguenti nuove figure professionali.

Il processo di **armonizzazione tra sapere e lavoro** passa anche sicuramente dal miglioramento e dal rafforzamento dell'alternanza scuola lavoro. Da un lato bisogna aumentare le risorse economiche necessarie ad espandere l'alternanza a più studenti possibile, dall'altro bisogna creare la cultura e gli strumenti necessari affinché le aziende spino l'importanza del progetto, partecipino in numero elevato e permettano di creare numerosi percorsi di vera alternanza. Un processo che deve interessare non solo la scuola ma anche l'Università e la ricerca, favorendo innanzitutto un contatto diretto tra studenti universitari ed imprese. E' una sfida decisiva che deve coinvolgere le istituzioni scolastiche e universitarie, oltre a tutte le parti sociali chiamate in causa.

Governance del lavoro

Occorre definire una cornice regolamentare che prevenga le distorsioni e raccolga le opportunità di cambiamento, come fatto già con il **"Jobs Act"** e con l'insieme di norme a sostegno dell'autoimprenditorialità e, più recentemente, dal rafforzamento di quelle a tutela dei lavoratori autonomi e disegnando (lavoro agile) nuove regole per le modalità non tradizionali di esecuzione della prestazione lavorativa.

La digitalizzazione ha creato un ambiente favorevole al **lavoro effettuato in remoto**, aprendo nuovi spazi di realizzazione professionale per categorie spesso confinate ai margini del mercato del lavoro. In più, l'ubiquità del posto di lavoro, oltre a rispondere a nuove esigenze "generazionali" di autonomia, consente una conciliazione vita/lavoro potenzialmente più fluida, soddisfacente ed efficace. Tuttavia, tale prospettiva potenzialmente virtuosa è affiancata anche da rischi significativi. Infatti, molte forme "non standard" di lavoro finiscono per replicare situazioni di possibile sfruttamento già sperimentate in passato. Tra le forme di lavoro non-standard, **la codatorialità, il lavoro condiviso, il management a progetto, il part-time, il crowd-employment** sono solo tra le formule più comuni. Lo sforzo di approfondimento svolto dall'ILO offre molti spunti sul tema e segnala le conseguenze negative dell'eccessivo ricorso a contratti "al ribasso". Si rischia, con l'uso improprio di queste forme di lavoro, di escludere dalle tutele previdenziali e di welfare gruppi consistenti di lavoratori, spesso giovani.

In questa prospettiva anche le parti sociali saranno chiamate a confrontarsi con sfide cruciali nei prossimi anni. In primo luogo, dovranno cogliere tempestivamente e interpretare le evoluzioni tecnologiche all'interno dei diversi settori produttivi, in modo da governare efficacemente i possibili effetti, anche positivi, sul tessuto occupazionale. Altrettanto strategico si rivelerà il ruolo della contrattazione, a tutti i livelli, intesa come cerniera in grado di congiungere in modo sempre più evoluto i bisogni e le aspettative dei lavoratori con le nuove esigenze produttive. Ma la contrattazione dovrà essere anche lo strumento con cui accrescere e misurare la produttività e offrire, nel contempo, ai lavoratori risposte efficaci in termini di welfare. Lo Stato, il mondo delle imprese, le organizzazioni di categoria e i sindacati colgono quindi la sfida del cambiamento tecnologico e vedano in esso non un pericolo, ma un'opportunità per la qualità della vita dei lavoratori e delle imprese.

L'obiettivo è lavorare per la **sostenibilità sociale del lavoro e migliorare le condizioni di vita** di ogni individuo e della sua comunità. Il nostro compito è creare un lavoro al passo coi tempi, dinamico e con certezze utili all'inserimento nella società contemporanea internazionale, attraverso l'implementazione di

strumenti di governance capaci di indirizzare opportunamente il cambiamento tecnologico a favore dei processi produttivi e delle dinamiche occupazionali.

Giovani e lavoro

Il profondo **cambiamento legato alla diffusione delle nuove tecnologie** investe anche le fasce più giovani della popolazione. L'innovazione tecnologica porta alla polarizzazione tra coloro che hanno la preparazione necessaria per competere in un mercato sempre più digitale e globalizzato (gli insider) e quelli che invece incontrano maggiori difficoltà e si trovano costretti a competere per posti a bassa qualificazione (gli outsider).

Inoltre, è necessario essere consapevoli che l'innovazione tecnologica porta con sé la distruzione di posti di lavoro ma, al contempo, crea opportunità che richiedono nuove competenze sia per il lavoro subordinato sia per le attività professionali e imprenditoriali.

Su questo sfondo, il fenomeno della disoccupazione giovanile presenta due aspetti distinti. Da un lato i giovani, in quanto "**nativi digitali**", sono, a prima vista, candidati ideali per cogliere i benefici occupazionali di **industria 4.0**. Il loro approccio diretto alle tecnologie, essenziali nello sviluppo di industria 4.0, può rappresentare un vantaggio decisivo e un elemento qualificante della nuova forza lavoro.

Dall'altro lato, invece, incidono negativamente, sull'opportunità di ingresso nel mercato del lavoro, sia un mismatch significativo tra le capacità richieste dal mondo del lavoro e quelle offerte all'interno di percorsi educativi tradizionali, la minore domanda di lavoro umano destinato ad essere progressivamente sostituito dalla digitalizzazione e l'automazione dei processi produttivi, la mancanza di turn-over prodotta da politiche di austerità per il controllo del debito pubblico, le cui espressioni principali sono stati l'ultima riforma delle pensioni e la drastica riduzione di assunzioni nel settore pubblico. Tutto questo ha determinato una forte contrazione delle opportunità per i giovani. Quelle nuove che sono emerse in questi ultimi anni presentano caratteristiche molto diverse. Da un lato si profila la domanda di professioni ad alta qualificazione e ad elevato tasso di capacità creativa e di autonomia gestionale; dall'altro, invece, si assiste alla diffusione di lavori poco qualificati, a bassa remunerazione, senza adeguate garanzie previdenziali e tutele assistenziali. È un fenomeno che emerge con dimensioni rilevanti nella gig economy che se da un lato promuove nuove opportunità, dall'altro ci pone il problema di come assicurare maggiori diritti e tutele ai lavoratori che vi operano, anche attraverso un'innovazione degli strumenti tradizionalmente utilizzati a questo fine.

È quindi essenziale adeguare i percorsi di studio e di formazione, integrare l'apprendimento scolastico e universitario con l'esperienza lavorativa, definire un ruolo più efficace dell'orientamento e armonizzare conoscenza e lavoro con percorsi di studio e di formazione più vicini al lavoro che cambia e alle nuove figure professionali. Per questo è fondamentale **investire sull'alternanza scuola-lavoro**, puntare sul rafforzamento delle competenze digitali (in linea con quanto suggerito dall'Europa per eliminare un gap che rischia di far restare scoperti, nei prossimi anni, tra i 500 e i 700 mila posti di lavoro nel campo dell'ICT), e attivare politiche attive di accompagnamento al lavoro.

La digitalizzazione sta creando **nuove figure professionali**, nuove modalità di esercizio dell'attività professionale, nuove relazioni lavorative e produce opportunità di creazione di nuova impresa. I "nuovi lavori", tra cui già oggi possiamo annoverare **free lance e startupper**, meritano di essere valorizzati in quanto esperienze portate avanti senza la paura di fallire e con il coraggio di tracciare un percorso verso il futuro. Si tratta di un approccio importante per la crescita del nostro paese, per l'evoluzione del sistema produttivo. Per questo, dobbiamo aiutare i giovani che vogliono realizzare le proprie idee imprenditoriali

sburocratizzando il sistema e sostenendo, economicamente e tecnicamente, l'avvio dell'attività imprenditoriale.

Senza trascurare la necessità di sviluppare **strumenti innovativi di apprendimento e skilling continuo**. L'evoluzione sempre più rapida delle tecnologie digitali rende infatti necessario ed urgente adeguare il sistema educativo verso una concezione di formazione continuativa (lifelong learning), fondamentale per adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato, rendere pervasivo l'uso delle tecnologie e formare persone sia per acquisire skill specifiche sia per sviluppare una mentalità flessibile, agile e innovativa, che metta il lavoratore in condizione di adattarsi ai cambiamenti del mercato.

Accanto a questo, bisogna prevedere un **rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro** che passi anche dalla promozione delle politiche attive e dal potenziamento dei centri per l'impiego, con servizi specifici di accompagnamento al lavoro per tutti i giovani che interrompono anticipatamente o che terminano il loro percorso di studi e di formazione.