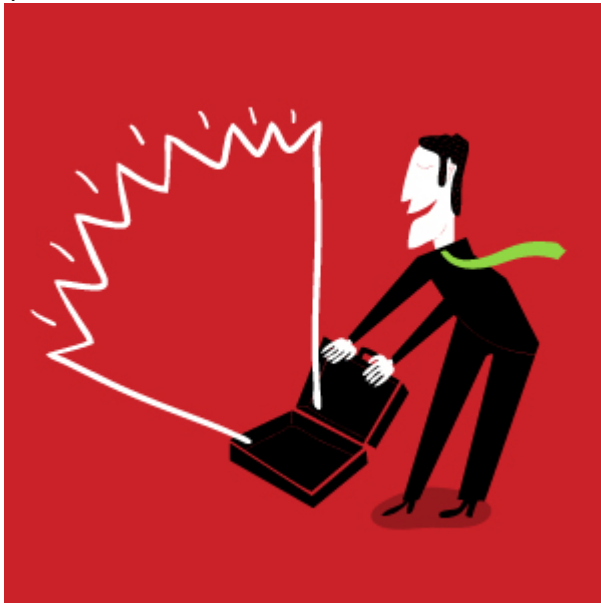


Il lavoro c'è, ma non si vede

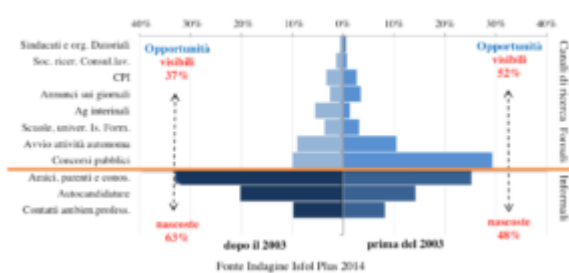
scritto da Roberto Landi, Emiliano Mandrone, Manuel Marocco, Debora Radicchia
| 25 Ottobre 2016



Solo una parte dell'occupazione transita nel mercato del lavoro.

Numerosi sono i mismatch (disallineamento settoriale, territoriale, retributivo o di competenze) tra imprese e individui che impediscono di convergere verso un equilibrio soddisfacente. Tuttavia, affinché ci sia un mercato del lavoro è necessario che le opportunità (vacancies) siano palesi e contendibili. Sebbene, grazie alla tecnologia, i gradi di separazione vadano progressivamente riducendosi ciò non vale quando si tratta di opportunità lavorative che - come tutte le cose preziose - sovente sono tenute nascoste e gestite in modo informale.

Figura 1 - L'iceberg del lavoro: intermediazione formale e informale, prima e dopo il 2003



La rilevazione Isfol Plus 2014 mette in luce come il mercato del lavoro sia un po' come un iceberg: 2/3 delle opportunità sono indisponibili poiché non vengono messe sul mercato e non sono quindi contendibili (fig. 1).

Come si cerca lavoro in Italia

Molti sono gli intermediari e i servizi che contribuiscono alla ricerca di lavoro e ben 1 persona su 3 usa internet come strumento di ricerca (1 su 2 tra i giovani). Confrontando le caratteristiche delle utenze è evidente una distribuzione che sottende una specializzazione dei canali (tab.1).

Tabella 1 – Specializzazione dei canali di intermediazione, principali caratteristiche dell'utenza, %

Stato di studio	Amici parenti	Amici professioni	Amici familiari	Amici universitari	Amici temporari	Amici basse e medie carriere	Amici senza titolo	Amici senza titolo	Cp	Concorso pubblico	Altre
Laurea	12,3	20,5	18,1	22,4	10,0	55,7	14,0	14,0	10,3	17,3	24,3
3 ^o livello	28,0	23,0	25,9	38,0	17,2	27,0	18,0	13,8	21,0	28,1	28,1
Formazione	43,0	36,7	44,4	32,0	55,7	55,7	34,0	36,2	54,7	62,0	48,7
18 o 20 anni	28,0	23,0	25,9	38,0	17,2	27,0	18,0	13,8	21,0	28,1	28,1
50 o 64 anni	10,7	15,0	8,1	10,4	7,0	1,7	14,0	5,2	17,3	13,1	10,1
Professione lavorativa apicale	7,7	11,0	10,0	15,0	11,3	11,0	19,3	10,0	8,0	17,0	19,0
Impiego non standard	25,0	25,0	10,0	1,0	19,0	19,0	30,0	17,0	17,0	22,0	18,0
occupazione informale - autoassunzione	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	3,0	1,0	4,0	1,0	3,0
occupazione informale - overeducation	12,0	14,0	21,0	18,0	20,0	8,0	14,0	20,0	20,0	8,0	18,0
Altre professioni - overeducation	4,0	1,0	3,0	2,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	2,0	3,0
Altre professioni - overeducation	12,0	12,0	12,0	18,0	12,0	9,0	13,0	11,0	8,0	9,0	11,0
Professione padre/altro	2,0	4,0	2,0	2,0	1,0	1,0	4,0	1,0	1,0	1,0	2,0
Intervento padre/altro	14,0	14,0	10,0	11,0	11,0	10,0	20,0	20,0	10,0	10,0	10,0
Altre 1-0	40,0	31,0	24,0	10,0	11,0	11,0	13,0	13,0	12,0	20,0	41,0
Altre 10-00	28,0	27,0	28,0	8,0	20,0	22,0	22,0	11,0	22,0	14,0	22,0
Altre 10-2000	13,0	17,0	18,0	7,0	19,0	14,0	14,0	21,0	10,0	12,0	14,0
Altre 120	15,0	15,0	11,0	5,0	24,0	32,0	44,0	40,0	15,0	40,0	18,0
Reddito medio annuo €(1000)	18,0	15,0	20,0	15,0	18,0	11,0	15,0	19,0	14,0	24,0	18,0

Fonte: Istat Plus 2014

Alle Agenzie di somministrazione, il principale operatore tra le Agenzie per il Lavoro (Apl), si rivolgono meno i non laureati, il Sud, le donne, gli over50, le posizioni apicali. I Cpi hanno un'utenza più anziana, poco istruita, raramente in posizioni apicali e con bassi salari. Il ruolo dei canali informali (amici e parenti, autopromozione e ambiente professionale) è crescente, con la conseguente riduzione delle opportunità lavorative a disposizione di tutti. Ciò impedisce di trovare una buona collocazione a chi non ha adeguate reti sociali o esperienza lavorativa, inibisce la selezione e svilisce il merito, alimenta l'overeducation e la fuga di cervelli, ecc. diminuendo l'efficienza del sistema. Il tutto è amplificato dalla riduzione del ruolo compensativo svolto dai concorsi pubblici che hanno visto ridimensionato il proprio peso nel tempo, sia per la restringimento del perimetro della PA sia per lo sconosciuto blocco delle assunzioni. Lo Stato è sempre stato uno dei principali driver di sviluppo economico, varrebbe la pena di dotarlo delle risorse umane necessarie al suo ruolo strategico di player e di non delegittimarlo e depotenziarlo sistematicamente.

L'informalità: tra vantaggio personale e costo sociale

I canali informali consentono una rapida collocazione tuttavia sovente conducono a occupazioni di bassa qualità (Melicani e Radicchia, 2011) Quando permettono di raggiungere posizioni apicali sovente è su base ereditaria. La diffusa informalità inibisce il merito, l'impegno e lo studio come strumenti di affermazione sociale, da qualunque famiglia o territorio si provenga, e non consente di contrastare le rendite di appartenenza e di realizzare le pari opportunità. Se ragioni di finanza pubblica impongono condizionalità nell'erogazione dei servizi agli individui, analogamente dovrebbero comportare criteri stringenti e selettivi nell'erogazione di bonus e sgravi: legare gli incentivi a selezioni palesi può far emergere e rendere contendibili molte opportunità lavorative, aumentando l'efficienza e la giustizia sociale. Correggere queste tendenze - più culturali che economiche - contrasterebbe la disuguaglianza, sosterebbe la mobilità sociale, l'efficienza complessiva del sistema e sarebbe una misura redistributiva importante e quanto mai necessaria a sostenere la jobless generation.

L'OCSE sta realizzando una poderosa campagna sulle National Skills Strategies con l'intento di adeguare il capitale umano al lavoro del futuro, ma è evidente che le abilità per essere feconde devono essere agite, ovvero si devono mettere le persone in contesti coerenti alle loro capacità (domanda di lavoro qualificata) e al loro valore (merito). Già questo migliorerebbe di molto i rendimenti dell'istruzione. Infatti, in Italia si osserva un rilevante e paradossale educational mismatch: abbiamo pochi laureati e, nonostante ciò, sono spesso sotto-inquadri. La controprova ci è fornita dal sito investinitaly.com del MISE che indica le basse retribuzioni degli ingegneri italiani rispetto alla media europea - lavoratori, si presume, altamente qualificati e in grado di offrire un alto valore aggiunto alla produzione - come un fattore per attrarre investimenti stranieri.