

**Riccardo Maggiolo**

Fondatore del Progetto Job Club

IL BLOG

Lavoro, la vera emergenza è che nessuno sa come cercarlo

Il commissariamento dell'Anpal di Mimmo Parisi è solo la punta dell'iceberg

15/05/2021 11:40 CEST | **Aggiornato** 15/05/2021 11:40 CEST



MONDADORI PORTFOLIO VIA GETTY IMAGES

Mimmo Parisi attends at the meeting organized by the M5S to present the law of citizenship income at the National Space Events. Rome, January 22nd, 2019 (photo by Massimo Di Vita/Archivio Massimo Di Vita/Mondadori via Getty Images)

Con il prossimo commissariamento [del presidente dell'ANPAL Mimmo Parisi](#) si chiuderà nei prossimi giorni una delle più tragicomiche vicende politiche della storia del nostro

Paese – che pure, in proposito, non manca di spunti. Ma non inganniamoci: [la fallimentare vicenda del professore italo-americano](#), arruolato dal Mississippi per ricollocare i beneficiari del reddito di cittadinanza grazie ad app e navigator, è solo la punta dell'iceberg. Un iceberg di cui la parte immersa è ben più ampia e profonda anche dei problemi strutturali di ANPAL. Per cui non illudiamoci: il riassetto del ministro Orlando che vuole riportare le competenze delle politiche attive del lavoro in seno del suo ministero, per quanto potrà essere sensato e riempito di strumenti efficaci, non produrrà grandi cambiamenti.

Perché questo è il punto: noi del mercato del lavoro ci ostiniamo a vedere solo la punta, e a pensare che esso possa funzionare solo in un verso. La parte emersa, quella a cui tutti guardano e in cui i disoccupati si percepiscono in costante e sconcertante competizione, è fatta di datori di lavoro che “sanno” di cosa hanno bisogno e lo dicono pubblicamente. Le virgolette nella frase precedente non sono lì per caso: spesso le aziende hanno – quando va bene – un'idea magari abbastanza chiara della loro esigenza, ma questo non vuol dire che ne abbiano una altrettanto chiara di chi potrebbe risponderci; del tipo di professionalità e – ancora di più – di personalità che gli servirebbe. Di solito, è più l'urgenza che convince questi datori di lavoro a farsi vivi nella parte emersa dell'iceberg pubblicando un annuncio o rivolgendosi a un'agenzia del lavoro.

Ma chi sono questi datori? Tipicamente, medie-grandi aziende che si muovono all'ultimo minuto perché sanno che avranno presto bisogno di nuova forza lavoro in ragione di un prossimo aumento della produzione. Questo vuol dire selezioni fatte male, di fretta, in un processo rischioso e pure spesso costoso per le aziende, che quindi sono diffidenti e che perciò quasi sempre offrono contratti a termine ma soprattutto – viste le condizioni in cui sono nati – non facilmente rinnovabili. Solo la punta della punta dell'iceberg in realtà è fatta di ricerca di tecnici e specialisti per esigenze di lungo periodo; quello del cosiddetto *skill-shortage* è [perlopiù un mito](#), alimentato – in parte comprensibilmente – dalle stesse aziende, come è dimostrabile dal fatto che secondo Istat il tasso di posti vacanti è di appena l'1%, e che se si guarda ai contratti del 2019 in grandissima parte [sono per lavori a bassa qualifica](#).

Ma, purtroppo, non c'è solo questo nella parte emersa dell'iceberg. In questa scintillante piramide di ghiaccio qua e là [si aprono crepacci](#) in cui non poche persone, spesso

accecate dal bisogno e dalla percezione di un'asfissiante competizione, cadono. Non ci sono stime ufficiali in proposito, ma chi è del settore sa benissimo che una parte rilevante degli annunci di lavoro non si tradurrà mai in un posto di lavoro effettivo. A volte per motivi incidentali – l'esigenza viene meno; la selezione non produce i risultati sperati – a volte per "errore umano" – l'azienda non è chiara nell'esprimere le proprie esigenze o incapace di fare una buona selezione; i candidati sono demotivati e sciatti nel proporsi – ma anche perché c'è chi ne approfitta – l'azienda cerca solo di incamerare profili e dati sia per esigenze future che per ragioni di marketing, e in alcuni casi vuole truffare i candidati, per esempio incastrandoli in schemi piramidali.

Il risultato di tutto ciò è che viene meno la risorsa chiave del mercato del lavoro: la fiducia. Perché, faremmo bene a mettercelo in testa, il lavoro non è una *commodity*, non è una questione economica, produttiva. O meglio, non lo è primariamente. Il lavoro è soprattutto un fenomeno umano; una questione sociale. Un candidato può avere i titoli migliori del mondo e lo Stato può togliermi le tasse a vita, ma se io datore non sento di potermi fidare di lui – se penso che si metterà in malattia spesso, litigherà coi colleghi, se ne andrà dopo poco con la *know how* aziendale – non cominciamo neanche a parlarne. Allo stesso modo, un'azienda può anche avere una reputazione fantastica e pagare bene, ma se io candidato penso che mi sfrutterà, mi inserirà in un ambiente lavorativo tossico o non mi darà opportunità di crescita, allora non mi candido o se lo faccio penso già che lavorerò il minimo indispensabile. E, naturalmente, se un'azienda non ha fiducia in sé stessa non cercherà nuovi collaboratori; e se un disoccupato non pensa di potersi far valere finirà ben presto per diventare un inattivo.

Ecco, quello che da decenni cerchiamo di fare per uscire da questa spirale tossica di sfiducia e competizione che soffoca il mercato del lavoro è lo sforzo immane di innalzare l'iceberg; di portare un pezzettino della sua parte immersa alla luce. Anche le nuove annunciate misure sembra che andranno in questa direzione: sgravi contributivi per chi assume giovani, contratti di rioccupazione, abbassamento della soglia per i contratti di espansione... Sono tutte misure che qualche aiuto lo possono dare, ma a costi elevatissimi e che – si accettano scommesse – non riusciranno a far ripartire davvero il mercato del lavoro. Perché sono figlie di concezioni vecchie, superate, per cui lo scambio di lavoro può essere attivato solo dalle aziende, mentre i disoccupati più di compilare un

curriculum, iscriversi alle app e ai siti di annunci o fare un giro col cappello in mano in agenzia o al centro per l'impiego non possono fare.

È sempre più urgente aprire gli occhi alla realtà e cambiare strategia radicalmente. Smettere di provare a innalzare l'iceberg facendo perno sui datori e invece investire sui disoccupati perché vadano in immersione. Sotto il pelo dell'acqua il mercato del lavoro è enorme. C'è quello "nascosto", in cui le aziende – soprattutto quelle piccole, che sono oltre il 95% - si muovono con discrezioni in canali informali, tramite relazioni per trovare nuovi collaboratori di fiducia. E ancora più sotto c'è il mercato del lavoro potenziale, in cui i datori non sanno ancora che vantaggi potrebbero ottenere assumendo una certa persona, ma questa può farglielo capire tramite un'autocandidatura efficace.

Insomma, l'unico modo con cui possiamo salvarci dallo tsunami della disoccupazione di massa è invertire il flusso e puntare sulle persone, su chi cerca lavoro. No, il fatto di essere senza reddito non è una motivazione sufficiente a spingere le persone a candidarsi in maniera efficace. No, non è per via del reddito di cittadinanza che la gente non vuole più lavorare. No, la disoccupazione non è una condizione temporanea che riguarda pochi scarsamente qualificati. Cercare lavoro è il lavoro che tutti abbiamo fatto o faremo, ma che nessuno insegna e sempre in meno praticano. E, come un lavoro, ha bisogno anzitutto di motivazione interna per essere fatto bene, e in secondo luogo di spazi e tempi in cui imparare a farlo e dedicarsi con metodo. Il guaio vero non è che manca lavoro in Italia, è che quasi nessuno sa come cercarlo: le tecniche di ricerca attiva del lavoro si riducono al massimo a qualche corso su come usare LinkedIn.

Certo, andare in immersione nell'iceberg non è una cosa che si improvvisa né che si può davvero fare controvoglia. Bisogna avere bombole, muta e essere pronti a prendersi un bel po' di freddo. Ma si può spingere le persone a farlo facendole uscire dall'isolamento e dalla depressione della ricerca passiva convincendoli a scommettere su loro stessi, sulle relazioni, su un metodo – magari insegnato e praticato in spazi di lavoro dedicati: ce ne sono in abbondanza ora che si potrebbero recuperare. L'alternativa? Provare a fare come si è sempre fatto e sperare in risultati diversi. Tanti auguri, a tutti noi.