

Nota su Analisi degli impatti sul mondo del lavoro e delle imprese della diffusione dell'IA: risultati dell'indagine Censis

a cura dell'Ufficio Studi della Fondazione Metes – 18 Marzo 2025¹

A marzo 2025 Censis/Confcooperative hanno pubblicato uno studio sull'adozione dell'intelligenza artificiale (IA) nei vari Paesi del mondo partendo dalle informazioni messe a disposizione dal *Government AI Readiness Index 2024*². L'analisi dell'Oxford Insights compara il livello di preparazione all'introduzione dell'IA di 188 Paesi attraverso 10 dimensioni che riassumono 40 indicatori:

- Pilastro governo: visione, governance, capacità digitali e adattabilità;
- Pilastro tecnologie: maturità, capacità innovative e capitale umano;
- Pilastro dati e infrastrutture: infrastrutture, disponibilità dei dati, e la loro rappresentatività.

L'Italia si colloca al 25° posto, al di sotto anche di Francia, Regno Unito, Paesi Bassi e Germania. Come si può notare dalla tabella 1, nonostante l'aumento di due punti percentuali rispetto al 2021 della quota di imprese che utilizzano l'IA, il nostro Paese è ben lontano dal risultare performante sull'utilizzo dell'IA rispetto agli altri Paesi europei analizzati.

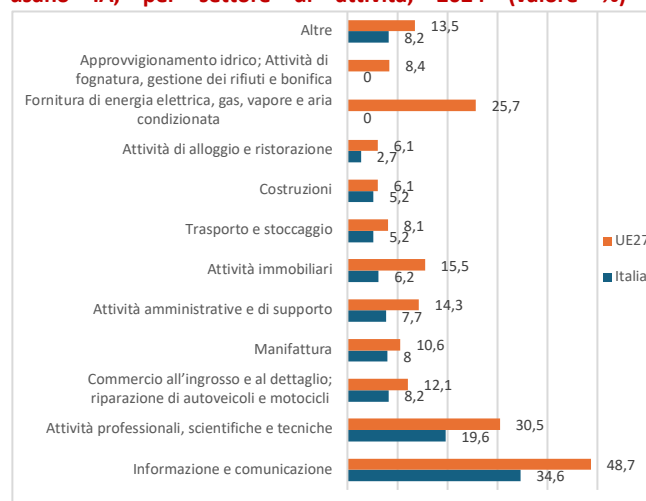
Tabella 1 - Quota di imprese che utilizzano l'IA. Dati 2021-2024 (valore %)

Paesi	2021	2023	2024
Italia	6,2	5,0	8,2
Germania	10,6	11,6	19,7
Spagna	7,7	9,2	11,3
Francia	6,7	5,9	9,9
Unione Europea	7,6	8,0	13,5

Fonte: elaborazione Censis/Confcooperative su dati Eurostat

Proseguendo l'analisi, il grafico 1 mostra come la percentuale di adozione dell'IA delle imprese europee è

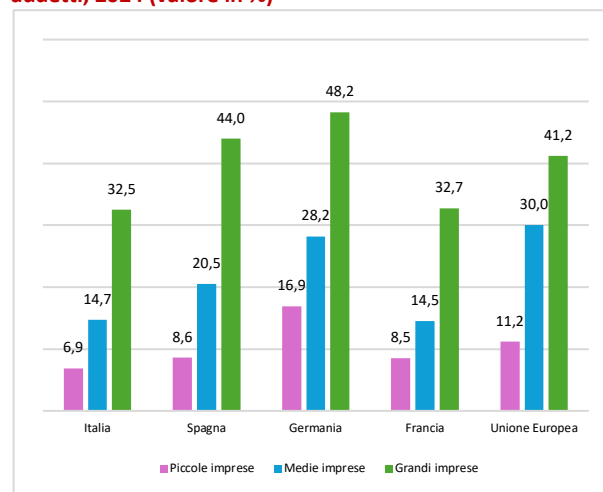
Figura 2 - Quota di imprese in Italia e nell'Unione Europea che usano IA, per settore di attività, 2024 (valore %)



Fonte: nostra elaborazione su dati Censis

positivamente correlata alla dimensione aziendale. Nello specifico, più un'azienda è grande più tende ad utilizzare l'IA. La relazione tra propensione all'adozione dell'IA e dimensione aziendale in Italia (32,5% di utilizzo delle grandi imprese, 14,7% nelle medie e 6,9% nelle piccole) è molto simile alla Francia (32,7% di utilizzo delle grandi imprese, 14,5% nelle medie e 8,5% nelle piccole) ma inferiore rispetto alla media UE27 (41,2% di utilizzo delle grandi imprese, 30% nelle medie e 11,2% nelle piccole). Tra i paesi europei oggetto dell'analisi di Censis/Confcooperative predomina la Germania con il 48,2% di utilizzo dell'IA nelle grandi imprese, il 28,2% nelle medie imprese e il 16,9% delle piccole imprese.

Figura 1 - Imprese che utilizzano l'IA in Italia per classe di addetti, 2024 (valore in %)



Fonte: elaborazione Fondazione Metes su dati Censis/Confcooperative

Analizzando nello specifico (vedi figura 2) l'utilizzo dell'IA per settori di attività in Italia si osserva che quelli che ne fanno maggiormente utilizzo sono *Informazione e comunicazione* (Italia: 34,6% Vs. UE27: 48,7%) e *Attività professionali* (Italia: 19,6% Vs. UE27: 30,5%). In Italia per il *Commercio* e la *Manifattura* si registra una propensione all'adozione dell'IA inferiore alla media europea, seppur registrando un utilizzo percentuale rispettivamente dell'8,2 (UE27: 12,1%) e dell'8,0 (UE27: 10,6%). Tassi di diffusione dell'IA inferiori si registrano per gli altri settori: *attività amministrative e di supporto* 7,7%; *attività immobiliari* 6,2%; *trasporto e stoccaggio* 5,2%, *attività di alloggio e ristorazione* 2,7%; *altre attività*³ 8,2%. Va sottolineato, come in Europa, il settore di *fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata*, registri un utilizzo dell'IA del 25,7%, mentre in Italia il ricorso a queste tecnologie per il settore è totalmente assente. Anche nel settore *idrico*, l'UE ha una media di utilizzo dell'8,4% mentre per l'Italia il dato appare nullo.

¹ Sintesi del documento Censis/Confcooperative, *Economia Artificiale. Esposizione del mondo del lavoro e delle imprese alla diffusione dell'IA*. Roma, marzo 2025

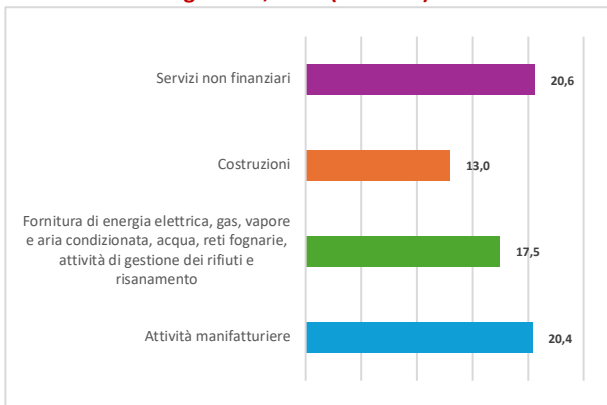
² Oxford Insights, *Government AI Readiness Index 2024* (<https://oxfordinsights.com/ai-readiness/ai-readiness-index/>)

³ Comprende tutte le altre attività ad eccezione dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca, delle miniere e delle cave, escluse quelle finanziarie

Previsione investimenti materiali e immateriali sulle tecnologie IA - Biennio 2025-2026

Secondo l'ISTAT, in Italia, il 19,5% delle imprese investiranno in beni e servizi legati all'IA nel biennio 2025-2026. Un dato rilevante, nel nostro campo, è la percentuale che riguarda le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco che vedranno coinvolte il 15,5% delle imprese a fronte del 20,4% del totale delle attività manifatturiere (vedi figura 3). Seppur risultando inferiore rispetto alle altre attività del settore manifatturiero, è pur sempre una percentuale che segnala una apertura delle imprese al tema dell'innovazione. Le imprese più propense agli investimenti sono, invece, quelle che appartengono al settore dei servizi non finanziari con una quota totale del 20,6%.

Figura 3 - Investimenti materiali e immateriali biennio 2025-2026 sulle tecnologie di IA, 2024 (valore %)

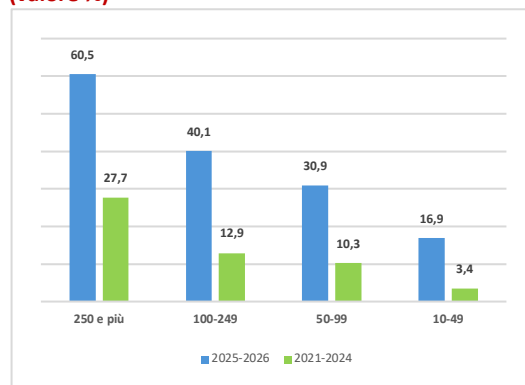


Fonte: nostra elaborazione su dati Censis

Analizzando le scelte delle imprese in base alla dimensione aziendale (Figura 4) si osserva che anche in

questo ambito le imprese con oltre 250 dipendenti hanno una maggiore propensione agli investimenti in IA: il 60,5% delle grandi imprese ha dichiarato infatti che investirà nel biennio 2025-2026 sulle tecnologie IA (nel 2021 erano il 27,7%). A seguire, le imprese con meno di 250 occupati con il 40,1% (nel 2021 erano il 12,9%); il 30,9% delle imprese con meno di 100 dipendenti dichiarano di essere disposte a investire sulle tecnologie IA (nel 2021 erano il 10,3%) e, infine, le imprese con meno di 50 dipendenti disposte agli investimenti rappresentano il 16,9% (nel 2021 erano il 3,4%). Il dato interessante è l'aumento in percentuale, che appare addirittura triplicato in alcuni casi, delle aziende che hanno investito nel triennio 2021-2024, segno evidente di un interesse sempre più crescente e reale all'implementazione dell'IA nelle strategie aziendali.

Figura 4 - Investimenti materiali e immateriali nel biennio 2025-2026 sulle tecnologie IA per dimensione aziendale (valore %)

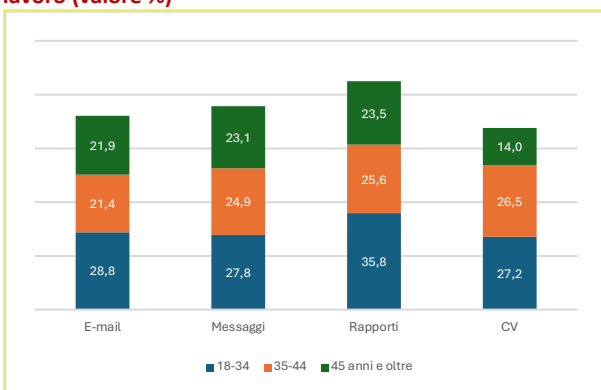


Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Campi di maggiore utilizzo dell'IA in Italia

Secondo una rilevazione Censis il 25% dei lavoratori utilizza l'IA per redigere rapporti, il 24,6% per formulare messaggi, il 23,3% per scrivere e-mail e il 18,5% per implementare il proprio curriculum vitae.

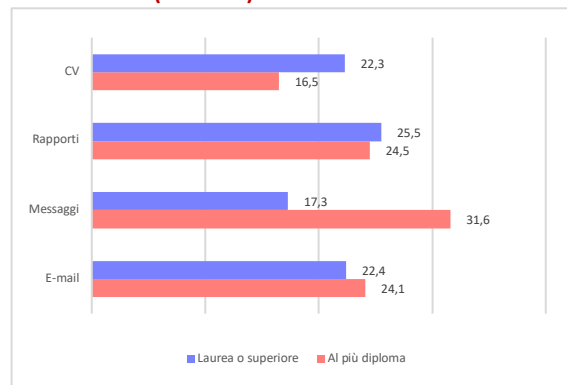
Figura 5 - Lavoratori italiani che dichiarano di utilizzare l'IA a lavoro (valore %)



Fonte: nostra elaborazione su indagine Censis, 2024

Interessante è analizzare come varia l'utilizzo dell'IA in ragione dell'età del lavoratore. Infatti, come evidenzia la figura 5, la maggiore quota di utilizzo dell'IA riguarda la fascia di età 18-34.

Figura 6 - Utilizzo dell'IA da parte dei lavoratori italiani per titoli di studio (valore %)



Fonte: nostra elaborazione su indagine Censis, 2024

Tra i lavoratori più giovani in particolare il 28,8% utilizza l'IA per la scrittura delle e-mail, il 27,8% nella formulazione di messaggi, il 35,8% nella stesura di rapporti e il 27,2% per la creazione del CV. La percentuale di utilizzo diminuisce, invece, con l'aumento dell'età. Segno evidente che la parte più giovane è più predisposta al cambiamento e soprattutto all'introduzione di nuove tecnologie. Se analizziamo la propensione all'utilizzo in

Economia e futuro

Secondo la stima McKinsey⁴, nel 2030 il 27% delle ore lavorate sarà automatizzato⁵ e i comparti maggiormente coinvolti (tabella 2) saranno: servizi di ristorazione (37%), supporto d'ufficio (36%), lavoro di produzione (36%), installazione e riparazione meccanica (33%), costruttori (30%), e **agricoltura (30%)**. La percentuale elevata registrata nel settore agricolo appare correlata alla crescente diffusione nel settore delle tecniche produttive che fanno ricorso ai dispositivi informatici di monitoraggio di mezzi ed attrezzature e di colture e terreni⁶. In generale, le mansioni a stretto contatto umano sono quelle meno propense all'automazione.

Tabella 2 - Impatto IA generativa sull'automazione delle ore lavorative entro il 2030 in Europa

Segmenti occupazionali	Valore %
Servizi di ristorazione	37
Supporto d'ufficio	36
Lavoro di produzione	36
Installazione e riparazione meccanica	33
Costruttori	30
Agricoltura	30
Professionisti STEM	27
Professionisti aziendali o legali	26
Servizi alla comunità	26
Servizio clienti e vendite	26
Servizio di trasporto	24
Management creativo e artistico	22
Formazione degli educatori e della forza lavoro	21
Manutenzione degli immobili	20
Manager	19
Assistenti sanitari, tecnici e operatori del benessere	17
Professionisti della salute	16

Fonte: elaborazione Censis su dati McKinsey Global Institute

Secondo McKinsey, quindi, nel 2030 ci sarà una ristrutturazione del mercato del lavoro a partire dalla richiesta di profili specializzati nell'utilizzo di IA. Questo comporterà una ulteriore polarizzazione del mondo del lavoro con, da un lato, una richiesta maggiore di mansioni specializzate con salari più elevati e, dall'altro, mansioni basilari con salari sempre più bassi. D'altro canto, diminuirà la richiesta di mansioni intermedie con salari medi e mansioni ordinarie con salari bassi. Questo dato si fa ancora più allarmante se si analizza la pubblicazione della Banca d'Italia secondo cui dei 22 milioni di lavoratori

base al titolo di studio, si nota (figura 6) come l'IA venga maggiormente utilizzata per scrivere e-mail (24,1%) e messaggi (31,6%) da lavoratori che hanno al più il diploma mentre i laureati o titoli superiori ne fanno un uso maggiore per la stesura dei rapporti (25,5%) e per la creazione di CV (22,3%).

attivi nel 2022 in Italia, circa 15 milioni ricadono nella fascia a medio-alta esposizione alla sostituzione/complementarità. A loro volta 9 milioni sono nella fascia esposta alla complementarità con l'IA e 6 milioni circa sono a rischio sostituzione. La tabella 3 offre un quadro completo delle prime dieci professioni in Italia altamente esposte alla complementarità o con alto rischio di sostituzione in Italia. Le mansioni correlate all'elaborazione di dati matematici e non sono quelle a rischio più elevato sia per la sostituzione che per la complementarità.

Tabella 3 - Prime 10 professioni esposte alla complementarità o a rischio sostituzione in Italia, 2023

	Alta esposizione complemento	Alta esposizione sostituzione
1	Direttori e dirigenti della finanza ed amministrazione	Matematico
2	Direttori e dirigenti dell'organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali	Contabile
3	Notai	Tecnici della gestione finanziaria
4	Avvocati	Tecnici statistici
5	Esperti legali in enti pubblici	Esperti in calligrafia
6	Magistrati	Economi e tesoriери
7	Specialisti in sistemi economici	Periti, valutatori di rischio e liquidatori
8	Psicologi clinici e psicoterapeuti	Tecnici del lavoro bancario
9	Archeologi	Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private
10	Specialisti in discipline religiose	Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese pubbliche

Fonte: elaborazione Censis su dati Banca d'Italia

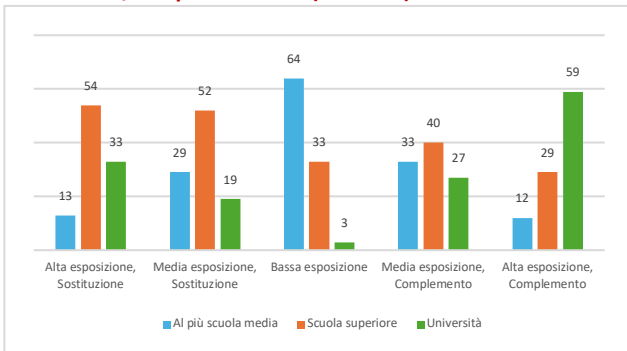
Un altro dato allarmante è la correlazione tra livello di istruzione e quindi di mansione che viene ricoperta e il binomio sostituzione/complementarità. Infatti, come si può notare dalla figura 7, il 59% dei lavoratori ad alto rischio di sostituzione/complementarità sono laureati; mentre la classe dei lavoratori a basso rischio di sostituzione/complementarità non raggiunge il grado superiore di istruzione (64%).

⁴ Include Repubblica Ceca, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Spagna, Svezia e Regno Unito

⁵ Censis/Confcooperative, *Economia Artificiale. Esposizione del mondo del lavoro e delle imprese alla diffusione dell'IA*. Roma, marzo 2025

⁶ Osservatorio Smart AgriFood, *La rivoluzione digitale in agricoltura e il fabbisogno di nuove competenze*, 15 ottobre 2024

Figura 7 - Livello di istruzione VS esposizione forza lavoro a sostituzione/complementarità (valore %)



Fonte: nostra elaborazione su indagine Censis

Per concludere, Censis/Confcooperative stima che il genere femminile sarà quello maggiormente colpito dall'introduzione dell'IA nel campo lavorativo, dato che chiaramente dovrà essere approfondito nei prossimi tempi per comprendere meglio le motivazioni di questo nuovo fenomeno di "gender gap".

L'introduzione di nuove tecnologie come l'intelligenza artificiale è un processo inarrestabile che segue l'evoluzione dei decenni. Fondamentale risulterà l'essere pronti all'impatto con regolamentazioni e campi di azione ben definiti.

Alcuni impatti della digitalizzazione sulla tradizionale visione del mondo del lavoro

All'implementazione del paradigma digitale si accompagnano profonde trasformazioni che mettono in discussione le tradizionali categorie analitiche finora adoperate e che riguardano nodi cruciali dei modelli di relazioni industriali attualmente vigenti. Un primo ambito riguarda le trasformazioni che il nuovo paradigma digitale produrrà sulle categorie tradizionali dell'**organizzazione del lavoro**. Il mutamento di paradigma prospettato dalla digitalizzazione supera, infatti, le logiche verticistiche del comando e del controllo richiedendo al prestatore di lavoro la capacità di lavorare con autonomia all'interno di cicli, e dunque per progetti e a risultato, con sempre minore rilevanza circa i modi, i tempi e persino i luoghi della prestazione di lavoro. In questo contesto sono evidenti i risvolti che queste implicazioni determineranno sull'organizzazione del lavoro in termini di flessibilità degli orari e di presenza fisica dell'operatore in azienda. Parallelamente bisognerà approfondire gli accorgimenti che in futuro sarà necessario adottare per evitare che questo nuovo paradigma organizzativo impatti pesantemente sulla vita delle persone permettendo comunque di bilanciare equamente i tempi di vita e di lavoro.

Un secondo ambito riguarda i risvolti che la digitalizzazione avrà su alcune tradizionali **aree professionali aziendali**. Le tecnologie flessibili che caratterizzano il digitale rendono possibile la quasi totale personalizzazione dei prodotti. Le occasioni di progettazione continua e le infinite combinazioni possibili per il settaggio dei macchinari fanno scomparire il vincolo della produzione massificata e standardizzata. Ciò consente un rapporto diretto tra produttore e consumatore, non più mediato da analisi di mercato, operazioni commerciali e soggetti terzi. In questo contesto sono evidenti i risvolti che ne deriveranno sulle risorse umane finora impegnate in azienda nelle funzioni amministrative, commerciali e di marketing aziendale.

Un terzo ambito di cambiamento riguarda la tradizionale strumentazione utilizzata nella **contrattazione**. La flessibilità su cui si fonda il paradigma digitale consente una drastica velocizzazione delle tempistiche di produzione mediante il ricorso a macchinari polivalenti che possono essere impostati in numerose combinazioni. Parallelamente ciò consente una diminuzione dei costi mediante processi di *resource productivity* e di *resource efficiency* che permettono rispettivamente di consegnare una maggior quantità di prodotti per una data quantità di materia prima e di utilizzare una minore quantità di risorse energetiche per la realizzazione di un determinato prodotto. Tali risparmi riguardano anche la produzione di scarti. Mediante la tecnologia dell'*addictive manufacturing*, che consente di produrre oggetti per addizione di materiale e non per sottrazione di esso, è possibile eliminare totalmente ogni sottoprodotto di lavorazione. In questo nuovo scenario si evidenzia la necessità di identificare nuove modalità per la declinazione dei parametri di produttività, di qualità e di efficienza alla base dell'attuale modalità di contrattazione dei sistemi di salario per obiettivi.

Un quarto ambito riguarda la conservazione di adeguate **tutele** per i lavoratori. Il paradigma digitale determina l'eliminazione della maggiore parte dei compiti meccanici e ripetitivi. Una conseguenza è l'allentamento del legame tra lavoratore e la propria mansione, così come oggi è contemplata nelle declaratorie contrattuali. D'altronde questa flessibilità comporta una maggiore responsabilità del lavoratore che si troverà insieme al suo team e prendere decisioni che spesso possono impattare sull'intera produzione. In questo contesto emerge la necessità di identificare specifiche misure da mettere in campo per evitare che ciò possa creare perdite di tutele per i lavoratori. Parallelamente sarà necessario approfondire le modalità più opportune da adottare per fornire un adeguato livello di riconoscimento economico e professionale ai lavoratori che si assumono queste nuove maggiori responsabilità.

Un ultimo ambito riguarda le trasformazioni che il paradigma digitale determina nella **domanda di professionalità** espressa dalle aziende e sulle **politiche formative**. L'innovazione continua e lo sviluppo in fabbrica di brevetti e di nuove tecniche produttive sono variabili essenziali per la competitività nell'era del digitale. Ciò richiede la disponibilità in azienda di manodopera adattabile e capace di gestire l'innovazione ed interfacciarsi con le nuove tecniche produttive

non solo passivamente ma anche in maniera proattiva anche grazie al proprio coinvolgimento continuo nel lavoro di ricerca e al dominio della tecnica. La componente formativa, esercitata in modo continuativo on the job, è prerequisito non solo per il lavoratore ma per l'azienda stessa che intenda mantenere, grazie ad un costante processo di innovazione, una posizione competitiva sul mercato. In questo contesto oltre a dover identificare gli attori da coinvolgere e le modalità formative più idonee per creare le competenze necessarie sarà necessario definire le tipologie di competenze su cui sarà necessario focalizzare gli interventi formativi. In questo scenario bisognerà infine analizzare quale potrà essere il contributo che potranno fornire gli strumenti tradizionali dell'apprendistato scolastico, professionale e di alta formazione e dell'alternanza scuola-lavoro messi a disposizione dall'attuale sistema di Istruzione e Formazione professionale nazionale e quale invece potrà essere il ruolo Fondi Interprofessionali.