

Il 31% delle persone teme che l'IA faccia scomparire il suo lavoro

2026-05-01 08:55:32 di Forbes.it

URL:<https://forbes.it/2026/05/01/lavoro-31-persone-teme-ia-cancelli-posto/>

Il 31% dei lavoratori mondiali e il 26% di quelli italiani teme **la scomparsa del proprio lavoro** a causa dell'intelligenza artificiale, mentre il 74% (69% in Italia) si aspetta una modifica del contenuto della propria professione. Il dato è contenuto nell'ultima edizione del Cegos International Barometer 'Transformation, skill & learning', che analizza le tendenze e le tensioni del mondo del lavoro di oggi sulla base di interviste con risorse umane e lavoratori.

L'effetto IA

Anche i direttori hr sono convinti dell'impatto dell'intelligenza artificiale: per il 68% (63% in Italia) l'IA e l'automazione saranno **le principali trasformazioni** che cambieranno le competenze nella loro organizzazione, nettamente davanti all'evoluzione dei sistemi informativi e alla cybersecurity (41% a livello globale, 45% in Italia) e alle nuove forme di organizzazione del lavoro, come l'ibridazione o il freelancing (33% globale, 28% Italia). Ancora più indietro la transizione ecologica, citata dal 15% del campione globale e dal 7% di quello italiano. "L'IA generativa ha fatto un'irruzione così rapida e massiva nelle nostre vite che non è più un tema tra tanti, ma molto spesso il prisma attraverso cui i direttori hr leggono il futuro della loro organizzazione", ha detto Emanuele Castellani, executive board member del gruppo Cegos e amministratore delegato di Cegos Italia. "Le strategie aziendali, e di conseguenza le politiche di formazione, si strutturano ormai sempre più attorno all'anticipazione degli impatti tecnologici. Questa focalizzazione è pienamente legittima, ma non deve far dimenticare le nuove aspettative manageriali, sociali e ambientali espresse dai lavoratori e che le aziende devono anch'esse accompagnare".

Impieghi a rischio

A giudizio dei responsabili hr, il 23% dei ruoli attuali è **a rischio di obsolescenza delle competenze entro tre anni** (25% in Italia). Cifre in linea con la percezione dei lavoratori: uno su quattro percepisce già o prevede che a breve le sue competenze saranno superate. I più sono comunque fiduciosi sulla propria capacità di adattamento ai cambiamenti (la valutazione media è 7 su 10). Secondo Castellani, "i lavoratori sono consapevoli, ma non eccessivamente preoccupati. Non temono in modo diffuso la scomparsa del proprio lavoro, ma sanno perfettamente che dovranno lavorare in modo diverso. La sfida non è tanto affrontare una rottura improvvisa, quanto evitare l'erosione progressiva e strutturale delle competenze. È quindi necessario orchestrare dispositivi di formazione e riqualificazione più rapidi, più mirati e continui". Oggi il 79% dei lavoratori usa l'intelligenza artificiale generativa a titolo personale, ma **solo il 64% la usa a fini professionali** (56% in Italia). I principali ostacoli all'adozione sul lavoro sono le restrizioni It, i problemi di privacy e le normative, a cui si sommano il rischio di pratiche informali e la disomogeneità nelle competenze tra i collaboratori.

Il nuovo lavoro

In generale, lavoratori e hr prevedono **un mondo del lavoro sempre più tecnocentrico** (56% a livello globale per lavoratori e hr), più flessibile e nomade (44% lavoratori, 50% hr), più agile e adattabile (40%

lavoratori, 41% hr). Restano in secondo piano le dimensioni sociali, come la sostenibilità (30% lavoratori, 29% hr) e l'intelligenza collettiva (26% lavoratori, 27% hr). La priorità per l'avvenire, per entrambe le categorie, è sviluppare competenze umane distintive. A questo proposito, il 41% dei lavoratori ritiene però che la formazione arrivi troppo tardi rispetto al bisogno, e la percentuale sale al 53% in Italia. L'IA potrebbe avere un ruolo fondamentale anche per l'adattamento al nuovo mondo del lavoro: il 63% delle organizzazioni già la usa nei processi di formazione. Percentuale che in Italia scende però al 53%.

Il senso del lavoro

Il 67% dei lavoratori (60% in Italia) dichiara di **ricercare più senso nel proprio lavoro** rispetto a tre anni fa. “In un contesto percepito come più rapido e digitalizzato, la dimensione di utilità, contributo e allineamento con i propri valori personali diventa un punto di riferimento ancora più necessario”, ha commentato Castellani. “La funzione formazione deve quindi articolare le dimensioni di performance, occupabilità e utilità per dare significato al contributo di ciascuno in relazione alla strategia complessiva dell'azienda”.