

Pubblico e privato nei servizi per l'impiego: stato dell'arte e prospettive

di Silvia Spattini

Alquanto limitata è l'effettività dei servizi pubblici e privati per l'impiego nell'intermediare lavoratori. I dati dell'indagine *Isfol PLUS 2010* (tabella 1) evidenziano come solo 3,4% dei lavoratori intervistati ha trovato lavoro attraverso i centri per l'impiego, il 2,4% grazie alle agenzie di somministrazione e lo 0,9% mediante le agenzie di ricerca e selezione.

I dati mostrano una scarsa efficacia dei canali formali nel realizzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, mentre prevalgono nettamente i canali informali, infatti la maggior parte degli occupati dichiarano di aver conseguito il loro attuale lavoro grazie alla rete amicale, parentale e di conoscenze, ben il 30,7%, oltre a un importante 17,7% che ha ottenuto il lavoro attraverso l'autocandidatura.

Tabella 1 – Percentuale di occupati, canali che hanno dato l'attuale impiego

| | Totale |
|---|-------------|
| Centri per impiego | 3,4 |
| Agenzie di lavoro interinale | 2,4 |
| Soc. ricerca e selezione personale | 0,9 |
| Scuole, Università e Istituti. di formaz. | 2,8 |
| Sindacati e organizzazioni datoriali | 0,5 |
| Lettura di offerte sulla stampa | 3,4 |
| Attraverso ambiente lavorativo | 7,5 |
| Amici, parenti, conoscenti | 30,7 |
| Auto candidature | 17,7 |
| Concorsi pubblici | 18,3 |
| Avvio di una attività autonoma | 12,4 |

Fonte: *Isfol PLUS 2010*

Questi dati sono indubbiamente il risultato del comportamento delle aziende che prima di tutto utilizzando per la ricerca di personale canali informali. Infatti, il 49,2% delle aziende ricerca e selezione lavoratori per conoscenza diretta e il 24,6% utilizzando la propria banca dati interna. Solo il 2,9% si rivolge ai Centri per l'impiego, il 2,7% alle agenzie di somministrazione e il 2,9% ad agenzie di ricerca e selezione, associazioni di categoria e ad internet.

Tabella 2 – Modalità utilizzata dalle imprese per la ricerca e la selezione di personale nel 2010

| | Modalità di selezione | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|----------------------|----------------|
| | conoscenza diretta | segnalazioni conoscenti / fornitori | quotidiani e stampa specializzata | società di lavoro interinale | soc.di selezione, assoc.di categoria, internet | banche dati interne aziendali | centri per l'impiego | altre modalità |
| TOTALE | 49,2 | 11,9 | 2,3 | 2,7 | 2,9 | 24,6 | 2,9 | 3,4 |

| | | | | | | | | |
|------------------------|------|------|-----|------|------|------|-----|-----|
| 1-9 dipendenti | 53,0 | 12,8 | 2,1 | 1,7 | 2,3 | 22,0 | 2,7 | 3,4 |
| 10-49 dipendenti | 37,7 | 9,4 | 2,9 | 6,6 | 3,6 | 32,9 | 4,1 | 3,0 |
| 50-249 dipendenti | 16,7 | 5,0 | 3,5 | 11,1 | 10,7 | 46,3 | 2,8 | 4,0 |
| 250-499 dipendenti | 11,5 | 2,2 | 2,4 | 11,1 | 16,7 | 46,3 | 4,0 | 5,8 |
| 500 dipendenti e oltre | 7,8 | 2,4 | 3,7 | 9,1 | 18,0 | 48,9 | 2,4 | 7,7 |

Fonte: Excelsior, Unioncamere

Le aziende preferiscono prima verificare la possibilità di assumere attraverso canali informali dal momento in cui questi sono poco o per nulla costosi. È tuttavia evidente la differenza di comportamenti al variare della dimensione aziendale. Come ci si potrebbe attendere, le aziende di più piccole dimensioni privilegiano la rete amicale, parentale e di conoscenze, mentre le aziende di più grandi dimensioni si affidano alle banche dati aziendali e in un buon numero di casi alle agenzie private.

Benché, in realtà, i Centri per l'impiego offrano i loro servizi gratuitamente, il numero di imprese, indipendentemente dalla dimensione, che si rivolgono ad essi è alquanto limitata. Tale circostanza pare doversi attribuire alla scarsa efficacia del servizio pubblico o quanto meno alla scarsa fiducia delle imprese in questo canale dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

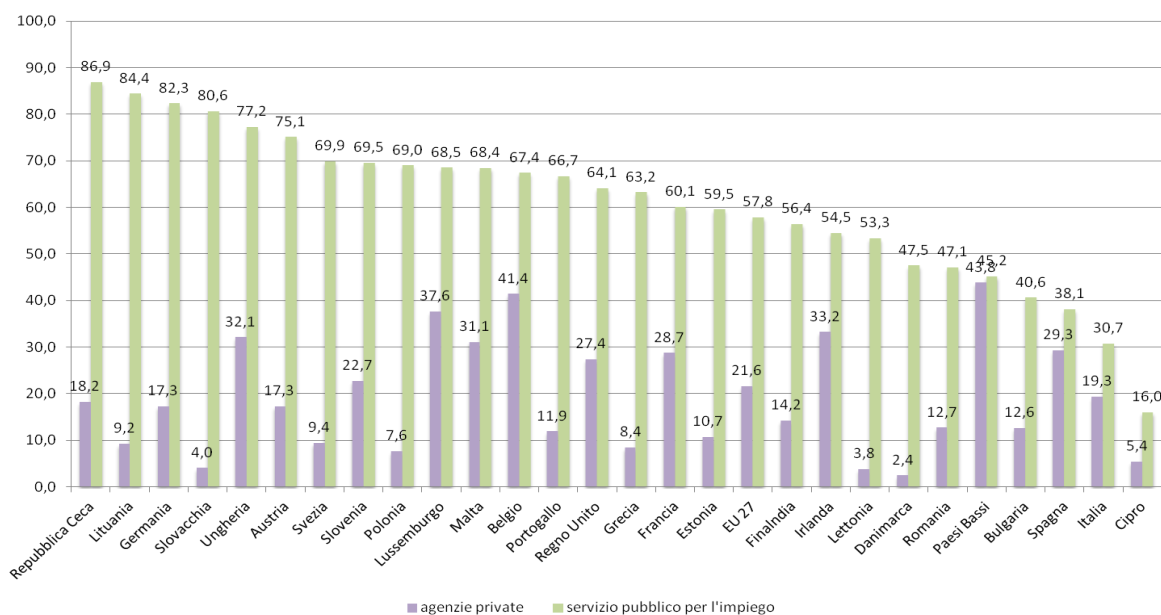
Il disquisire sul maggiore o minore utilizzo dei canali formali e informali non è fine a se stesso, poiché il ricorso alle diverse tipologie di strumenti dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro incide sull'efficienza del mercato del lavoro.

Il prevalente utilizzo di canali informali produce una scarsa trasparenza del mercato, come conseguenza di una ridotta circolazione delle informazioni su domanda e offerta di lavoro, comportando perciò una bassa qualità dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per i lavoratori, la circostanza per la quale le reti amicali, parentali e di conoscenze costituiscono il principale canale di assunzione introduce un elemento di iniquità nel sistema, poiché i lavoratori che sono dotati di un limitato "capitale sociale", cioè scarsi contatti, hanno evidentemente minori opportunità di accesso al lavoro, risultando pertanto sfavoriti sul mercato del lavoro.

Interessante risulta, poi, la comparazione tra l'Italia e gli altri paesi europei.

Grafico 1 – Modalità di ricerca del lavoro in Europa



Fonte: Eurostat [lfsa_ugmsw]

Con particolare riferimento all'utilizzo dei servizi pubblici per l'impiego, è possibile notare (Grafico 1) come l'Italia si collochi al penultimo posto nella classifica relativa all'utilizzo dei centri per l'impiego come canale di ricerca di lavoro, con solo il 30,7% dei lavoratori che sceglie tale modalità.

Al netto del fatto che in molti ordinamenti permane l'obbligo per i disoccupati di iscrizione presso gli uffici pubblici per l'impiego, questi dati sembrano confermare come l'atteggiamento dei lavoratori sia influenzato dalla efficacia e dalla reputazione del servizio pubblico per l'impiego in ciascun paese. D'altra parte, anche in Italia i lavoratori che intendono richiedere il riconoscimento dello stato di disoccupazione devono presentarsi presso i centri per l'impiego, ciononostante il numero di coloro che si rivolgono al servizio pubblico è piuttosto limitato, in particolare in chiave comparata.

Se questo è lo stato dell'arte del ricorso ai servizi pubblici e privati per l'impiego, quali sono le prospettive?

Non si può pensare che tutti gli incontri tra domanda e offerta di lavoro avvengano attraverso canali formali. Tuttavia l'informalità, come detto, produce un effetto negativo sulla qualità dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e conseguentemente sull'efficienza del sistema.

La priorità è fare funzionare meglio il sistema di incontro fra domanda e offerta di lavoro, attivando in particolare i servizi pubblici e privati per l'impiego, con l'obiettivo di rendere maggiormente effettiva la trasparenza del mercato e l'equità nell'ingresso al lavoro.

Può verosimilmente contribuire alla realizzazione di questi obiettivi la collaborazione tra servizi pubblici e privati, anche attraverso l'istituto dell'accreditamento.

Silvia Spattini
Direttore di ADAPT