

L'intermediazione e i rischi di (ulteriore) segmentazione lavorativa

di Emiliano Mandrone

La ricerca di lavoro è mutata: dall'essere un evento raro nella vita lavorativa è divenuta sempre più una necessità ricorrente. Gestire le fasi di ricollocazione, minimizzando i tempi di passaggio e massimizzando le dinamiche ascensionali, è una ulteriore sfida, sia dal punto di vista individuale che collettivo, di un mercato del lavoro che ormai è indirizzato sui binari della flessibilità e che quindi deve attrezzarsi nel comporre l'inevitabilità discontinuità occupazionale. Non ultimo è il ruolo di un moderno ed efficiente sistema di intermediazione nel garantire l'affermazione del merito, di una corretta valorizzazione del capitale umano e una ampia competizione. Tutti elementi indispensabili per una ripresa della produttività dei fattori e, quindi, preludio alla crescita economica.

Iniziamo dalla dinamica dell'incontro domanda-offerta, la c.d. fase di *matching*. Come trovano lavoro gli italiani e come lo hanno trovato in passato è illuminante. Infatti alcune "tendenze" hanno modificato le possibilità e opzioni di collocazione lavorativa in maniera rilevante. Osserviamo questi fenomeni attraverso i risultati dell'indagine Isfol PLUS del 2010, Tab. 1. Le finestre temporali (ultime 3 colonne) sono state costruite in modo da cogliere distintamente gli effetti dell'entrata in vigore del Pacchetto Treu e della Riforma Biagi. Cresce il ruolo delle Agenzie private per il lavoro (soprattutto per i giovani). Rimane costante l'entità dell'intermediazione diretta dei *Centri per l'Impiego* (crescente l'attività indiretta e la funzione amministrativa), mentre cresce quella che passa per gli intermediari privati (ApL). Le auto-candidature rappresentano un *provider* importante: il 17,7% dei *match* (quasi il 24% per i giovani) avviene su iniziative di promozione personale presso i datori di lavoro. Diminuisce il ruolo dei *concorsi pubblici* (a causa del blocco delle assunzioni e della riduzione del perimetro della P.A). I concorsi hanno dato un impiego al 18,3% degli attuali occupati, ma è un canale che si è inaridito nel tempo: neanche il 6% dei giovani ha potuto, dopo il 2003, sostenere e vincere un concorso quando quasi una persona su 3, prima del '97, era stata assunta così. Si è passato dal *troppo* di ieri al *troppo poco* di oggi. E come sempre gli eccessi non fanno bene.

Tabella 1 - Canali di ricerca che hanno dato l'attuale impiego, incidenza %

	Totale	Dopo il 2003	Tra il '97 e il 2003	Prima del 1997
Centri per impiego	3,4	3,1	3,9	3,5
Agenzie di lavoro interinale	2,4	5,0	1,8	0,3
Soc. ricerca e selezione personale	0,9	1,7	1,0	0,1
Scuole, Università e Ist. di formazione	2,8	3,4	3,0	2,1
Sindacati e organizzazioni datoriali	0,5	0,3	0,6	0,5
Lettura di offerte sulla stampa	3,4	3,6	3,8	3,0
Attraverso ambiente lavorativo	7,5	8,6	8,1	6,3

Amici, parenti, conoscenti	30,7	35,3	34,5	24,4
Auto candidature	17,7	20,2	18,6	15,1
Concorsi pubblici	18,3	8,6	13,5	29,5
Avvio di un'attività autonoma	12,4	10,2	11,1	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

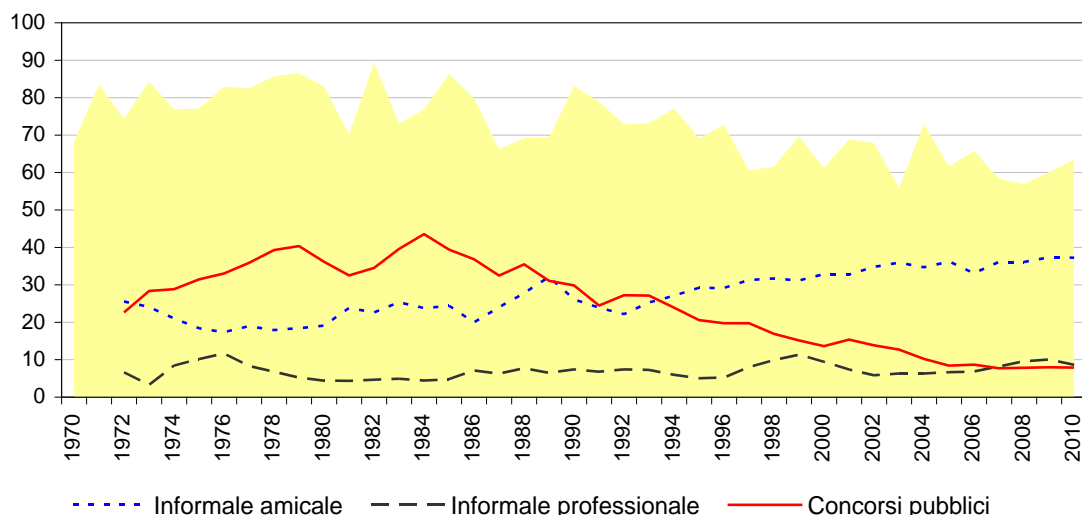
Fonte: Isfol Plus 2010

Appare rilevante (e, purtroppo, crescente) il ruolo del canale *amici parenti e conoscenti*. Tuttavia, l'immagine caricaturale della "raccomandazione" (al pari dell'atteggiamento benevolo verso *gli evasori* e *o i finti invalidi*) ha sovente suscitato nel nostro Paese sentimenti di invidia piuttosto che di indignazione, generando scorie che hanno contribuito ad opacizzare il mondo del lavoro. Ciò genera effetti collaterali molto gravi: si pensi al merito, raramente premiato, che induce molti talenti a fuggire all'estero, o alla scarsa produttività dovuta al fatto che quando si accede ad un posto di lavoro per segnalazione diventa poi difficile affermarsi o far carriera secondo logiche di mercato o, infine, riuscire a rivendicare la propria sicurezza quando alta è la commistione tra datore, colleghi e famiglia.

Si può notare (Fig.1) l'espansione temporale dell'intermediazione informale (sia quella amicale sia quella professionale) a scapito di quella formale per eccellenza (i concorsi pubblici). In altri termini la dimensione reale del mercato del lavoro si è sensibilmente contratta nel tempo. La dimensione media delle imprese italiane, in questo, non aiuta: le attività familiari sono sostanzialmente precluse per gli esterni, soprattutto per le posizioni apicali. In altre parole il mercato cui una persona senza network personale può attingere, proporsi e competere si è ridotto. Tutto ciò è avvenuto parallelamente alla costante crescita del livello medio di istruzione della forza lavoro, generando uno spiazzamento tra figure richieste e professionalità disponibili che ha dato luogo ai rilevanti fenomeni di over-education (persone qualificate impiegate per impieghi non qualificati) e di mismatch (presenza simultanea di persone in cerca e vacancies disponibili). Inutile commentare i molti effetti deteriori che ciò comporta, in primis sulla produttività (ovvero crescita) dell'economia del Paese.

Inoltre, singolare è la differente indignazione che l'ereditarietà suscita in politica e in economia. Inammissibile appare una trasmissione ereditaria del potere politico, di padre in figlio, di stampo aristocratico. Molto più tollerante è invece l'ereditarietà dei beni economici, del potere industriale, del patrimonio immobiliare. Se la prima non è più una minaccia la seconda è un problema crescente, non nuovo. Ricordiamo Einaudi, che nel solco della tradizione agraria, suggerì una periodica *messa a maggese* dei ruoli sociali ed economici.

Figura 1 – Intermediazione informale e concorsi pubblici, 1970-2010



Fonte: Isfol

PLUS 2010

Consideriamo ora la fase di *searching*: le persone in cerca di lavoro (tab. 2) utilizzano soprattutto i canali di ricerca informali, i Centri per l'impiego e quelli meno costosi, pur non disdegnando le vie più strutturate (Agenzie di lavoro interinale, Società di ricerca, Concorsi). L'utilizzo di un canale non è alternativo all'utilizzo di altri metodi di ricerca. Molti individui si attivano simultaneamente su più fronti.

Tabella 2 - Persone in cerca di lavoro, canali utilizzati (% risposte affermative)

	Totale	Giovani	Sud	Laureati	Donne
Centri per impiego o servizi pubblici	49,8	48,3	46,6	48,6	48,6
Agenzie di lavoro interinale	28,3	32,4	22,3	35,2	25,8
Società di ricerca e selezione del personale	16,2	20,5	16,2	27,9	15,1
Scuole, Università e istituti di formazione	12,2	18,7	12,3	33,6	12,7
Sindacati ed organizzazioni datoriali	3,9	3,2	3,8	4,5	3,6
Lettura di offerte di lavoro sulla stampa	43	49,1	39,9	50,9	41,3
Contatti in ambiente professionale e lavorativo	26,6	27	26,4	34,2	23,5
Amici, parenti, conoscenti	66	66,1	66,9	58,8	65,3
Auto candidature	57,4	66,4	54,8	74,3	54,6
Concorsi pubblici	17,7	21	20,2	33,1	17,9
Iniziative legate ad avvio di attività autonoma	8,3	6,8	8,5	11,1	6,6

Fonte: Isfol PLUS 2010

Comparando le scelte nel periodo 2008-2010, caratterizzato dagli effetti della crisi economica, notiamo (Tab. 3) come i giovani, ed in particolare i laureati, mostrino una maggiore intensità di ricerca. All'aumentare dell'età, inoltre, si utilizzano meno *provider*. Complessivamente il 70% delle persone in cerca di lavoro ha compiuto nel 2008 attività di ricerca nell'ultimo mese, mentre nel 2010 questo attivismo si è ridotto di 4 punti percentuali, in larga parte attribuibili alla componente femminile, ai giovani e ai laureati. Diminuiscono le offerte ricevute (-5%), mentre il tasso di accettazione rimane stabile ma al sud è più basso del 10% rispetto al Nord.

Tabella 3 – Disoccupati, intensità di ricerca prima e dopo la crisi economica

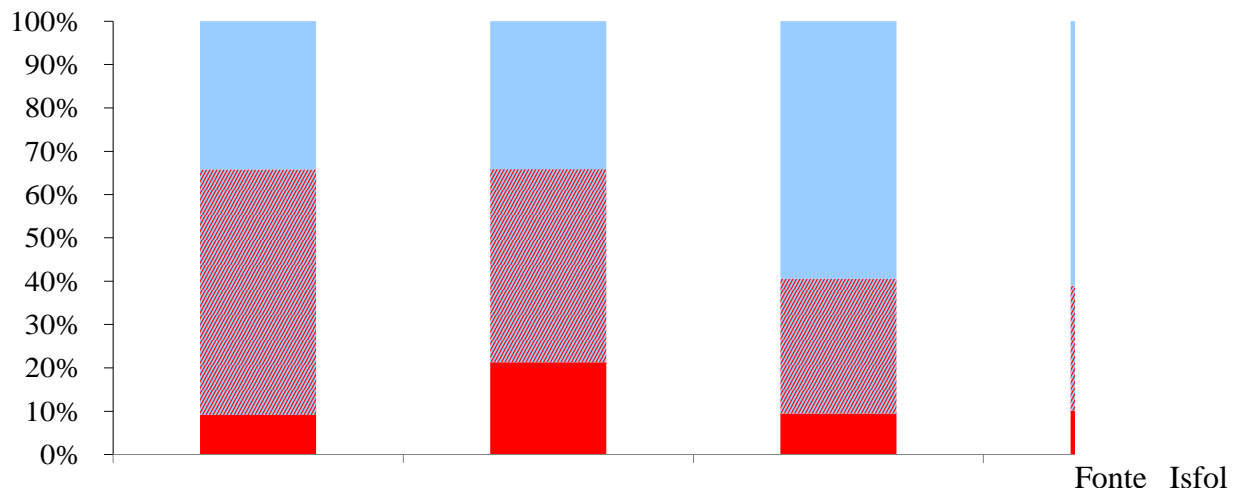
2008				2010			
Ha svolto ricerca attiva	N. medio di canali	Ha avuto offerte di lavoro < 30 gg	Pensa di accettare l'offerta ricevuta	Ha svolto ricerca attiva	N. medio di canali	Ha avuto offerte di lavoro	Pensa di accettare l'offerta ricevuta

	<30 gg	utilizza ti <30 gg			<30 gg	utilizza ti <30 gg	lavoro < 30 gg	
Totale	69,8	1,3	15,3	41,5	66,1	1,7	10,2	40,8
Maschio	73,2	1,4	16,5	39,7	70,2	1,9	11,6	41,6
Femmina	67,2	1,3	14,6	42,6	62,4	1,6	8,8	39,7
Nord	71,5	1,4	17,8	47,0	69,5	2,0	12,4	47,7
Centro	66,7	1,4	18,6	43,8	66,3	1,8	12,8	37,6
Sud e Isole	69,9	1,3	13,1	36,9	64,4	1,6	8,3	37,0
Da 18 a 29 anni	75,8	1,5	20,7	41,4	73,3	2,1	13,4	38,3
Da 30 a 39 anni	70,4	1,4	11,8	40,4	69,4	1,9	10,3	39,1
Da 40 a 49 anni	63,7	1,2	9,8	42,6	58,4	1,4	7,3	53,0
Da 50 a 64 anni	59,3	0,9	6,0	44,4	50,1	1,0	5,1	35,6
Media inferiore	64,1	1,0	9,7	42,5	60,7	1,4	7,7	44,3
Diploma	73,8	1,4	16,0	41,5	70,3	2,0	11,7	37,9
Laurea	82,9	1,7	21,8	40,9	76,0	2,5	16,3	40,9

Fonte: Isfol PLUS 2010

Il versante pubblico dell'intermediazione è rappresentato dai Centri per l'impiego che hanno intermediato complessivamente solo circa 650.000 persone. Ma i Cpi sono stati visitati da 9,5 milioni di cittadini di età compresa fra i 18 e i 64 anni; di questi oltre 700.000 nell'ultimo mese e più di 4 milioni negli ultimi 24 mesi. Il loro ruolo amministrativo è molto cresciuto e ciò ha contribuito a far arrivare ad un'utenza media per Cpi di poco meno di 5.000 utenti/anno. Sono attualmente iscritti oltre 3 milioni di cittadini e di questi il 90% ha rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità all'impiego (DID). Quali sono i servizi erogati e quelli richiesti dagli utenti dei Cpi agli operatori (figura 2)? La domanda informazioni è la più pressante mentre l'area della insoddisfazione per il servizio è particolarmente marcata per le richieste di collocamento. Ampia l'insoddisfazione media da parte degli utenti.

Figura 2 – Centri per l'Impiego: servizi domandati ed erogati



Fonte Isfol

Plus 2010

Tuttavia alcune considerazioni sono opportune per interpretare correttamente il dato. La prima è che circa ¼ degli utenti dei Cpi (1 milione di persone) non ha richiesto negli ultimi 24 mesi servizi finalizzati alla ricerca di un lavoro, quindi vanno al Cpi per altri motivi, come la DID o atti amministrativi. La seconda è che meno del 50% degli utenti chiede più di 2 servizi, ovvero molti utenti fanno richieste specifiche al Cpi, magari frutto già di un percorso di orientamento. Inoltre considerando congiuntamente i dati Plus sugli utenti dei Cpi e i dati sul monitoraggio dei Spi dell'Isfol, entrambi riferibili al 2010, possiamo costruire alcuni rapporti utenti/operatori, da tenere in debita considerazione quando si interpretano i servizi resi dai Centri per l'impiego. Nella tabella 7 abbiamo gli utenti (stimati) in valore assoluto per ripartizione geografica e il numero dei Cpi (censito) e degli operatori (stimato) presenti nei vari territori. Gli utenti sono 2,6 milioni all'anno ma, come abbiamo visto dalla tabella 6, solo il 75% richiede servizi inerenti la ricerca di un lavoro (opportunità d'impiego, stage, corsi di formazione, ecc.). Quindi, sono poco meno di 2 milioni gli utenti che domandano un servizio ai Cpi. L'offerta è garantita da 553 Cpi, che con una media di 16 operatori dedicati alle attività "di orientamento e inserimento lavorativo" (gli addetti complessivi risultano poco meno di 18) hanno mediamente in carico 226 utenti/anno, da orientare o comunque "trattare". Il rapporto utenti/operatori è particolarmente sfavorevole nel Nord-Ovest con oltre 400 utenti per operatore. Giudicare il servizio erogato alla luce del carico sostenuto rende il quadro più chiaro e inverte le parti del problema: non sarà che i CPI, tutto considerato, fanno troppo e non troppo poco?

Tabella 7 – Utenti, Operatori e Addetti ai Cpi per area geografica

		Nord-Ovest	Nord-	Centro	Sud	e Italia	Italia (*)
a) Utenti ultimi 12		558.792	407.047	563.663	1.121.894	2.651.397	1.988.548
b) Centri per 112		124	97	220	553	553	
c) Operatori dedicati	11,2	10,8	20,3	19,8	15,9	15,9	
d) Operatori dedicati	1.252	1.343	1.967	4.354	8.781	8.781	
e) Rapporto	446	303	287	258	302	226	
f) Rapporto Utenti	4.989	3.283	5.811	5.100	4.795	3.596	
g) Addetti	11,9	12,1	21,6	23,2	17,8	17,8	
h) Addetti Cpi Totale	1.336	1.503	2.099	5.093	9.865	9.865	
i) Rapporto	418	271	269	220	269	202	

Legenda: (*) il 25% circa degli utenti non ha richiesto alcun servizio, la colonna indica pertanto gli utenti che hanno richiesto un servizio b) Centri per l'impiego attivi; c) n° medio operatori addetti all'orientamento, formazione ecc.; d) $d = b * c$; e) $e = a / d$; f) $f = a / b$; g) addetti complessivi, anche Che tendenze si delineano?

Evidente è l'eccessivo e diffuso ricorso ai canali informali, non solo per le posizioni generiche ma anche e soprattutto per i *good job*: ciò quasi dimezza le opportunità che transitano sul mercato, inibisce gli strumenti di emancipazione (l'istruzione), frena la mobilità sociale, aumenta il *mismatch* nel mercato e l'inefficienza del sistema (*overeducation*).

Continua la forte contrazione del canale *concorsi pubblici* (con i rischi di *comportamenti opportunistici* che crea la colonizzazione della PA da una sola parte della popolazione). Il fatto che il concorso sia divenuto un evento comporta, per esempio, una età media del lavoratore pubblico di 45,5 anni a fronte dei 39,2 del privato. Conseguentemente aumenta il gap nel capitale umano primario (derivante dall'istruzione e dall'autoapprendimento) esponendo il settore pubblico ad un peggioramento del livello medio del suo personale. Invece, un piccolo flusso, costante e qualificato, rigenererebbe la PA con nuove sensibilità, dignità e cultura.

Sul versante delle persone in cerca di lavoro si nota una *scarsa selettività* dei canali utilizzati, pur palesando richieste economiche in linea con i livelli di mercato (la richiesta mensile per un impiego full-time di 7/8 ore è di 1000€ netti e per un part-time di 3/4 ore è 600€). Sembrerebbe che

eventuali *asimmetrie informative* gravino più sulla *fase di ricerca* di una occupazione che in quella di *posizionamento* nel mercato.

I servizi pubblici, capillarmente presente sul territorio, svolgono (in ossequio alla riforma) una azione più di sostegno e certificazione dell'azione di ricerca che di intermediazione ma potrebbero essere fortemente valorizzati come ambienti di sintesi tra le caratteristiche del mercato del lavoro locale, l'erogazione delle politiche attive e passive, la fornitura di informazione e formazione ... divenendo partner delle imprese e dei cittadini per la gestione della collocazione lavorativa.

La combinazione di queste tendenze, insieme ad una bassa domanda di lavoro qualificato (dovuta a produzioni tradizionali e alla modesta dimensione d'impresa) alimentano *l'effetto razionamento* riguardante le occupazioni di qualità e crea gravi *effetti collaterali* quali l'entrata tardiva dei giovani nel mercato del lavoro, la fuga dei cervelli e la scarsa mobilità sociale. Pertanto, preoccupa la crescita delle *rendite d'appartenenza* alla famiglia, al territorio o ad una generazione nella buona collocazione lavorativa.

Qual è il rischio che oggi si corre con aspettative economiche negative? E' quello che ci *si chiuda ancora di più a riccio*, in una sorta di protezionismo difensivo, che potrebbe contrarre ulteriormente i volumi economici e le occasioni lavorative, innescando una spirale negativa che, tuttavia, depaupererà pure il valore delle attività che si vogliono conservare e tramandare.

In conclusione possiamo lasciare sospesa una domanda: è giunto il momento di attuare politiche di indirizzo? Magari aumentando le occasioni palesi di selezione (introducendo sui contratti sottoscritti tramite opportuna pubblicità compensi per i provider proporzionali alla durata del rapporto di lavoro individuato), alimentando una domanda di lavoro qualificata o sostenendo l'internazionalizzazione e la dimensione delle nostre imprese.

Ribadiamo come siano gli aspetti extra-mercato – continuità familiare, interesse personale, scambio di favori – che inducono a segnalare o tramandare le opportunità lavorative. Pertanto non si combatte l'informalità liberalizzando ulteriormente l'intermediazione ma, piuttosto sostenendo la trasparenza delle dinamiche domanda-offerta, creando incentivi e prevedendo schemi di premialità per chi seleziona alla *luce del sole*.

Per chi volesse approfondire i temi discussi in questo articolo si segnala:

E. Mandrone, La ricerca di Lavoro in Italia, "Politica Economica", n. 1, 2011, pp. 86-124

Emiliano Mandrone