

La selezione dei giovani e il lavoro al tempo della crisi

Mitja Stefancic - 02/02/2010 [papers]

Abstract



Le difficoltà di accesso nel mercato del lavoro sono sensibilmente

cresciute a seguito della crisi in atto[1], con il tasso di disoccupazione generale che in Italia registra il livello più alto dal 2004. Particolarmente grave risulta la situazione per la categoria dei giovani sotto i 25 anni: nel primo quadrimestre del 2009, l'Italia aveva uno tra i maggiori tassi di disoccupazione nella fascia dei giovani nel gruppo EU27, ed era preceduta solamente dalla Estonia e dalla Lituania[2]. Il problema è diffuso a livello europeo: il tasso di disoccupazione nell'ultimo quadrimestre del 2009 è stato del 20,6% nella zona euro e del 20,7% nell'Unione Europea. Quella dei giovani è la categoria maggiormente esposta alle difficoltà presenti attualmente nel mercato del lavoro e ciò richiederebbe politiche economiche e industriali appropriate[3]. È probabile che la domanda del lavoro nei prossimi mesi sarà regolata soprattutto in base alle previsioni sul trend della domanda effettiva ed in base alle aspettative di crescita economica. Secondo l'impostazione *keynesiana*, qualora tali aspettative non fossero abbastanza elevate, potrebbe formarsi un equilibrio di sottoccupazione con una conseguente disoccupazione involontaria.

In questo articolo cercherò di evidenziare le lacune nell'attuale regolamentazione del lavoro e del diritto del lavoro per quel che riguarda i giovani in cerca di lavoro oppure quelli assunti nei percorsi di inserimento e nei tirocini, con lo scopo di fornire utili suggerimenti su come poter attuare qualche miglioramento. Pur riconoscendo i divari economici e sociali tra le diverse realtà regionali italiane, tenterò di proporre un tipo di ragionamento piuttosto generale[4]. Visto l'elevato tasso di disoccupazione giovanile, è essenziale che i meccanismi di selezione delle risorse umane vengano rivisti e migliorati con l'obiettivo di premiare il merito: solamente in questo modo si può evitare di perdere le risorse umane migliori nell'attuale fase di crisi.

1. Lacune nei processi aziendali di selezione e gestione delle risorse umane

La ricerca di un lavoro dovrebbe procedere secondo un percorso ben definito, ovvero una serie di fasi: il candidato deve inizialmente redigere un profilo personale – *curriculum vitae* – in cui sono elencati il percorso formativo e il livello di istruzione, le esperienze professionali, le conoscenze linguistiche e le competenze informatiche, talvolta gli obiettivi professionali. Il curriculum deve essere poi recapitato, per via postale oppure in formato elettronico, all'azienda che è alla ricerca di nuovo personale. Oppure, il candidato può spedirlo in modo spontaneo all'azienda in cui le sue competenze sono spendibili e le sue qualità ricercate. A molti lettori questi passaggi potranno risultare ben noti; eppure vale la pena soffermarsi su di essi, in quanto non devono essere presi come dati per scontato: chi decidesse di cercare un lavoro per vie informali, basate su contatti informali e rapporti di "amicizia", probabilmente farebbe un percorso differente.

In passato, alcune ricerche hanno evidenziato proprio questa tendenza. Esiste – sia dal lato dei lavoratori sia da quello delle aziende – una vasta tipologia di metodi per la ricerca di un impiego e per la selezione delle risorse umane. In Italia, i contatti informali risultano tra i più diffusi. Cingano e Rosolia (2005) sostengono che "anche per le imprese i canali informali sono tra i metodi di ricerca del personale più utilizzati, sia nella ricerca di operai sia in quella di impiegati, e vengono altresì ritenuti tra i più efficaci"[5]. Seppure l'analisi è effettuata in base ai dati sino al 2005, è poco probabile che la cultura della selezione e dell'impiego nel mercato del lavoro sia nel frattempo cambiata.

TIPOLOGIA DI RICERCA DEL PERSONALE ED EFFICACIA (%)

	EFFICACIA			NON UTILIZZATO
	BASSA	MEDIA	ALTA	
OPERAI				
Contatti informali	10.0	35.9	21.5	32.6
Società privata	5.3	34.7	21.7	38.3
Inserzioni su mezzi informativi	10.1	19.9	6.4	63.6
Collocamento pubblico	20.9	14.1	2.9	62.1
Ricerca via Internet	7.5	6.0	1.7	84.8
IMPIEGATI				
Contatti informali	9.6	28.8	21.5	40.1
Società privata	5.7	27.3	19.4	47.6
Inserzioni su mezzi informativi	8.6	22.9	10.2	58.3
Collocamento pubblico	18.4	9.7	2.0	69.9
Ricerca via Internet	8.2	8.9	2.1	80.8

Fonte: Brucchi Luchino (2005, p. 75) su rilevazioni della Banca d'Italia (2003)

Ritornando a quello che dovrebbe essere un iter selettivo consolidato, volto alla trasparenza, ciò che spesso viene a mancare è l'ultima fase nei passaggi descritti in precedenza: ovvero, la risposta dell'azienda nei confronti di chi si propone con il proprio profilo, anche se negativa. Mentre la mancanza della risposta sull'esito della domanda di assunzione è comprensibile e tollerabile nel caso in cui quest'ultima avvenga in modo spontaneo, diventa inaccettabile nel caso in cui sia l'azienda stessa a ricercare nuovo personale tramite annuncio pubblico (ad esempio, sul proprio sito aziendale, sulla stampa, oppure con inserzioni nei centri di collocamento al lavoro). Tale negligenza va a toccare il concetto di "responsabilità sociale" dell'azienda: ignorare una persona alla ricerca di lavoro negandole una risposta – soprattutto se è una persona giovane – equivale ad un comportamento ben poco responsabile dal punto di vista sociale.

2. Valorizzazione delle giovani risorse umane attraverso la "stakeholders theory"

Le aziende devono seguire regole implicite ed esplicite per potersi sviluppare, crescere, e continuare lo svolgimento delle proprie attività. Mediamente, le aziende italiane hanno alcune caratteristiche dimensionali e strutturali che le distinguono sia da quelle operanti in altri paesi europei sia dalle imprese multinazionali, che influiscono sull'assetto del mercato del lavoro: moltissime sono di piccole o medie dimensioni, con un'alta concentrazione della proprietà, spesso a gestione familiare, in cui non c'è una chiara separazione tra la titolarità dell'azienda e la sua gestione (Bianchi et al., 2005)[6]. Quanto più diffusa è questa forma aziendale a struttura familiare, tanto minore è la necessità di ricercare personale all'esterno: le assunzioni possono avvenire tra i familiari ed i stretti conoscenti, oppure in base alle logiche dei contratti informali, che possono andare a sfavore della meritocrazia e, dunque, di un reale progresso socio-economico.

Lo stesso vale, per esempio, per gli istituti di credito minori, che sono diffusi in modo capillare nel nostro paese: come menzionato nel *working paper* sul credito cooperativo di Wim Fonteyne (2007)[7], le banche popolari nonché quelle cooperative hanno notoriamente una serie di difficoltà nel richiamare manager e quadri di alto livello. Questo dettaglio non è secondario vista l'importanza delle banche "territoriali" nell'economia del nostro paese, soprattutto in tempi di crisi, che hanno evidenziato l'importanza di manager capaci di distinguersi per il loro sapere avanzato e per il rispetto nei confronti delle leggi e dell'etica, capaci altresì di portare all'interno dell'azienda punti di vista tanto personali quanto innovativi.

Un ottimo modo per valorizzare i giovani è attraverso un più formale riconoscimento della "teoria degli stakeholders". La teoria degli *stakeholders* tende a sottolineare l'insieme degli interlocutori sociali di un'impresa, dai finanziatori fino ai clienti. Una conoscenza migliore di questa teoria tra gli imprenditori italiani, una sua maggiore diffusione e uno sforzo a metterla in pratica gli utili insegnamenti porterebbe a scelte più mirate nella selezione delle risorse umane, e consentirebbe di valorizzare l'inclusione dei giovani nel mondo del lavoro. Un giovane capace e responsabile, formato sia all'interno dell'azienda sia al suo esterno, le cui capacità siano debitamente valorizzate, non può che portare un contributo rilevante e soddisfare i molteplici

interessi di coloro che sono coinvolti nel processo aziendale[8]. Attraverso questa ottica, si arriverebbe anche ad un trattamento più etico e propositivo del personale nelle aziende, soprattutto quelle private.

D'altro canto, in questo momento neppure le aziende pubbliche possono essere premiate per la qualità delle prassi nella gestione delle risorse umane. Tra le possibili spiegazioni, quella che più si avvicina alla realtà dei fatti, prende sotto esame il retaggio politico di queste aziende, ovvero l'influsso della sfera politica nel processo delle assunzioni. In una sana economia di mercato come potrebbe esserlo quella contemporanea, la politica non può sostituirsi alla logica imprenditoriale; per parafrasare un noto economista scozzese, la "mano invisibile della politica" non può (anzi, *non dovrebbe*) collocare le persone in base al loro colore politico. Pertanto, accurate logiche d'impresa nella gestione delle risorse umane dovrebbero collocare le persone in base al loro potenziale contributo professionale ed umano[9].

3. Il D.Lgs. 231/2001: possibili estensioni alla gestione delle risorse umane

Negli ultimi anni si è posto l'accento sulla trasparenza dei mercati e dei singoli operatori economici. Purtroppo, queste regole – debite a garantire la trasparenza – sono tutt'ora poco diffuse nei processi di selezione e gestione del personale. Ad esempio, tra le poche normative che regolano il rapporto, vi è la cosiddetta normativa sulla privacy e sul trattamento dei dati sensibili (si veda a questo proposito il D.Lgs. 196/2003, "*Codice in materia dei dati personali*"). Mentre il candidato consente il trattamento dei propri dati al fine di valutare la sua idoneità per un eventuale inserimento, l'azienda ha il dovere di trattare tali dati in modo etico, senza usarli per altri scopi fuorché quelli sottoscritti dal candidato. Occorrono dunque nuovi strumenti legislativi, complementari a quelli in vigore, e capaci di garantire un processo di selezione trasparente, basato su criteri di merito.

Un esempio su come disciplinare le aziende e migliorare le loro prassi interne è offerto dal D.Lgs. 231 dell'8 giugno 2001, che ha introdotto un sistema di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale decreto richiede che i menzionati enti provvedano ad una mappatura delle attività aziendali ritenute sensibili oppure esposte a potenziali rischi di reato. In quanto è richiesto l'adottamento di modelli organizzativi, etici nonché di vigilanza interna, il decreto ha il merito di disciplinare le aziende verso una condotta etica e socialmente responsabile. Questo esempio potrebbe essere esteso in modo proficuo ai processi di selezione e di gestione delle risorse umane.

Il D.Lgs. 231/2001 ha infatti il merito di risaltare gli aspetti morali nonché giuridici delle realtà imprenditoriali ed aziendali. Secondo alcuni esperti in materia, tra cui Giulio Sapelli, con tale decreto anche nella tradizione romanistica o del diritto germanico, le società dei capitali e le imprese possono essere considerate persone giuridiche moralmente responsabili, secondo una tradizione che prima apparteneva esclusivamente ai sistemi giuridici di *common law*: "finora nella nostra civiltà giuridica non esisteva la responsabilità della *corporation*... In Italia, finalmente, entriamo in una civiltà giuridica superiore, che è quella della *common law*, grazie alla legge n.231" (Sapelli, 2007, pp. 107-108)[10]. Per ritornare all'argomento principale di questo articolo: le aziende sarebbero maggiormente motivate a selezionare giovani meritevoli e quelli più propensi a portare il loro contributo originale all'interno dell'azienda.

4. Conclusione: i miglioramenti per il futuro dei giovani nel mercato del lavoro

Essendo l'economia contemporanea complessa e basata su un sapere avanzato – si parla a tal proposito di "economia del sapere" – i giovani necessitano di maggiori possibilità per l'inserimento nei processi aziendali sia nel settore privato che in quello pubblico. I tirocini e i percorsi di inserimento hanno l'obiettivo di preparare un giovane nella realtà aziendale ed acquisire le capacità richieste dal mercato del lavoro per poi facilitarne l'inserimento. Nonostante la loro diffusione negli ultimi decenni, non tutti sanno che le forme di apprendistato sono previste e regolate dal Cod. Civile (artt. 2130-2134) e sono state oggetto di una disciplina dettagliata della L.n. 19.1.1955 n. 25. Può esserci una asimmetria informativa nella conoscenza degli obblighi e dei diritti da parte dell'azienda e del tirocinante.

La crisi finanziaria 2007-2008 e la conseguente ricaduta sul mercato del lavoro hanno evidenziato l'importanza di garantire ai giovani in cerca di lavoro un trattamento equo e responsabile al fine di valorizzare il merito. Da un punto di vista *keynesiano* l'attuale crisi nel mercato del lavoro è riconducibile *in primis* a un numero di cause macroeconomiche; per contrasto, in questo articolo si è cercato di sottolineare l'importanza di meccanismi di selezione capaci di premiare il merito (il che non implica porre l'elevato tasso di disoccupazione giovanile in diretta relazione con le modalità poco meritocratiche di selezione del personale).

Specificamente, in questo articolo ho tentato di offrire una prospettiva nuova, che potrebbe essere in qualche modo complementare agli insegnamenti *keynesiani* e, al tempo medesimo uno stimolo per favorire ulteriori disamine economiche sul nesso tra il mercato del lavoro e i giovani.

Si è cercato di sottolineare l'importanza della teoria degli *stakeholders* per valorizzare i giovani come le risorse umane su cui puntare con fiducia. Ma non è escluso che riflessioni più profonde sull'organizzazione del lavoro non possano essere ugualmente o anche più proficue dal punto di vista analitico. È importante che si sviluppi un dibattito a cui possano partecipare gli economisti di diverse impostazioni scientifiche, soprattutto quelli giovani che, forse, riescono a meglio comprendere le problematiche dei loro coetanei e sono più propensi a disegnare nuove politiche economiche.

In conclusione, le buone prassi aziendali nella ricerca del personale andrebbero premiate con delle riduzioni fiscali. Viceversa, gli esempi peggiori e atteggiamenti fraudolenti – come possono esserlo i colloqui di lavoro pianificati *ad hoc* per mascherare

assunzioni “protette” e decise *a priori* – andrebbero scoraggiati attraverso un aumento degli obblighi fiscali e sanzioni pecuniarie. Per mettere in atto tale meccanismo “di vigilanza”, è però necessario un sistema capace di distinguere in modo nitido e coerente le buone prassi aziendali da quelle meno buone. Come ho cercato di sottolineare in questo articolo, il D.Lgs. 231/2001 può fornire un ottimo punto di partenza in questa direzione, ovvero un esempio che deve essere ulteriormente sviluppato per poter offrire i reali benefici alle giovani generazioni e – pertanto – ad un paese intero.

**Dottorato di ricerca, Università di Ljubljana, Slovenia.*

[1] Credo che nell’analisi della crisi contemporanea, per quanto singolare essa sia, è indispensabile fare un paragone con le crisi del passato; in particolare, un richiamo agli interventi di politica economica proposti da alcuni illustri economisti del passato. Importanti analisi sulle crisi e sulle depressioni economiche nonché le relative proposte in materia di politica economica, furono trattate da autori come John Maynard Keynes, Michal Kalecki, e Bertil Ohlin nella prima metà del secolo scorso. Le loro analisi furono in seguito sviluppate da James Meade, Paul Samuelson, e James Tobin, per citare solo alcuni.

[2] Si veda, a questo proposito, la newsrelease dell’Eurostat 109/2009 del 23 Luglio 2009, che riporta un titolo eloquente: Five million young people unemployed in the EU27 in the first quarter 2009.

[3] Brollo, Marina (2005) Il difficile e tardivo incontro tra giovani e lavoro. Scrive in merito la Brollo: “ai giovani, in quanto soggetti deboli, si attribuiscono trattamenti peggiorativi per aumentare la spinta allocativa del mercato del lavoro e per incentivare le imprese ad assumerli. Così, per il giovane la garanzia del diritto al lavoro implica una diminuzione del suo diritto del lavoro.

[4] Tali differenze meriterebbero piuttosto una dettagliata analisi assestante.

[5] In: Brucchi Luchino (2005) Per un’analisi critica del mercato del lavoro, Bologna: il Mulino. Cap. 6. Si tratta di una raccolta di saggi sul mercato del lavoro con una serie di analisi teoriche e applicate. In realtà, “Brucchi Luchino” è uno pseudonimo che riunisce alcuni economisti del lavoro italiani, che insegnano (o hanno insegnato) presso le Università Cattolica e Statale di Milano, l’Università di Padova, e l’Istituto universitario europeo di Fiesole, oppure all’estero.

[6] Bianchi, Marcello et al. (2005) Proprietà e controllo delle imprese in Italia. Alle radici delle difficoltà competitive della nostra industria. Bologna: Il Mulino.

[7] Fonteyne, Wim (2007) Cooperative Banks in Europe: Policy Issues. IMF Working Paper 07/159.

[8] Si veda ad esempio l’articolo di Coda e Russo (2003) Fisiologia e patologia nella creazione di valore; oppure la discussione in Beretta-Zanoni, Andrea e Campedelli, Bettina (2007) Economia dell’impresa: governo e controllo. Bologna: il Mulino.

[9] Per i lettori più giovani e meno esperti, vorrei precisare che si tratta dell’economista scozzese Adam Smith (1723-90), che fu Professore di logica e filosofia morale a Glasgow. Tra le sue opere più significative si può citare il saggio Sulla ricchezza delle nazioni (The Wealth of Nations), i cui capitoli iniziali sono dedicati all’argomento della divisione del lavoro. Purtroppo, le idee di Smith non sempre sono state interpretate con la cura che meriterebbero.

[10] Sapelli, Giulio (2007) Etica d’impresa e valori di giustizia. Bologna: Il Mulino.