

randstad
research

Le nove sfide per il
futuro del lavoro
nella logistica

Il Rapporto di sintesi.

Daniele Fano

Piacenza, 29 novembre 2019



In sintesi.

La qualità del lavoro migliora:

- *un insieme più ampio di competenze;*
- *mansioni più responsabilizzanti, meno pesanti e meno ripetitive;*
- *nascono nuove professioni e la maggior parte delle professioni attuali non sparirà: si trasformerà.*

Ma gli ostacoli da superare rimangono tanti. Li abbiamo sintetizzati in nove sfide.

L'importanza del settore.

Oltre due milioni e mezzo di occupati nelle professioni logistiche.

- **Dove si concentrano territorialmente?** Il 31% nel Nord Ovest, il 25% nel Nord Est.
- **La supply chain industriale è molto rilevante:**
 - il 43% degli occupati si trova nella logistica come servizio, ma il 30% nella supply chain industriale, quindi molto rilevante;
 - nel Nord Est gli occupati nella supply chain industriale pesano quanto gli occupati nella logistica come servizio (38%). La supply chain industriale ha un peso elevato anche nel Nord Ovest (36%).

Gli occupati coinvolti in cambiamenti epocali.

- 9 Megatrend. In particolare:
 - l'ambiente;
 - la trasformazione digitale;
 - l'accelerazione della connettività.

Quali sono gli effetti della digitalizzazione sull'occupazione?

- Gli indicatori di due studiosi divenuti il punto di riferimento, Frey e Osborne, riguardo alla esposizione agli effetti della trasformazione digitale sono molto «drastici»: esposizione intorno al 70% per professioni tipiche della logistica.
- Gli indicatori sono alti anche per i conducenti di mezzi per la convinzione, controintuitiva per alcuni, che la guida autonoma sia ormai alle porte.

Come si manifesteranno gli impatti negativi della digitalizzazione nel tempo?

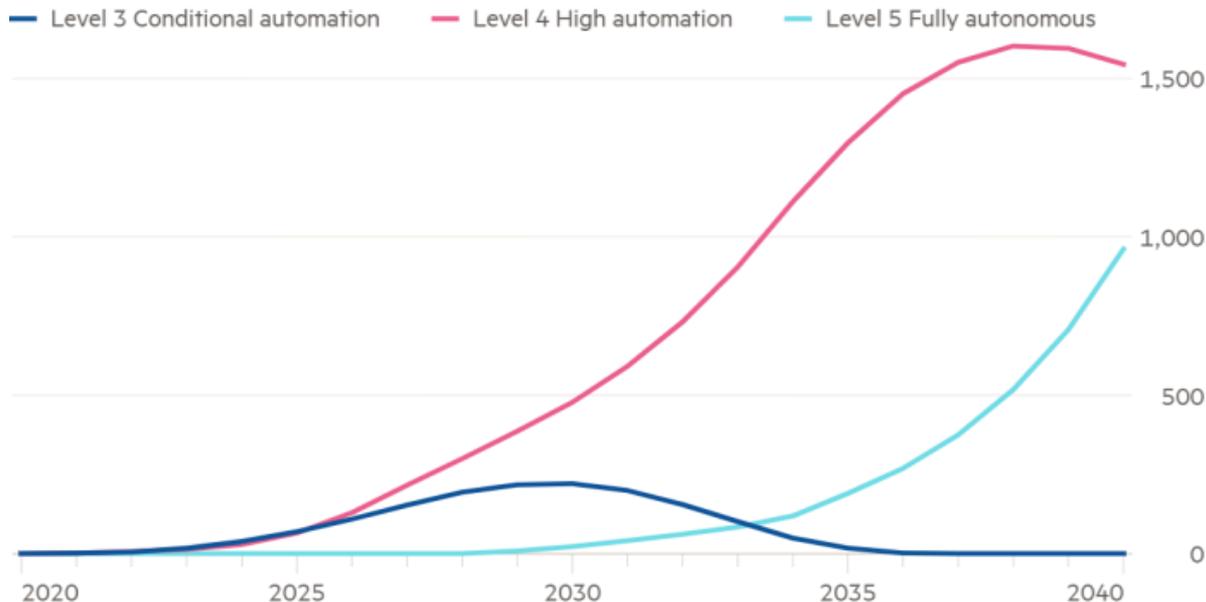
Una volta riscontrato un impatto negativo, si pone un duplice quesito al quale Frey e Osborne non arrivano a rispondere.

- Come si «spalmeranno» gli impatti nel tempo?
- Quali eventuali «effetti di sostituzione» genereranno?

La guida autonoma dovrebbe affermarsi nel corso dei prossimi vent'anni.

Projected value of the driverless market

Worldwide autonomous car and robotaxi market (\$bn)



Intanto accade.

Iveco & Volvo (ma non solo) sperimentano il «platooning».

La sensoristica fotonica promette livelli altissimi di controllo a basso costo.

E oggi a Merano...



E il lavoro cambia.

- Meno conducenti.
- Più controllori, pianificatori, programmatori.

La sfida del lavoro. Un problema italiano.

Tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni:

Italia: 58,2

Europa dei 28: 68,2

Germania: 76,0

Portogallo: 68,9

Svezia: 76,6

I fattori che favoriscono l'aumento dell'occupazione.

Migliori livelli di **istruzione e formazione**.

Nel 2018, il tasso di occupazione tra i diplomati dell'istruzione terziaria (84,5%) è stato molto più elevato del totale medio dell'UE (73,2%).

Ricerca, sviluppo e innovazione.

Obiettivo Europa 2020: «aumentare gli investimenti pubblici e privati combinati in R&S al 3% del PIL entro il 2020». Oggi in Italia siamo al **1,35 (target Italia 1,53. Dato del 2017- ultimo presente)**.

Efficacia nel **contrasto all'esclusione sociale** e alla povertà.

Per esempio, oggi in Italia i giovani che non studiano e lavorano (Neet) sono il **19,1%** della popolazione giovanile contro il **10,6%** in Europa (**dato al primo quadrimestre 2018**).

I megatrend che creano lavoro.

- Gli investimenti per il controllo ambientale e la sostenibilità.
- La crescita dell'IoT, del controllo digitale delle filiere, l'innovazione e il marketing.
- L'accelerazione della connettività.
- La società della conoscenza.

Ma come si configura il nuovo lavoro?

L' «ibrido» come concetto chiave che riprende e supera la contrapposizione (utile) tra *soft skills* e *skills primarie*.

"Soft skills" VS "hard skills"?



Le “soft skills” sono più di uno slogan o una moda.

In un'epoca di grandi trasformazioni, sono fattori chiave:

- la collaborazione
- il dialogo
- la capacità di leadership

Altre soft skills: *literacy, numeracy*, “imparare ad imparare”.

Sono aspetti che OCSE e World Economic Forum hanno messo al centro dei lavori del futuro.

Perché sentiamo l'esigenza di andare oltre il concetto di soft skills, pur essendone dei "fan".

- «Soft» è un concetto diminutivo e generico.
- Se si specifica il livello di osservazione la distinzione tra «soft» e «hard» diventa meno rilevante. Per esempio l'inglese tecnico.

OCSE e WEF, lavorando su un universo previsivo «a tutto campo», si fermano necessariamente a livelli di qualifiche piuttosto generali. Naturale che anche le competenze su cui si focalizzano siano anch'esse tali.

Con un osservatorio ravvicinato tutto diventa più specifico e preciso: l'ibrido è il nuovo paradigma.

- Anche le soft skills richiedono una preparazione approfondita.
- Per esempio, per un manager dell'import-export, collaborare vuol dire anche negoziare; interloquire vuol dire parlare lingue estere con padronanza dei termini tecnici: **hard** o **soft**?
- In realtà serve un «ibrido» di competenze precise.

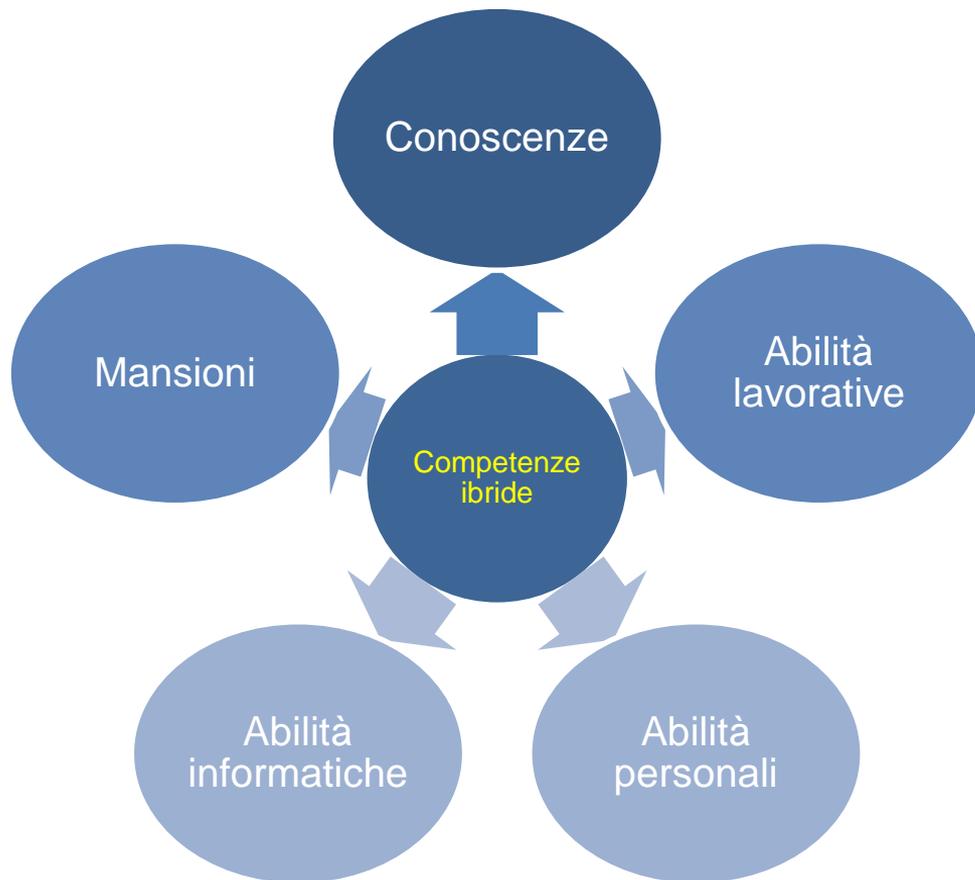
Pensate a come venivano visti i pianeti prima di Galileo.

- Sembravano tutti uguali.
- Galileo ha preso il cannocchiale e ha scoperto che Saturno era diverso, più di un semplice pianeta.



Disegno di Saturno realizzato da G.Galilei nel 1610



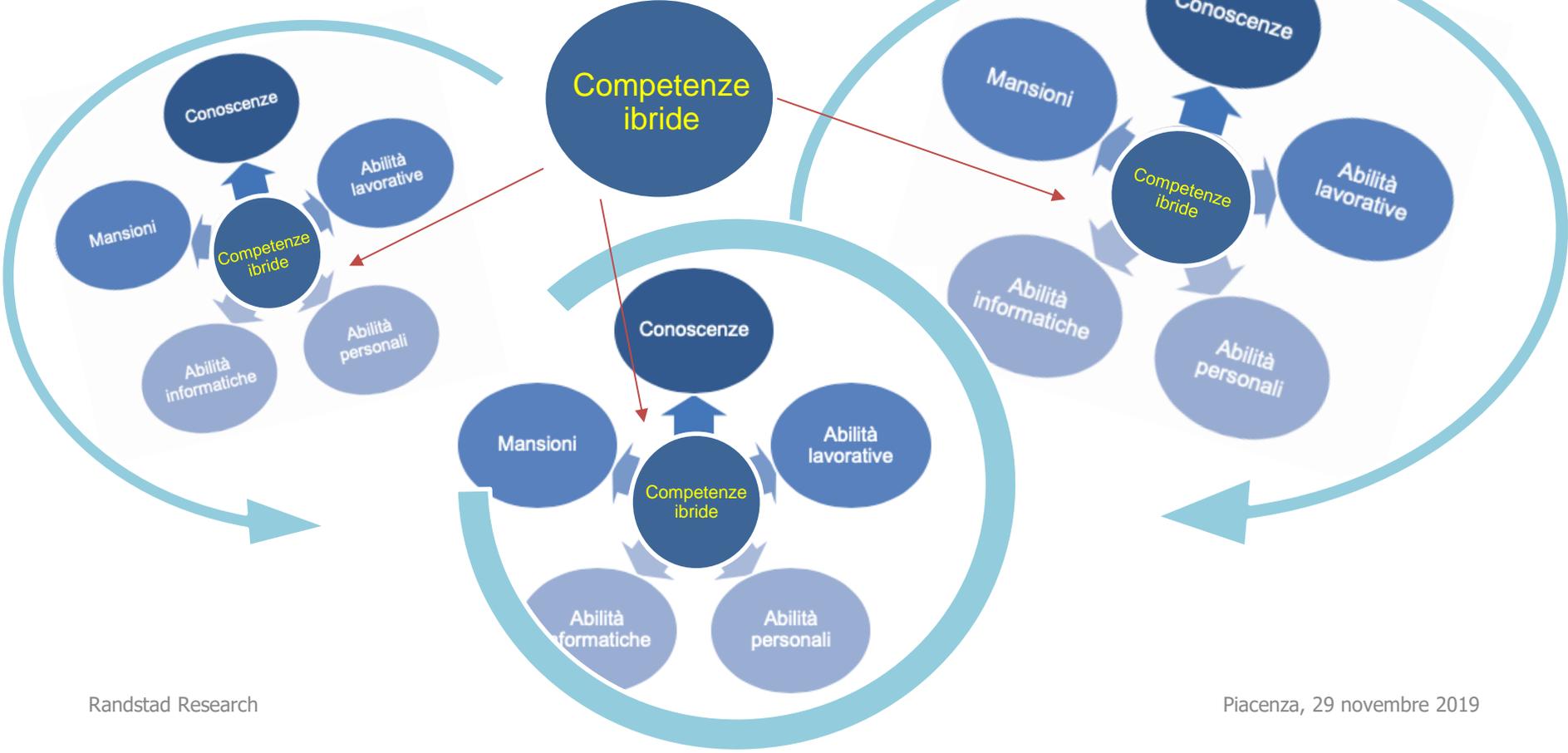


Anche le qualifiche vanno osservate da vicino.

Utilizziamo lo standard O*Net e del Repertorio delle professioni Inapp Istat, ambedue aggiornati periodicamente.

Scopriamo che le nuove competenze sono "ibride": le cosiddette soft skills non si affiancano semplicemente alle hard skills, ma interagiscono in uno schema integrato di mansioni e competenze.

Collaborare con professionalità.



Riguardo le professioni di oggi: quali sono e come sono attraversate dal cambiamento?

Una parte delle skills richieste sta cadendo in disuso (es. forza fisica), perciò le buttiamo nella «pattumiera».



Un'altra parte delle skills è sempre più richiesta (es. le competenze digitali) e lo sarà ancora di più negli anni a venire.



Fattori comuni e diversi nelle competenze.

Principali skills richieste: quattro figure a confronto.

SKILLS	conducente	facchino	imballatore di magazzino	montatore elettrico
Parlare	Sì	Sì		Sì
Ascolto attivo	Sì	Sì	Sì	Sì
Comprensione scritta	Sì	Sì	Sì	Sì
Adattabilità		Sì	Sì	Sì
Coordinazione		Sì	Sì	
Scrivere				
Gestione del tempo	Sì		Sì	
Pensiero critico		Sì		Sì
Risoluzione di problemi complessi	Sì			Sì
Orientamento al servizio		Sì		
Operazione e controllo	Sì	Sì		
Senso critico				
Monitoraggio delle operazioni	Sì			
Manutenzione delle attrezzature	Sì			Sì
Riparazioni	Sì			Sì

E le professioni di domani.

Esempi:

- il carbon footprint analyst;
- il broker delle tecnologie.

La ruota dell'Unità Professionale.

CONOSCENZE (esempi):

- Chimica, biologia e fisica
- Economia e diritto
- Logistica e Ingegneria dei Trasporti
- Modellizzazione dei sistemi complessi

SKILL (esempi):

- Negoziazione
- Capacità di lavorare con strumenti
- Autonomia e responsabilità



ABILITÀ (esempi):

- Attività di squadra
- Manualità
- Creatività

MANSIONI (esempi):

- Monitoraggio e valutazione delle emissioni inquinanti
- Valutazione di impatto ambientale
- Programmazione di interventi di monitoraggio
- Simulazione dei sistemi di trasporto

COMPETENZE TECNOLOGICHE (esempi):

- Software (Visual Basic, C)
- Linguaggi web (Python)
- Gestione database

La ruota dell'Unità Professionale.

CONOSCENZE (esempi):

- Robotica, IoT, automazione, digitalizzazione
- Organizzazione aziendale
- Marketing e comunicazione

SKILL (esempi):

- Capacità di negoziare, collaborare, offrire soluzioni pratiche
- Inglese
- Autonomia e responsabilità



MANSIONI (esempi):

- Supportare le aziende nella scelta degli investimenti e nella selezione del capitale umano
- Monitorare la sostenibilità e il valore aziendale
- Negoziare e facilitare

COMPETENZE TECNOLOGICHE (esempi):

- Big data
- Sistemi operativi
- Progettazione di software

ABILITÀ (esempi):

- Creatività
- Capacità di comunicazione
- Progettazione

Le nove sfide da affrontare.

1. Dare centralità alla logistica.
2. Cavalcare i megatrend.
3. Cooperare e competere nelle filiere.
4. Avere un management aperto.
5. Capire come le trasformazioni attraversano le qualifiche.
6. Contrastare l'emergenza formazione.
7. Cambiare la percezione dei mestieri.
8. Creare gli ambienti adatti.
9. Ispirare l'orientamento.