

Colloquio con Paul Renda, già presidente dei Giovani di Assolombarda

Macchine al posto degli uomini? È urgente capire la tecnologia

di GABRIELE RENZI

Sin dalla notte dei tempi, la storia dell'uomo è stata definita dal suo rapporto con la scienza e la tecnologia. Storia che negli ultimi secoli è corsa particolarmente veloce al ritmo imposto dalle rivoluzioni industriali.

La prima, a cavallo tra '700 e '800 introdusse il concetto della fabbrica in cui gli operai, spesso sfruttati, lavoravano con macchine alimentate ad acqua o a vapore. La seconda, a fine '800, fu determinata dalla disponibilità di nuove fonti energetiche, l'acqua e il petrolio, e dal concetto di catena di montaggio che ha caratterizzato tutto il ventesimo secolo facendo nascere l'industria moderna. Subito dopo il boom economico, la terza rivoluzione industriale ha visto l'ingresso sulla scena dell'informatica e dei processi di automazione.

Oggi, la quarta rivoluzione industriale sta rapidamente e profondamente modificando lo scenario. Le nuove tecnologie intelligenti, dall'IoT, al cloud, all'intelligenza artificiale stanno cambiando sia il mercato che il mondo del lavoro. Un'evoluzione più rapida che mai, basti pensare a quanto siano cambiate le potenzialità dei dispositivi mobili negli ultimi 5 anni o a come, solo pochi anni fa, concetti come *smart working* e *DaD*, domotica o machine learning fossero poco conosciuti e

professioni come lo sviluppatore di App, l'influencer, il rider o il tecnico di stampanti 3D, fossero marginali.

Stiamo assistendo ad una nuova fase dello sviluppo umano in cui la tecnologia corre così veloce da rischiare di lasciarci indietro se non addirittura di sostituirsi a noi. Ne abbiamo parlato con Paul Renda, imprenditore, già presidente dei Giovani di Assolombarda, Ceo di Miller Group e fondatore della startup Spartan Tech.

Lei svolge attività di consulenza per moltissime aziende. Esiste consapevolezza e cultura dell'innovazione?

Dopo una certa reticenza, negli ultimi tre anni c'è stato un cambio culturale importante. Oggi c'è grande predisposizione al cambiamento, anche se spesso si fatica a interpreta-



re l'innovazione, a capire quali tecnologie siano mature e quali no. Per fare un esempio è inutile parlare di intelligenza artificiale se non si ha un cloud e dei dati protetti e gestiti correttamente. Spesso nel nostro mercato non si ragiona in ottica strategica, ma tattica. Le aziende americane hanno pianificazioni a 5 anni quindi sanno esattamente qual è il percorso da seguire. Ragionano in ottica strategica. Le aziende italiane invece pianificano a 3 anni, più spesso a 24 mesi. Questo vuol dire ragionare in ottica tattica, ponendosi nella condizione migliore possibile in un certo momento ma col rischio poi di andare fuori strada nel medio e lungo termine.

Pensando ai lavoratori, come vengono gestiti dalle aziende i cambiamenti che l'innovazione porta con sé?

L'uomo è sicuramente centrale in questa transizione ed è fondamentale che tutto l'ecosistema aziendale risponda in maniera univoca rispetto al cambiamento. Difficile generalizzare, ma se penso a Milano, Torino e parte del Triveneto, c'è predisposizione all'innovazione, un allineamento di interessi tra investitori, imprenditori, management e collaboratori che fa procedere le aziende molto velocemente. In altre zone d'Italia invece c'è ancora un po' di ritrosia, per cui nelle aziende si creano dei sistemi frenanti. Non è una questione di soldi. Ho visto diversi progetti abortire anche con grandi budget a disposizione. Se non si crea un allineamento di interessi e non c'è una linea strategica chiara, calata dall'alto certo, ma allo stesso tempo ben compresa da tutta l'azienda, allora questa transizione diventa difficile.

La velocità con cui evolve la tecnologia non rischia di ampliare ulteriormente la distanza tra settore pubblico e settore privato?

Quando si parla di pubblica amministrazione, oltre all'efficienza nei processi, bisognerebbe pensare anche alla necessità di un approccio più moderno ed efficace. Quando, ad esempio, si esce con una norma basata su tecnologie vecchie di 5 anni si finisce per appiattare il mercato e frustrare la buona impresa che non può mettere a terra le proprie capacità e competenze. Ad esempio non ho mai sentito parlare seriamente di *open innovation* nella pubblica amministrazione, ma in realtà è proprio da qui che bisognerebbe partire. Nelle aziende in cui si applica questo modello, le persone si convincono che l'innovazione porta dei vantaggi e finiscono quindi per riceverla costruttivamente. Intelligenza artificiale, blockchain, machine learning sono temi che la pubblica amministrazione non può continuare a procrastinare perché nel momento in cui saremo pronti sarà arrivato il *quantum computing* o altre tecnologie ed allora ci ritroveremo drammaticamente indietro rispetto al mercato e ai bisogni delle persone. Serve un reale allineamento tra il sistema della PA e le esigenze delle imprese.

L'intelligenza artificiale sta facendo passi da gigante. Si prefigura uno scenario in cui la macchina non sostituisce solo il lavoro fisico, ma anche quello intellettuale. Stiamo varcando un limite?

Ci sono tante ottime iniziative, legate soprattutto alla cura della persona. Tanto altro di buono si sta facendo nel campo della soste-



nibilità. Grazie alla tecnologia cureremo meglio le malattie e miglioreremo la qualità di vita. Mi spaventa però quando questa tecnologia è utilizzata per sostituire persone: mi occupo quotidianamente di trasformazione digitale e di ammodernamento di impresa e inizio a essere davvero molto preoccupato dal domani. Fatico a immaginare una società in equilibrio quando tra soli 10 anni molti dei compiti che siamo abituati a svolgere con grande senso di responsabilità verranno eseguiti da sistemi "super intelligenti". Solo per citarne alcuni: amministrazione; controllo di gestione; web marketing ... tutte mansioni che entro un triennio rischiano di essere completamente sostituite da macchine e software molto performanti. Cosa faranno queste persone? Non sarà facile dargli nuove competenze. Servono tempo e investimenti importanti, che l'impresa non può certo sostenere da sola. Dobbiamo ragionare come sistema Paese perché non manca molto tempo. L'intelligenza artificiale andrà impattare sul nostro modo di vivere la società e il mondo del lavoro. Inoltre, questa è una competizione nella quale, purtroppo, vincerà chi ha più denaro. Per cui saranno i colossi a fare la differenza con molti rischi,

ad esempio, per l'impresa italiana che è caratterizzata da un vasto tessuto di piccole e medie imprese.

Il tema del rapporto tra uomo e macchina ha molti risvolti etici. Ma in un mercato globale guidato dalla competizione esasperata le imprese possono davvero scegliere quale strada prendere? O rischiano di trovarsi fuori mercato?

Io sono un liberista innamorato della tecnologia, ma credo occorra ragionare su una tassazione correlata all'intelligenza artificiale, magari proporzionale al volume di dati che si va a gestire. È l'unico modo per bilanciare questo processo e le sue conseguenze sul mondo del lavoro. Dal punto di vista economico e produttivo infatti le aziende non hanno scelta, se vogliono competere sui mercati globali certe scelte sono obbligate. Serve un sistema calmierante che faccia costare di più certi servizi o saranno davvero molti i posti di lavoro che nel medio termine verranno persi: stiamo assistendo ad un'implementazione pervasiva della tecnologia in ruoli dove il pensiero umano è stato fino a oggi fondamentale e non ci rendiamo conto che stiamo facendo uscire dal mercato troppe persone che potrebbero non rientrarci mai più. Bisogna affrontare questa sfida con senso di responsabilità.

stico non finisce né con la maturità né con la laurea. La formazione è un processo in continuum: l'aggiornamento delle competenze dovremmo farlo tutti, costantemente, sempre.

Tradizionalmente ci sono distretti prevalentemente agricoli, altri industriali, altri manifatturieri. Questa nuova specializzazione e innovazione delle competenze porterà i lavoratori ad essere più universali e quindi meno legati al proprio territorio?

Sta succedendo esattamente il contrario. Negli ultimi decenni molti distretti e filiere industriali hanno delocalizzato parti della *supply chain* e della produzione in altri paesi, soprattutto in Asia. Adesso molte filiere e industrie, soprattutto americane ed europee, stanno riportando in patria i settori che avevano delocalizzato, compresi i servizi, gli approvvigionamenti, le sub-forniture: un fenomeno che si chiama *backshoring*. In questi contesti la specializzazione di lavoratori e know-how aiuta. Latina ad esempio ha una forte presenza di industrie farmaceutiche, con una concentrazione di lavoratori e tecnici in grado di lavorare in vari contesti del settore. Ciò consente a quel distretto di mantenere un presidio di competenze per cui anche le multinazionali trovano facilmente sul posto tutte le figure di cui hanno bisogno.

Anche le piccole e medie aziende hanno possibilità di aggiornarsi, di accedere a bandi o finanziamenti per la formazione?

Ci sono molti strumenti. In primis i cosiddetti fondi interprofessionali, che tra l'altro non costano nulla all'azienda. La Regione Lombardia ha istituito dei voucher per la formazione dei dipendenti. Ci sono bandi in uscita finanziati dal Fondo Sociale Europeo. C'è il Fondo Nuove Competenze. Ciò che manca alle aziende, secondo me, è sapere quali competenze o frontiere dell'innovazione intercettare. Con Next4 proponiamo alle aziende degli incontri per raccontare il mondo dell'innovazione: come questa impatterà nel loro settore e come si devono preparare. Ad esempio una delle frontiere è l'economia dello spazio, che deriva dall'utilizzo intensivo dei satelliti. Vengono fatti test sui materiali inserendoli in capsule che sono mandate sui satelliti per esperimenti in assenza di gravità. Il costo di queste sperimentazioni negli ultimi anni è molto calato, per cui adesso il "servizio" è alla portata delle Pmi, ma le aziende non lo fanno. Conoscere questi scenari può indurre le aziende e i settori industriali ad attrezzarsi per intercettare le opportunità. Partecipare a percorsi formativi diventa un fattore competitivo molto importante: perché l'azienda si prepara prima di tanti altri. Prima che sia tardi.

BREVI DAL PIANETA

• **Clima mutato: con il caldo si rischia maggiormente la disidratazione**

«Con i cambiamenti del clima alle nostre latitudini è aumentata molto anche l'umidità. Questo vuol dire maggiore traspirazione. L'organismo si difende traspirando e quindi perdendo acqua. Se non si beve sufficientemente, ci si disidrata più velocemente che in passato e si va incontro a problemi per la salute che possono essere anche seri». È quanto ha affermato **Ciro Vestita**, nutrizionista e fitoterapeuta, divulgatore, autore di diversi libri in tema di alimentazione e benessere. «I giovani, ovviamente, rischiano di meno – sottolinea Vestita – e sono guidati anche da un naturale senso della sete che, invece, gli anziani perdono. Spesso, quindi, le persone con un'età più elevata dimenticano di bere. Da qui diversi disturbi. Tra questi quello meno conosciuto, è la sofferenza dell'occhio, in particolare del vitreo. Cominciano a comparire i "fosfeni" (o fotopsie), ovvero dei "lampi" nell'occhio. Il vitreo ha bisogno di acqua, se non ne ha comincia ad addensarsi e appaiono nella visione come dei corpi mobili».

• **In Antartide vulcani attivi, un osservatorio per controllarli**

Controllare costantemente i vulcani che in Antartide sono ancora attivi e che potrebbero costituire una minaccia per le basi di ricerca nel continente bianco: è questo l'obiettivo dell'osservatorio permanente per lo studio dei vulcani, realizzato in Antartide dall'Italia, con Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia e Università di Catania. Il primo sorvegliato speciale è il monte Melbourne, che si trova a 140 chilometri dalla base antartica italiana "Mario Zucchelli", e successivamente la ricerca si concentrerà anche sul vulcano Rittmann.