

MANIFESTO PER UNA RIFORMA DELL'ARCHITETTURA DELL'INTERMEDIAZIONE TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO E PER UN MIGLIORAMENTO DEL RACCORDO TRA I SISTEMI DELLE IMPRESE, DELL'ISTRUZIONE, DELLA FORMAZIONE E DELLE POLITICHE SOCIALI IN ITALIA

Questa riflessione parte da due assunti:

1) In Italia il mercato delle **società e dei siti di recruiting/intermediazione** (come Monster, Infojobs, Trovavoro del Corriere della Sera, Miojob di Repubblica, Job24 del Sole 24 Ore) – che offrono servizi di intermediazione nel tentativo di favorire il matching tra domanda e offerta di lavoro – è notevolmente ridotto. Vale tra i 30 ed i 40 milioni di euro a fronte dei 500 della Francia. Non a caso Monster, tra le più grandi società di recruiting online a livello mondiale, in Italia vale circa 15 milioni, mentre in Francia 80¹.

2) Le **agenzie interinali** (come Adecco, Manpower, Umama, Easyjob) – quelle cioè che non prestano solo servizi di intermediazione ma anche di somministrazione, assumendo il lavoratore con contratti di breve periodo e garantendo livelli di tutela molto bassi - sono in proporzione tra le più forti in Europa e rappresentano un mercato molto più ampio di quello delle agenzie di intermediazione online.

Questi fenomeni non sono di certo sufficienti a spiegare la crisi dell'occupazione giovanile che affligge il nostro Paese (è bene ricordare che, come riportato dall'ISTAT, **in Italia più di uno su tre dei giovani attivi è disoccupato**²), ma rappresentano senz'altro tasselli significativi di questo puzzle. Si invita perciò a riflettere sull'ipotesi che **in Italia molti giovani faticano a trovare un impiego non solo perché l'offerta è bassa a causa dell'attuale contesto macroeconomico, ma anche perché i servizi di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro sono carenti, la regia dello Stato in questo settore distratta, la comunicazione tra mondo accademico e mondo del lavoro insufficiente, e nelle scuole non si racconta a sufficienza il mondo del lavoro e non si spiega adeguatamente quali siano i possibili percorsi professionali.**

È opinione condivisa da molti attori del mercato del lavoro, media e associazioni di lavoratori³, che le leggi sul lavoro susseguitesisi negli ultimi anni, a partire dalla famosa legge 30 del 2003, abbiano favorito le agenzie interinali che somministrano lavoro non continuativo e a bassa tutela (nel senso che, ad esempio, le forme contrattuali da esse più frequentemente utilizzate prevedono sì quote previdenziali, ma in misure trascurabili). Questa realtà porta ad affermare che lo strapotere delle interinali è uno degli elementi più salienti di fenomeni ben noti agli italiani quali la rinuncia alla ricerca di impiego, la rassegnazione al lavoro

¹ Dati tratti dal Monster Employment Index Europe: <http://www.about-monster.com/employment/index/17>

² Dati ISTAT: <http://www.istat.it/it/archivio/63928>
<http://www.istat.it/it/archivio/60542>

³ Le fonti da citare sarebbero numerosissime, a titolo esemplificativo si riportano i seguenti articoli:
<http://www.assolavoro.eu/downloadfile.asp?file=Il+Manifesto.pdf&id=30&idservizio=8&idtipos=2>
<http://www.dirittodicritica.com/2012/03/08/manpower-call-center-interinale-crisi-35827/>
<http://tuttoggi.info/articolo/40540/>
<http://www.comune.scandicci.fi.it/rassegne/bancadati/20120509/SIX3023.PDF>
ebitemp.it/files/ires_interinale_somministrazione.pdf
www.na.camcom.it/contents.../70ATIPICO_PARTE_SECONDA.pdf

precario da parte dei giovani... in poche parole, la **perdita di dignità del lavoro** (fenomeni ben descritti nell'inchiesta di Repubblica "Lavoro: mission impossible"⁴).

Accanto allo **strapotere delle interinali** si registra la **limitatezza del mercato delle agenzie online di recruiting e intermediazione**. È bene ribadire che queste, una volta creato il contatto tra l'individuo alla ricerca di un impiego e l'azienda, esauriscono la loro funzione; inoltre, presentano un portafoglio di servizi in grado di supportare l'intero processo di selezione. Infine portano avanti iniziative, effettuate anche nelle scuole, in cui si spiegano quali sono i nuovi mestieri, quali sono le figure professionali più richieste dal mercato, come si redigono i curriculum e le lettere motivazionali ecc.

I governi come si sono comportati finora? Oltre ad aver dato vita ad un sistema in cui gli ammortizzatori sociali sono carenti e la flessibilità del lavoro elevata, non hanno elaborato una solida strategia di lungo periodo volta a migliorare le modalità della ricerca d'impiego. Da un lato il passaggio da uffici di collocamento a **centri di impiego** sembra aver impoverito questi enti⁵; dall'altro **Almalaurea**, consorzio interuniversitario che conta sulla benedizione delle istituzioni e che dovrebbe rappresentare un "ponte tra università e mondo del lavoro e delle professioni", presenta buone analisi sulla situazione occupazionale dei laureati ma, per quanto riguarda il recruiting, è poco fruibile, poco "moderno" e, infatti, poco usato⁶. Per non parlare poi di **Cliclavoro**, portale creato nell'ottobre del 2010 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per "favorire e migliorare l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e il raccordo tra i sistemi delle imprese, dell'istruzione, della formazione e delle politiche sociali". A dimostrazione della sua efficacia⁷... Ne avevate mai sentito parlare? E che dire di **Campus Mentis**, "azione organica di career guidance dedicata ai migliori laureati d'Italia"? Come riportato, ad esempio, da Repubblica degli Stagisti⁸, si tratta di un'iniziativa inadeguata e di uno spreco di risorse che, a prescindere dal contesto attuale di crisi, lascia sconcertati: nel corso di uno degli eventi di Campus Mentis – che sarebbe dovuto consistere in un weekend di incontro tra imprese e studenti particolarmente meritevoli – a questi ultimi venivano offerti vitto e alloggio in alberghi di lusso con piscina, ristorante con camerieri in papillon, menù ricercato, programma che includeva amenità quali un corso di difesa personale, lo show di un prestigiatore e, tenetevi forte, un corso di bon ton (evidentemente nelle menti degli organizzatori le buone maniere sono uno strumento imprescindibile per un giovane che si candida ad entrare nel mondo del lavoro), a fronte della presenza di sole dieci aziende in tre giorni, di cui solo una prometteva che, in un futuro indeterminato, si sarebbero aperte ben due posizioni.

⁴ http://inchieste.repubblica.it/it/repubblica/rep-it/2011/06/21/news/tra_liste_nere_e_annunci_inesistenti_la_dura_caccia_al_lavoro_che_non_c_-17997368/?inchiesta=%2Fit%2Frepubblica%2Frep-it%2F2011%2F06%2F0%2Fnews%2Flavoro_mission_impossible-15833896%2F

⁵ <http://www.dirittodicritica.com/2012/05/24/centri-impiego-disoccupati-38582/>

⁶ http://www.studenti.it/universita/inchieste/almalaurea_questionario.php

⁷ http://www.lastampa.it/_web/CMSTP/tmplrubriche/giornalisti/grubrica.asp?ID_blog=124&ID_articolo=1635

⁸ <http://test.repubblicadeglistagisti.it/article/lente-di-ingrandimento-su-campus-mentis-il-maxi-career-day-del-ministero-della-gioventu-visto-dallinterno>

<http://test.repubblicadeglistagisti.it/article/campus-mentis-ministero-della-gioventu-orientamento-al-lavoro>

Questo non è un manifesto a supporto delle agenzie di recruiting online, ma **un appello alle istituzioni perché si impegnino a migliorare il mercato dell'intermediazione, della selezione e del recruiting**. Perché dovrebbero farlo? Innanzitutto perché ne guadagnerebbero coloro che sono alla ricerca di un impiego. In secondo luogo, si potenzierebbe un mercato, quello del recruiting (generando reddito); dimostrando attenzione rispetto al tema della ricerca del lavoro, le istituzioni guadagnerebbero un po' del consenso smarrito. Nel già citato esempio francese, l'architettura del recruiting è molto sviluppata ed articolata ma, allo stesso tempo, chiara e riconducibile all'Agenzia Nazionale per il Lavoro (Agence Nationale Pour l'Emploi, ANPE). Nel modello francese si possono distinguere tre tipi di portali a seconda della loro natura: i siti dei media specializzati nel recruiting (come Cadremploi che fa capo a Figaro); i players "puri", vale a dire i siti che intervengono unicamente sul mercato del lavoro online e non s'appoggiano né sui media, né su una rete fisica d'impresе ed agenzie (come Monster); i siti delle strutture pubbliche o associative (come APEC e Pôle Emploi). È come se in Francia sotto la regia dell'ANPE, quindi dello Stato, abbiano avuto corso allo stesso tempo sia una regolamentazione che una liberalizzazione del settore del recruiting. Forse è anche per questo che questo Paese presenta statistiche più dignitose in materia di lavoro rispetto all'Italia?

Si auspica che i **Ministeri del Lavoro, dello Sviluppo Economico, dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca** nonché le principali **società di recruiting ed intermediazione e tutti gli altri stakeholders** di questo mercato accantonino gli interessi di parte, adottino un approccio cooperativo e si siedano intorno a un **tavolo** per delineare una **nuova architettura della selezione, dell'intermediazione e del recruiting in Italia**.

Un unico portale visibile, riconoscibile e fruibile, che goda del credito del governo, che sia più efficace di Cliclavoro e che coinvolga le società di recruiting online e gli altri stakeholders di questo mercato **avvantaggerebbe sia le istituzioni, che ne guadagnerebbero in termini di consenso, sia le agenzie di intermediazione, il cui mercato si espanderebbe, sia, soprattutto, i giovani stessi, che potrebbero contare su strumenti più funzionali e solidi per la ricerca di impiego. È necessario riformare, snellire, razionalizzare e rendere più efficiente lo schema Almalaurea-Cliclavoro-Campus Mentis-centri per l'impiego, individuando e potenziando un unico portale pubblico di riferimento per il recruiting, che coinvolga i vari player privati di questo mercato.**

A questo portale si dovrebbe accompagnare, sul lato della formazione, una politica mirante a **parlare di più e meglio di lavoro nelle scuole**: nelle scuole primarie e secondarie si dovrebbero dedicare più tempo ed energie nello spiegare **quali percorsi professionali esistono** – molti cittadini sono rimasti legati a una visione arcaica del mondo del lavoro, inconsapevoli del fatto che ai mestieri classici se ne aggiungono in continuazione di nuovi – alimentando i sogni degli studenti e valorizzandone le vocazioni.

Altra questione che fa riflettere è che, a fronte della grave crisi occupazionale che si registra nel nostro paese, spesso le imprese non riescono a colmare i posti vacanti perché scarseggiano alcune delle figure professionali ricercate - ad esempio molte imprese italiane richiedono ingegneri ICT ma questi spesso risultano introvabili (sia chiaro che chi scrive queste parole è un umanista, convinto che vada salvaguardata la possibilità per ognuno di scegliere liberamente ciò che intende studiare).

Altra ricaduta positiva della promozione delle procedure di recruiting online: si favorirebbe la digitalizzazione dei cittadini – che spesso per candidarsi a posizioni vacanti non conoscono altro metodo che recapitare personalmente il curriculum in cartaceo o inviarli per posta; è noto infatti che l'Italia è uno dei Paesi europei in cui **l'analfabetismo digitale** è più diffuso – e gli effetti sulla crescita e lo sviluppo nei Paesi dove l'economia è davvero informatizzata sono sotto agli occhi di tutti.

Concludendo: diffondere le pratiche della pubblicazione dei posti vacanti da parte delle imprese e della candidatura online attraverso invio di curriculum e lettera motivazionale da parte di coloro che cercano lavoro equivale a promuovere la cultura del **merito** e della **trasparenza** in un Paese dove, per l'assegnazione dei posti di lavoro, la logica del contatto personale è quella dominante⁹.

Quanto descritto avrebbe ricadute forse non rivoluzionarie ma positive e d'impatto su crescita e occupazione (con costi d'attuazione molto contenuti).

Di Mattia Corbetta, 27 anni, laureato in relazioni internazionali e internazionalizzazione dell'impresa, laureando in storia contemporanea, è consulente per i Ministeri dello Sviluppo Economico e delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Questo documento riflette esclusivamente le opinioni dell'autore, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

⁹ Dall'inchiesta di Repubblica "Lavoro: mission impossible":
http://inchieste.repubblica.it/it/repubblica/rep-it/2011/05/06/news/contatti_personali_e_conoscenze_ecco_le_strade_delle_assunzioni-15869898/?inchiesta=%2Fit%2Frepubblica%2Frep-it%2F2011%2F06%2F20%2Fnews%2Flavoro_mission_impossible-15833896%2F