



INAPP POLICY BRIEF

I CANALI DI INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

L'Inapp, da oltre 15 anni, analizza la dinamica dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso i dati provenienti dall'Indagine Inapp-Plus, che permettono di ricostruire le strategie di ricerca individuali.

Il lavoro cambia continuamente e ciò comporta una riallocazione frequente del lavoratore nel sistema produttivo. Questo processo richiede servizi di sostegno e canali di intermediazione che rapidamente e nel modo più efficiente collochino i lavoratori.

Tuttavia, le modalità di intermediazione – e cioè i canali di ricerca di lavoro – sembrano influenzare i percorsi di inserimento e le carriere lavorative, con ricadute sulla qualità dell'occupazione reperita.

A partire dai dati dell'Indagine Inapp-Plus 2021, il presente contributo intende far luce su questi aspetti e offrire spunti di riflessione sulle dinamiche di intermediazione.

Le evidenze confermano come l'eccessivo peso della informalità nella ricerca di lavoro rappresenti un tratto strutturale del nostro mercato del lavoro, con conseguenze rilevanti sulla qualità e quantità delle opportunità disponibili.

INAPP*

Introduzione

La ricerca di lavoro è, ormai, una attività senza soluzione di continuità: le organizzazioni, la tecnologia, i prodotti e i servizi sono in costante evoluzione e, di conseguenza, anche le attività, le competenze, le professionalità e il lavoro cambiano. Dunque, le fasi di transizione e di intermediazione sono sempre più frequenti e ciò richiede servizi dedicati al reinserimento tempestivo dei lavoratori.

* Francesca Bergamante, Emiliano Mandrone e Manuel Marocco.

L'Inapp, da oltre 15 anni, analizza la dinamica dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso i dati provenienti dall'Indagine Inapp-Plus, che permettono di ricostruire le strategie di ricerca individuali.

Le modalità di intermediazione – i cosiddetti canali di ricerca di lavoro – influenzano i percorsi di inserimento e le carriere lavorative, con ricadute sulla qualità dell'occupazione reperita. Ovviamente le scelte sono condizionate da vincoli personali (tempo, necessità, disponibilità, istruzione), dalla possibilità di accesso a determinati canali (reti sociali personali e familiari, servizi disponibili), da vincoli ambientali (settori, professioni, territori), dalla tipologia di posti di lavoro disponibili (qualità e stabilità dell'occupazione e retribuzione). Affinché il processo sia fluido e l'allocazione efficiente è necessario che sia la fase di ricerca (*searching*) che d'abbinamento (*matching*) siano rapide e soddisfacenti dal punto di vista della qualità dell'occupazione e coerenti con il profilo della persona in cerca.

Nello studio di questi fenomeni si è di fronte a un'importante questione epistemologica. Il processo di ricerca è difficile da ricostruire nelle sue diverse fasi – in proposito si parla *di looking in the black box* – e, in particolare, è molto complessa l'identificazione dell'ultimo canale utilizzato, quello che ha portato a reperire l'occupazione attuale. Il disegno dell'Indagine Inapp-Plus offre la possibilità di superare, in buona parte, i limiti di misurazione impliciti nella dinamica di intermediazione.

Nota metodologica e quadro definitorio

L'Indagine campionaria Inapp-Plus è nata nel 2005 e dal 2006 è nel Sistema Statistico Nazionale. Quella del 2021 è la IX edizione (ad aprile 2022 è partita la X). Il campione è costituito da 45.000 individui dai 18 ai 74 anni intervistati con tecnica CATI. Il disegno campionario è individuale, ovvero non sono ammesse risposte per conto di altri componenti familiari, i c.d. 'rispondenti proxy' (ciò migliora l'accuratezza delle stime di fenomeni complessi o dettagliati perché risponde esclusivamente la persona coinvolta). Di seguito forniamo la definizione di alcuni termini ricorrenti in questo scritto. Il 'canale di ricerca' è l'intermediario tra l'offerta (individuo in cerca) e la domanda (impresa), per questo sovente ci si riferisce a 'attività d'intermediazione'; il 'canale che ha dato l'attuale occupazione' è l'ultimo passaggio del processo di ricerca che ha avuto esito positivo; la 'ricerca multicanale' è l'utilizzo di più canali simultaneamente; la 'strategia di ricerca' è la combinazione di più canali in funzione delle priorità dell'intervistato, dei tempi di reazione delle imprese e della congiuntura.

I canali di ricerca che hanno portato all'occupazione

La figura 1 mostra attraverso quale canale di ricerca i rispondenti abbiano ottenuto la loro attuale occupazione. Per rendere la lettura omogenea, si distingue il dato totale di tutti i rispondenti (barre grigie) da quello di chi ha trovato un lavoro prima del 2011 (barre blu) e dopo il 2011 (barre arancioni). Emerge come la cifra del mercato del lavoro italiano sia l'ampio e diffuso ricorso ai canali informali per trovare lavoro. Il fenomeno, già riscontrato in studi precedenti sia in termini di confronto temporale sia comparato, è strutturale ed è aumentato tra prima e dopo il 2011. In

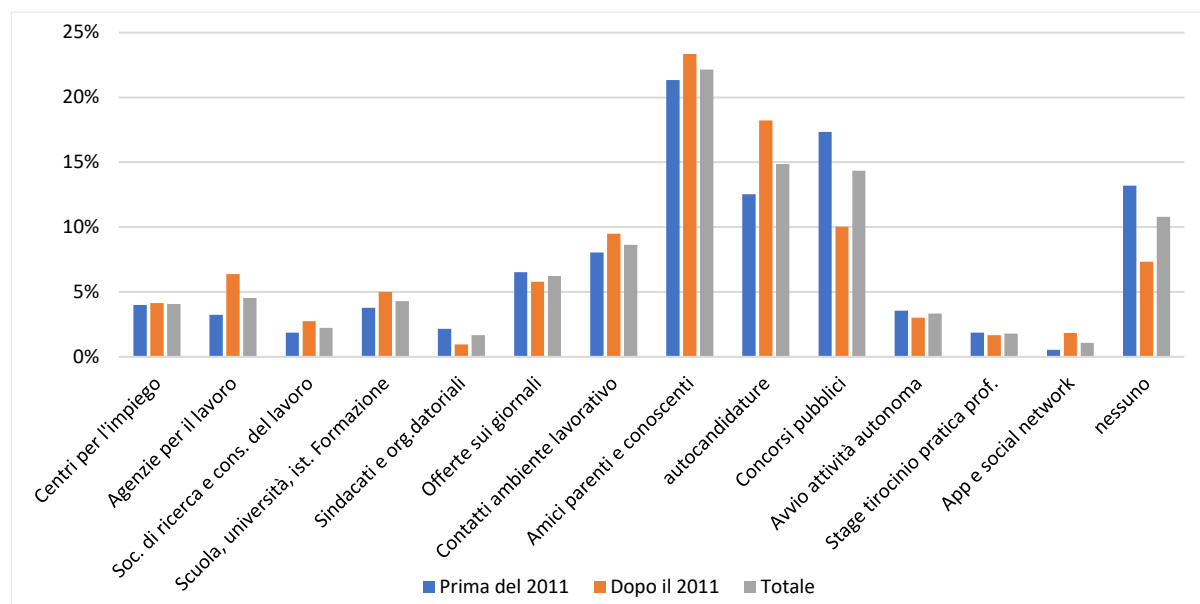
dettaglio il canale che in questo lasso di tempo è cresciuto maggiormente è l'autocandidatura, passato dal 13% al 18%, probabilmente anche in relazione al ruolo crescente dei *social media*.

L'informalità si alimenta in maniera eterogenea: da un lato, le assunzioni su base amicale o familiare (che arrivano al 23% dopo il 2011) e, dall'altro, la ricerca di personale attraverso contatti stabiliti nell'ambiente lavorativo (9% dopo il 2011). Tra i canali formali, invece, si registra la significativa riduzione del ruolo dei concorsi pubblici (10% per chi ha trovato lavoro dopo il 2011 e sette punti percentuali in meno), effetto della riduzione del perimetro del settore pubblico e del blocco del *turn-over* nella PA, mentre l'intermediazione del servizio pubblico (Centri per l'impiego) è rimasta su livelli costanti, in coerenza col ruolo loro assegnato dalla legislazione di *player* nel mercato, piuttosto che di attore con un ruolo di 'collocatore diretto'¹. Infine, si registra un crescente (ma comunque sempre inferiore rispetto ai principali canali informali) ricorso alle agenzie private ed ai *Job Center* delle istituzioni scolastiche e formative, andamento dovuto anche alla loro più recente istituzione, che risale al finire degli anni '90 con il cd. Pacchetto Treu, ma che solo dalla Riforma Biagi del 2003 è stato compiutamente regolato.

Sebbene solo il 2% degli occupati dichiara di avere trovato lavoro tramite App o Social Network, tuttavia l'intermediazione digitale, se non adeguatamente regolata, rischia di alimentare ulteriormente l'informalità. A questo proposito, si tenga presente che tra le persone che hanno trovato un lavoro negli ultimi dieci anni si è verificata una ampia e generalizzata digitalizzazione degli strumenti di ricerca. Infatti, si è passati dal 25% degli occupati che nel 2000 dichiaravano di aver fatto ricorso a Internet (intendendo in generale l'utilizzo di e-mail, social, siti ecc.) durante la fase di ricerca di lavoro, al 50% del 2010, fino al 75% del 2021 (che sale a oltre l'80% per chi ha un diploma o la laurea e si ferma invece al 50% per chi ha al massimo le medie inferiori). Questo fenomeno va tenuto presente quando si disegna la 'burocrazia del lavoro': deve essere sempre più smaterializzata la documentazione e devono essere informatizzati i servizi, ovvero, come suggeriscono le istituzioni internazionali (OIL e Europa), è necessario promuovere una 'strategia digitale' delle istituzioni del mercato del lavoro.

¹ Il servizio pubblico per l'impiego è, infatti, diretto alla realizzazione del diritto al lavoro riconosciuto nella Carta costituzionale (art. 4). Si leggano, ad esempio, i compiti attribuiti alla Rete dei servizi al lavoro dall'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2011 e, soprattutto, il recente decreto del MLPS del 5 novembre 2021 di adozione del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), in accordo con la Commissione EU e nell'ambito del quadro di attuazione del PNRR. Il programma attribuisce alla Rete la realizzazione di tre azioni finalizzate a *upskilling* e *reskilling* del lavoratore, in base 1) *al profilo di occupabilità*, 2) all'analisi dello *skill gap* e 3) alla *complessità del bisogno* e solo una (limitatamente ai soggetti più vicini al mercato del lavoro) di 'reinserimento lavorativo' diretto.

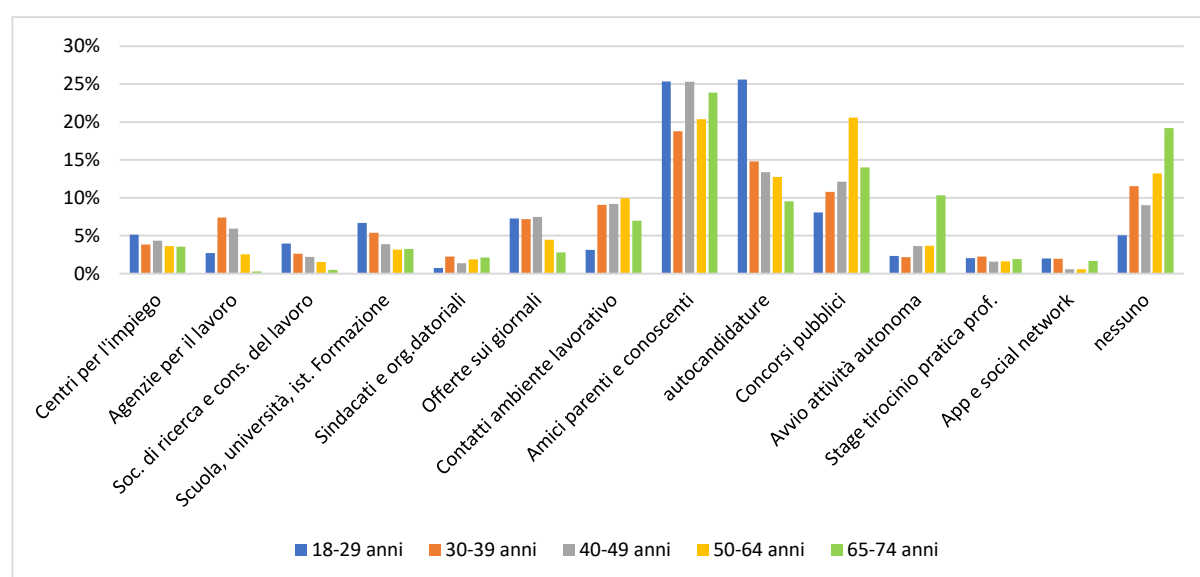
Figura 1. Canali di ricerca usati per trovare l'attuale occupazione: prima del 2011, dopo il 2011 e totale (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

L'analisi del legame tra classe di età ed utilizzo dei canali di ricerca (figura 2) mette in luce il ruolo dei canali contestualizzato storicamente in termini di congiuntura e assetto istituzionale. Tale analisi, oltre a confermare la prevalenza dei canali informali, mostra alcune differenze di impiego tra le coorti giovani e quelle più anziane. I primi si mostrano più intraprendenti ricorrendo spesso alle autocandidature, mentre i secondi si affidano maggiormente all'ambiente lavorativo e professionale (mettendo a frutto l'esperienza lavorativa maturata).

Figura 2. Canali di ricerca del lavoro utilizzati per trovare l'attuale occupazione per classe di età (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

Se poi si guarda ai canali formali, le evidenze mostrano che il concorso pubblico è stato un importante canale di collocazione soprattutto per la classe più alta di età (50-64 anni). Al diminuire dell'età, decresce anche la capacità collocativa, a testimonianza di un vero e proprio divario generazionale nell'uso e successo di questo canale, dovuto ai già ricordati processi di *spending review*, con ripercussioni anche sulla età media del personale del settore pubblico. Infine, i Centri per l'impiego non presentano invece rilevanti differenze classi di età, coerentemente con il loro ruolo di servizio pubblico.

Va rimarcato come l'utilizzo di uno specifico canale dipenda sia dal costo opportunità di attivazione del canale, sia dal tipo di impiego di cui si è alla ricerca, che, infine, dal tempo a disposizione. La partecipazione ad un concorso pubblico, ad esempio, è un percorso impegnativo, costoso e lungo. Al contrario l'attivazione di un canale informale (amici e parenti o invio di un CV) ha un costo molto basso e tempi di risposta rapidi. Ciò dà luogo a strategie specifiche in base a valutazioni individuali rispetto alle necessità, alle disponibilità, al tempo ecc. Peraltro, spesso, la persona in cerca di lavoro adotta una ricerca multicanale, componendo strategie articolate, per massimizzare le possibilità di collocazione.

Vediamo (tabella 1) i canali per dimensione d'impresa (in termini di addetti, solo del settore privato) e per settore di attività economica: si evidenzia la progressiva riduzione dell'incidenza dell'informale al crescere della dimensione d'impresa e una minor penetrazione dell'informale nel settore dei servizi.

È opportuno sottolineare come l'occupazione generata dalle piccole imprese private (1-5 e 6-10 addetti) sia particolarmente ampia (40% del totale settore privato) e il fatto che queste utilizzano in maniera consistente l'intermediazione informale (oltre il 60%). Il settore dei servizi è quello meno esposto all'informalità, mentre commercio, costruzioni e agricoltura impiegano oltre il 60% degli occupati con canali informali.

Tabella 1. Occupati per canale di collaborazione (2011-21), per dimensione azienda e settore economico (%)

	Dimensione aziende private per numero addetti							Settore attività economica Ateco 5				
	1-5	6-10	11-15	16-25	26-50	51-100	+100	Agricolt.	Industria	Costruzion	C&R*	Servizi
Centri per l'impiego o servizi pubb.	2,6	4,5	2,4	2,9	7,0	4,9	3,4	4,8	4,7	3,0	4,1	3,9
Agenzie per il lavoro	1,7	2,7	4,4	5,5	9,8	10,3	7,5	2,7	9,1	2,9	4,1	3,7
Soc. ric. selezione e consul. lavoro	2,4	1,6	1,4	1,5	2,9	3,4	3,6	1,8	3,3	1,3	3,0	2,0
Scuole, Università e Istituti formaz.	2,9	4,2	3,1	3,1	2,7	3,7	3,5	1,8	3,2	2,7	2,7	5,4
Sindacati e organizzazioni datoriali	1,4	1,6	0,9	3,1	2,4	1,2	2,3	0,8	2,0	3,5	1,6	1,5
Offerte di lavoro sulla stampa	5,8	7,5	11,6	8,2	7,9	6,5	6,1	2,7	8,3	10,3	7,0	5,4
Contatti nell'ambiente lavorativo	7,4	11,2	11,2	7,6	8,6	9,5	12,6	4,9	10,8	8,7	7,0	8,9
Amici, parenti, conoscenti	31,4	31,3	27,0	28,6	26,0	22,3	19,5	33,0	25,8	32,0	27,8	18,2
Auto candidature	10,9	14,8	17,0	19,7	17,6	22,7	22,4	11,1	17,1	13,5	19,1	13,7
Concorsi pubblici	2,0	3,7	4,5	4,8	2,2	4,5	3,6	5,6	2,1	2,5	2,2	22,2
Iniziative avvio di una attività	12,8	3,1	1,5	1,0	0,4	0,6	0,5	8,5	1,0	7,5	8,4	2,1
Stage, tirocinio, pratica prof.	2,1	1,4	0,9	1,2	3,0	2,8	2,4	0,7	1,7	1,3	0,7	2,2
APP/Social Network specializzati	0,7	1,1	0,6	1,8	0,6	2,2	1,8	2,7	1,1	0,3	1,0	1,1
Nessuno	15,8	11,4	13,4	11,0	8,9	5,5	10,9	18,9	9,8	10,6	11,4	9,6
Canali informali	63,3	61,4	57,4	58,7	53,2	57,2	56,8	60,3	55,8	61,9	63,3	44,1
Quota sull'occupazione	24,9	15,3	7,6	8,7	11,0	8,5	24,0	3,0	14,8	6,0	14,0	62,1

*Legenda: C&R 'Commercio e ristorazione'.

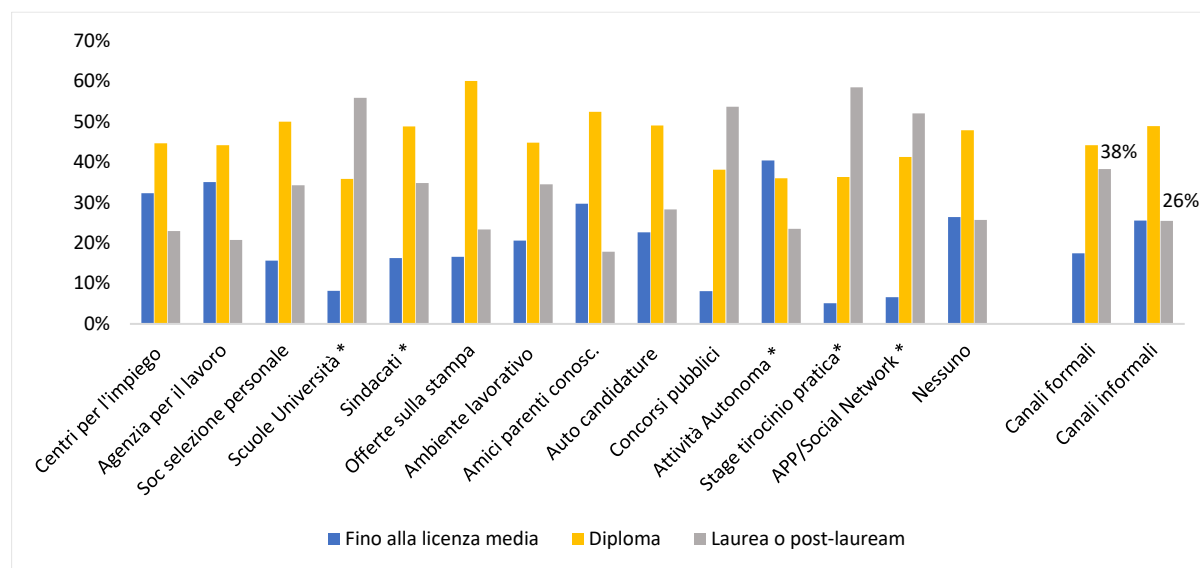
Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

I canali di ricerca e qualità dell'occupazione negli ultimi 10 anni (2011-2021)

Al fine di osservare un contesto economico ed istituzionale omogeneo, si sono confrontate le persone che hanno trovato un'occupazione tra il 2011 e il 2021.

L'istruzione (figura 3) degli occupati tramite canali formali è molto superiore rispetto a quella dei canali informali (38% vs. 26%); si tratta di una spia del 'danno' che l'informale determina sul ritorno economico dell'istruzione, della formazione e, in generale, del merito. L'intermediazione di amici parenti e conoscenti è appannaggio soprattutto di persone con livelli medio bassi di istruzione, mentre i concorsi sono utilizzati da chi ha maggior dotazione di capitale umano. L'utilizzo dei canali informali sembra dunque essere in contrasto anche con l'obiettivo di sostegno della domanda di lavoro qualificata (che da noi risulta particolarmente modesta rispetto agli altri Paesi europei), vero volano di sviluppo sociale ed economico, in particolar modo in una fase di transizione tecnologica.

Figura 3. Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione e incidenza del titolo di studio, anni 2011-2021 (%)



Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

Entrando nello specifico della qualità dell'occupazione, la tabella 2 propone per il canale utilizzato la tipologia contrattuale dell'impiego ottenuto. Si tratta di esiti nel periodo². La tabella, oltre a distinguere per tipologia contrattuale, nell'ultima colonna indica l'incidenza degli impieghi *non standard* secondo l'indice di atipicità sostanziale proposto dall'Inapp che include il lavoro dipendente a termine e il falso lavoro autonomo.

Il canale 'amici parenti e conoscenti' è il prevalente (intermedia il 23% degli 8,6 milioni di lavoratori che hanno trovato lavoro tra il 2011 e il 2022) e conduce a impieghi subordinati a tempo indeterminato nel 55% dei casi mentre l'incidenza del lavoro non standard è al 32%. I contatti nell'ambiente lavorativo e professionale offrono più contratti subordinati a tempo indeterminato (64%) con una incidenza del lavoro non standard quasi dimezzata (16%).

² Una transizione è il passaggio da una condizione di partenza ad una di arrivo in dato tempo. Un esito, invece, è una transizione attraverso un canale che, in un determinato tempo, ha condotto alla condizione attuale, anche passando per varie evoluzioni. Ad es. un canale ha fatto conseguire un impiego non standard che poi, col tempo, è diventato standard.

Tabella 2. Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione (2011-2021) per tipo di contratto (v.a. e %)

	Dip t. indeter.	Dip t. determ.	Altri a termine	Appren- distato *	Colla- bor. *	Imprend. Lav.autotn.	Causa mista *	Altro *	Totale		%	Non standard
Centri per l'impiego	62,6	12,7	7,4	2,6	10,0	1,9	2,2	0,5	100,0	358.376	4,2	28,3
Agenzia per il lavoro	73,9	5,2	13,9	1,5	4,6	0,4	0,1	0,5	100,0	551.786	6,4	23,9
Soc selezione personale	55,1	9,6	12,6	5,0	8,4	5,9	2,5	0,9	100,0	238.038	2,8	33,5
Scuole Università *	52,7	19,4	7,8	4,6	7,8	5,5	1,8	0,5	100,0	433.624	5,0	38,7
Sindacati *	41,8	5,7	11,7	6,6	18,0	9,9	0,7	5,6	100,0	82.127	1,0	38,3
Offerte sulla stampa	62,9	9,1	11,2	3,5	7,4	4,7	0,7	0,6	100,0	500.669	5,8	29,1
Ambiente lavorativo	64,2	8,1	3,4	0,5	5,9	17,0	0,5	0,3	100,0	820.540	9,5	16,2
Amici parenti conosc.	55,1	12,1	6,5	3,1	12,6	9,1	0,6	1,0	100,0	2.017.581	23,3	31,5
Auto candidature	54,4	14,5	6,9	3,6	9,2	8,1	1,1	2,2	100,0	1.575.204	18,2	34,5
Concorsi pubblici	63,6	21,9	3,5	0,7	5,3	3,6	0,5	0,9	100,0	868.031	10,0	31,1
Attività Autonoma *	8,8	0,7	1,6	0,1	3,9	81,7	-	3,2	100,0	260.934	3,0	8,7
Stage tirocinio pratica*	51,2	7,8	3,6	3,8	6,9	21,3	4,9	0,7	100,0	145.489	1,7	29,1
APP/Social Network *	59,6	9,1	8,2	4,4	6,8	4,8	3,7	3,3	100,0	158.544	1,8	32,1
Nessuno	46,8	9,1	4,1	2,0	8,5	26,7	0,2	2,5	100,0	634.042	7,3	19,2
Totale	56,4	12,1	6,7	2,6	8,6	11,3	0,9	1,3	100,0	8.644.984	100,0	28,7
<i>Canali formali</i>	<i>61,9</i>	<i>13,6</i>	<i>8,4</i>	<i>2,6</i>	<i>7,0</i>	<i>4,4</i>	<i>1,2</i>	<i>0,8</i>	<i>100,0</i>	<i>3.178.139</i>	<i>36,8</i>	<i>30,6</i>
<i>Canali informali</i>	<i>53,2</i>	<i>11,2</i>	<i>5,7</i>	<i>2,6</i>	<i>9,6</i>	<i>15,4</i>	<i>0,8</i>	<i>1,6</i>	<i>100,0</i>	<i>5.466.845</i>	<i>55,9</i>	<i>29,0</i>

* stime con attendibilità ridotta

Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

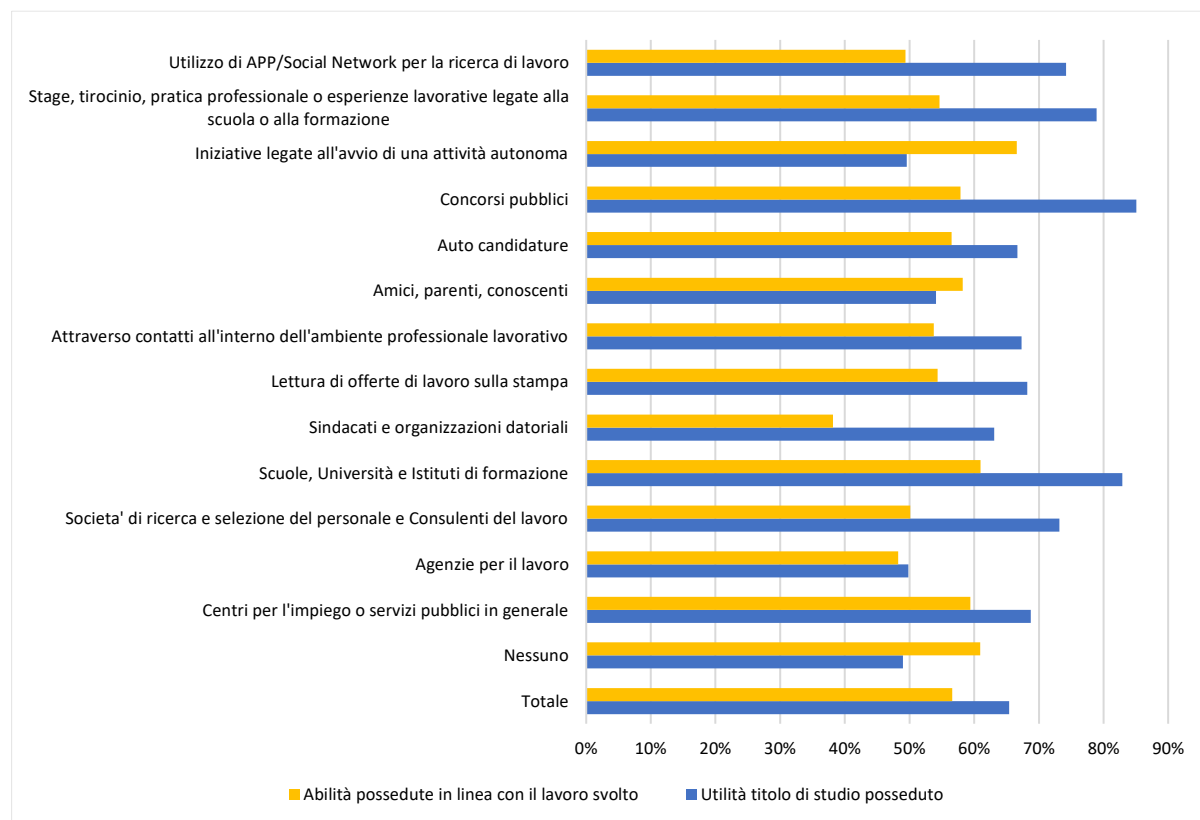
In termini generali, i canali formali conducono maggiormente a contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (62%) rispetto a quelli informali (53%), ma i livelli d'atipicità complessivi rimangono simili.

La figura 4 propone una lettura degli esiti occupazionali in termini di match tra titoli di studio e abilità posseduti, in relazione al canale utilizzato. Entrando nel dettaglio, i canali che hanno inserito il lavoratore in profili sensibili al titolo di studio sono quelli formali e, nello specifico, con percentuali di utilità al di sopra dell'80%, si tratta dei Concorsi pubblici e, ovviamente, delle Scuole, Università e Istituti di formazione. Al contrario, l'informale per eccellenza che colloca più di tutti (la rete delle conoscenze) genera percentuali molto elevate di mismatch (solo il circa il 54% ritiene utile il titolo di studio posseduto); basse sono anche le quote riferite a coloro che hanno trovato un'occupazione tramite le agenzie per il lavoro.

Un discorso a parte merita chi ha avviato un'attività autonoma che ritiene poco utile il titolo di studio posseduto, ma di contro, mostra la quota più elevata di adeguatezza delle sue abilità lavorative.

Sul versante della rispondenza tra le abilità possedute e il lavoro svolto, vediamo, nell'ordine, l'avvio di un'attività autonoma, Scuole, Università e Istituti di formazione con valori intorno alla media; tutti gli altri si posizionano al di sotto. Complessivamente, a creare maggior mismatch sono le agenzie per il lavoro e i sindacati e organizzazioni datoriali, che con le quote più basse si collocano negli ultimi posti della classifica per utilità sia del titolo di studio, sia delle proprie abilità lavorative.

Figura 4. Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione nel periodo 2011-2021, utilità del titolo di studio e corrispondenza delle abilità possedute con il lavoro svolto (%)

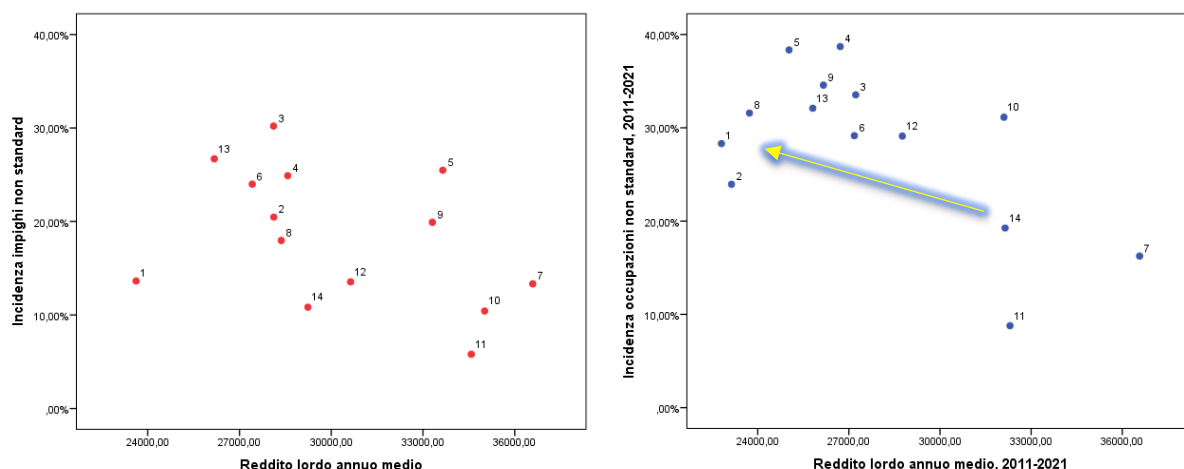


Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

Nella figura 5 riportiamo i livelli di retribuzione e di atipicità associati al canale di intermediazione utilizzato, distinguendo tra 'tutti' (figura sx) e 'quelli che hanno trovato lavoro negli ultimi 10 anni' (figura dx). Ogni punto indica il reddito lordo annuo e l'incidenza di impieghi non standard (impieghi a termine e finto lavoro autonomo). Il dato è da intendersi come l'esito di medio periodo delle strategie di ricerca.

Le persone che hanno trovato una occupazione negli ultimi dieci anni si trovano generalmente in un mercato del lavoro peggiore, caratterizzato da impieghi più precari e con retribuzioni più basse, indipendentemente dalle modalità di ricerca utilizzata. Lo spazio in alto a sinistra (indicato dalla freccia) è caratterizzato da maggior atipicità e minori retribuzioni. Il dato complessivo incorpora l'effetto tempo che migliora le retribuzioni e la stabilità occupazionale, rappresentando l'esito nel medio periodo della strategia di ricerca. I canali Concorsi pubblici, Ambiente professionale ed Avvio attività autonoma garantiscono le occupazioni più stabili e meglio retribuite.

Figura 5. Canali di ricerca utilizzati per trovare l'attuale occupazione nel periodo 2011-2021 per reddito lordo annuo e incidenza impieghi non standard, tutti gli occupati (figura sx) e solo gli occupati 2011-2021 (figura dx) (v.a. e %)



Legenda: 1. CPI; 2. Agenzie private; 3. Società ricerca e selezione; 4. Scuole, Università e Istituti di formazione; 5. Sindacati e org. datoriali; 6. Offerte sulla stampa; 7. Contatti all'interno dell'ambiente lavorativo; 8. Amici, parenti, conoscenti; 9. Auto candidature; 10. Concorsi pubblici; 11. Avvio di una attività autonoma; 12. Stage, tirocinio, pratica prof.; 13. APP/Social Network; 14. Nessuno.

Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

Canali di ricerca utilizzati ed offerte ricevute dalle persone in cerca di lavoro

In questo paragrafo, infine, si focalizza l'attenzione, sulle strategie che le persone in cerca di lavoro hanno posto in essere nei 30 giorni precedenti l'intervista, specificatamente nel periodo marzo-luglio 2021.

Le opzioni di ricerca in corso (tabella 4) mostrano il prevalente ricorso a canali di ricerca informali.

Tabella 4. Canale di ricerca utilizzato negli ultimi 30gg dalle persone in cerca di lavoro per età, istruzione e genere (%)

	Totale	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni	Medie inferiori	Diploma	Laurea	Post laurea	Uomini	Donne
Centri per l'impiego	10,8	7,3	8,1	12,2	16,8	13,3	9,6	6,9	5,6	10,3	11,3
Agenzie per il lavoro	11,3	9,1	9,5	15,2	12,8	12,1	11,3	8,9	5,5	11,4	11,3
Soc. di ricerca e cons lavoro	2,6	2,8	2,4	2,4	3,0	2,1	3,0	3,0	6,7	3,2	2,2
Scuola, università, ist. Form	3,2	4,7	3,2	1,9	2,3	2,6	2,5	7,3	5,2	3,9	2,5
Sindacati e org. datoriali	2,4	2,2	3,4	2,3	1,6	2,9	2,1	1,2	2,2	3,1	1,8
Offerte sui giornali	16,1	14,1	19,6	18,7	13,8	16,9	16,2	13,4	13,4	16,5	15,9
Contatti ambiente lavorativo	4,8	3,7	5,0	4,5	5,7	5,5	3,8	5,5	6,7	6,5	3,2
Amici parenti e conoscenti	23,0	20,8	20,2	21,8	28,4	27,1	21,3	15,2	13,0	22,2	23,6
autocandidature	20,1	27,5	21,4	16,5	12,9	14,7	24,0	24,8	26,5	18,1	21,9
Concorsi pubblici	4,0	5,1	5,8	3,5	1,4	1,7	4,5	9,8	12,2	3,3	4,6
Avvio attività autonoma	0,8	0,6	0,9	0,5	1,1	0,5	0,9	1,1	2,2	0,8	0,7
Stage tirocinio pratica prof.	0,9	2,3	0,4	0,4	0,3	0,5	0,9	3,0	0,8	0,9	1,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

Tra coloro che sono in cerca di un'occupazione, ricorrono ai servizi pubblici e privati per l'impiego soprattutto le persone più mature e con istruzione più bassa. Guardando le strategie di ricerca rispetto al livello di istruzione, i dati mostrano che il ricorso all'informalità è inversamente

proporzionale al livello di educazione formale: la quota del canale Amici, parenti e conoscenti va dal 27% tra le persone che hanno un titolo medio inferiore, al 13% tra quelle con un titolo post-laurea. Infine, il genere non sembra pesare nelle scelte tra i diversi canali (si segnala solo una leggera propensione nel ricorso ai concorsi per le donne).

L'indagine Inapp-Plus consente, infine, di avere informazioni anche circa le caratteristiche delle offerte di lavoro ricevute dalle persone in cerca di lavoro al momento dell'intervista (marzo-luglio 2021): una quota pari all'11% ha ricevuto una offerta di lavoro e circa 4 individui su 10 pensano di accettare la proposta ricevuta.

Un tema assai dibattuto³ è quello relativo al rifiuto delle proposte di lavoro. Rispetto ai rifiuti emerge come siano motivati per circa il 40% dei casi da proposte contrattuali inadeguate, per il 15% da retribuzioni troppo basse, per il 19% da orario di lavoro ritenuto eccedente rispetto alle disponibilità, nel 12% dei casi poiché era necessario trasferirsi e, infine, nel 12% i perché l'offerta riguardava impieghi in nero o irregolari.

Tra le tante criticità del mondo del lavoro, la transizione scuola-lavoro si evidenzia come una tra le più gravi. I giovani segnalano le seguenti difficoltà (sempre risposte multiple): non esistono servizi di inserimento adeguati (42%), le offerte sono scadenti (52%), inadeguatezza per il lavoro (33%), sotto-inquadramento o mansioni modeste (37%).

Per concludere, vediamo alcuni motivi di rifiuto (risposte multiple): le occupazioni disponibili richiedono una formazione inferiore a quella che si possiede (23%) o, viceversa, richiedono una formazione superiore (55%), è necessario trasferirsi (50%), mancanza d'esperienza (50%), è stato penalizzato dall'età (57%), è stato penalizzato dal genere (27%), offerte economiche non soddisfacenti (53%), offerte contrattuali non soddisfacenti (56%), mancanza di offerte di lavoro con orario flessibile o part time (44%), servizi di informazione carenti (40%) e, infine, caratteristiche culturali, tratti somatici particolari, usanze e abbigliamento non tradizionale (14%).

Qualche buon motivo per constatare l'informalità nel mondo del lavoro e una proposta

Le evidenze Inapp confermano l'eccessivo peso della informalità nella ricerca di lavoro, un tratto strutturale del nostro mercato del lavoro che non accenna a ridursi, anzi.

Le implicazioni che derivano dall'eccesso di informalità nel mercato del lavoro sono molteplici; proviamo di seguito a sintetizzarne i tratti principali in termini di impatti e conseguenze.

1. Riduce la dimensione del mercato del lavoro palese, pari complessivamente a soli 8,5 milioni di vacancies (3,7 milioni tra il 2011-2021) limitando la contendibilità delle opportunità;
2. Impoverisce il capitale sociale (relazioni opache generano favoritismo, depressione, fenomeni di selezione avversa), ovvero si crea sfiducia nel sistema, ci si sente esclusi, si percepiscono impari opportunità;
3. Inibisce la capacità di selezione del mercato (10 milioni di impieghi sono stati sottratti al mercato, 4,7 milioni negli ultimi 10 anni), ovvero 'svilisce il merito' (le conoscenze e la fedeltà valgono più dell'istruzione e della professionalità) producendo collocazioni inefficienti (le posizioni migliori non sono occupate dalle risorse umane migliori) che comportano nel lungo periodo perdite di produttività, sicché il sistema economico perde di qualità ed efficienza;

³ Il riferimento è alla 'condizionalità' presente – ma non solo – nell'erogazione del Reddito di cittadinanza.

4. Contribuisce alla cd. fuga dei cervelli, ovvero le persone con maggior investimento in istruzione, non trovando una collocazione soddisfacente, la cercano altrove, ciò impoverisce il paese e delle famiglie;
5. Alimenta la crescita del lavoro povero (*working poor*) dovuta alle relazioni informali (favori, triangolazioni opache, clima ricattatorio), che rendono difficile poter far valere i propri diritti e tutele e rivendicare buone retribuzioni;
6. Contribuisce alla (im)mobilità sociale (i figli ereditano le occupazioni/attività dei loro genitori), dunque frena *l'ascensore sociale* e alimenta l'ingiustizia sociale.

L'opzione irregolare e illegale rimane il 'convitato di pietra' di tutte le politiche socioeconomiche realizzate.

Bisogna tenerne conto anche nella ricerca di lavoro. Innanzi tutto, il lavoro nero passa attraverso canali di ricerca non formali – non si offre né si accetta una occupazione 'in nero' attraverso canali formali (i.e. non si mette un annuncio su un giornale per una posizione lavorativa in nero) – dunque l'intermediazione informale è una 'condizione necessaria ma non sufficiente' per trovare impieghi irregolari. Se ne ricava che per impedire l'ingrossarsi del bacino del lavoro irregolare si dovrebbe contrastare il canale che lo alimenta.

Come erodere l'informalità? Innanzi tutto, come si sta facendo – ma solo di recente – finanziando e rivitalizzando il ruolo dei canali formali. Il riferimento è *in primis* al Piano di potenziamento, strutturale ed umano, dei Centri per l'impiego. Nella medesima direzione vanno intesi i nuovi concorsi per la P.A che devono introdurre risorse umane di qualità e in maniera costante nelle file dello Stato.

Alcuni diritti riservati (2022) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: stampa@inapp.org - www.inapp.org

