

L'INTENSITÀ DI RICERCA DI LAVORO: UN MODELLO INTERPRETATIVO E UNA ANALISI EMPIRICA PER L'ITALIA*

di Michele Giammattéo, Sante Marchetti

L'obiettivo del presente lavoro è l'identificazione e la stima di una possibile relazione tra l'intensità di ricerca di lavoro profusa dagli individui ed una serie di fattori demografici, di contesto economico e di carattere psico-sociale. I dati utilizzati sono ricavati dall'indagine PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey), una rilevazione campionaria nazionale sull'offerta di lavoro progettata e svolta dall'ISFOL. Dopo una breve rassegna della letteratura ed una essenziale descrizione dei dati, viene presentato il modello econometrico utilizzato per la stima dell'influenza esercitata da ogni singolo fattore sulla variabile dipendente – intensità di ricerca – al fine di tracciare un plausibile quadro di sintesi riguardo alle principali caratteristiche del fenomeno oggetto di studio. L'analisi è effettuata per l'intera popolazione delle persone in cerca di lavoro e, parallelamente, per le sottopopolazioni degli uomini, delle donne, dei trentenni e degli over 40. All'illustrazione dei risultati empirici seguono le conclusioni e alcune considerazioni di *policy*.

The aim of this paper is the estimation of a possible relationship between job search intensity and a set of economic, psycho-social and individual factors. The empirical application is based on the cross-sectional data coming from PLUS, an Italian national sample survey on labour market supply entirely developed by ISFOL. After a brief review of the literature, the presentation of the basic theoretical model and a short description of the database, an econometric analysis is carried out in order to evaluate the significance of the relation between job search activity and a set of possible explanatory factors. The analysis is performed for the entire population of the unemployed, aged between 30 and 64, as well as decomposing it by genders and two age classes. The paper concludes with a discussion of the empirical findings and some policy suggestions.

1. INTRODUZIONE

Il fenomeno della disoccupazione è continuamente al centro dell'attenzione di economisti, sociologi e psicologi che, con diverse finalità ed approcci di studio, effettuano analisi sul funzionamento del mercato del lavoro, sulle sue caratteristiche ed implicazioni sociali. Quando, ciclicamente, la problematica della ricerca inefficace di un lavoro raggiunge e supera livelli considerati "di guardia", essa diviene prioritaria anche nell'agenda

Michele Giammattéo, ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (questo autore è attualmente impiegato in un'altra organizzazione, ma tutto il lavoro che ha portato alla definizione del presente manoscritto è stato svolto presso l'ISFOL).

Sante Marchetti, ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori.

* Si ringraziano per i consigli e i suggerimenti forniti: Pietro Checcucci, Roberta Fefé, Emiliano Mandrone, Debora Radicchia, Andrea Ricci, Giuliana Scarpetti e un anonimo referee. Tutti i contenuti di questo lavoro rispecchiano esclusivamente l'opinione e il pensiero degli autori.

dei *policy makers* per via delle possibili ricadute sugli assetti socio-economici del paese, sui bilanci familiari e sui conti pubblici.

Negli ultimi anni, la necessità di revisione delle politiche del *welfare* ha portato i soggetti istituzionali a focalizzare l'attenzione su strategie che favoriscano l'uscita degli individui dallo *status* di non occupati. Le politiche implementate si sono poste l'obiettivo di un loro rapido ricollocamento, onde evitare che significative quote di forza lavoro potessero passare all'inattività (Radicchia, 2005). Questo processo si è concretizzato nello sviluppo di interventi che da un lato stimolassero nella popolazione disoccupata la disponibilità e la ricerca effettiva di un posto di lavoro e dall'altro ne abbreviassero il periodo di disoccupazione. L'interesse del legislatore si è focalizzato su target considerati svantaggiati: si pensi all'introduzione dell'istituto del contratto accessorio inizialmente indirizzato ai giovani con meno di 25 anni o ai lavoratori maturi, alle modifiche apportate alla regolamentazione dei congedi familiari, alla staffetta giovani anziani o al superbonus. Si sono, cioè, implementate politiche indirizzate a quei gruppi considerati come "predisposti" a una disoccupazione di più lunga durata a causa di specifiche caratteristiche individuali (Collier, 2005).

Sul versante della ricerca, gli studiosi di varie discipline hanno concentrato la loro attenzione sul fenomeno della disoccupazione analizzando principalmente il processo di ricerca di lavoro attuato dal *job seeker*. Sono state identificate tre fasi: la prima in cui l'individuo raccoglie informazioni su posti disponibili o opportunità; la seconda in cui il soggetto decide se candidarsi o meno; la terza in cui vi è il rifiuto o l'accettazione delle proposte che giungono da potenziali datori di lavoro.

Gli economisti hanno sviluppato i loro modelli di analisi sulla ricerca di lavoro basandosi, principalmente, sul concetto di salario di riserva e su quali fattori fossero coinvolti nella sua determinazione. In sintesi, un individuo, confrontandosi con le informazioni che riceve da un ambiente esterno incerto, calcola soggettivamente una probabile distribuzione delle offerte dei salari nell'intero mercato, interrompe la sua ricerca e accetta un'occupazione quando gli viene offerta una posizione ad un salario almeno al livello di quello desiderato in base alle sue aspettative (Salop, 1973). Questi studi, mettono in luce il forte legame tra intensità di ricerca e periodo di disoccupazione: se un individuo pensa che i suoi servizi o abilità siano altamente valutati rigetterà le offerte che non soddisfano le sue aspettative e rimarrà disoccupato; d'altra parte se il costo di una ricerca di lavoro futura è eccessivo, l'individuo tenderà a limitare le attività di ricerca (Mc Call, 1970) e abbasserà, con il prolungarsi del periodo di disoccupazione, il livello ottimale di accettazione valutando offerte meno gradite (Addison, Portugal, 2001).

La probabilità di un *matching* positivo tra *job seeker* e *vacancy*, però, non dipende solo da variabili legate all'individuo (caratteristiche personali, strategie e/o metodi adottati), ma anche da fattori collegati alla domanda (caratteristiche del mercato lavoro locale, stabilità macroeconomica ecc.). Può, infatti, accadere che il soggetto rimanga disoccupato per ragioni legate a cause differenti: il datore di lavoro può non riscontrare nei candidati le *skills* cercate, oppure i soggetti non sono in grado o non vogliono spostarsi in località, diverse dalla residenza abituale, dove il loro profilo formativo e lavorativo pregresso potrebbe invece essere valutato positivamente (*skill mismatch*); può accadere che vi sia un'asimmetria di informazioni tra le aspettative dei cercatori e dei datori di lavoro (*frictional mismatch*); oppure determinati gruppi di lavoratori possono trovarsi in aree svantaggiose, distanti da zone industriali, con uno scarso accesso alle risorse legate alla mobilità, creando un mercato del lavoro locale caratterizzato da una insufficiente gamma di opportunità lavorative

e di conseguenza da una scarsa probabilità di trovare occupazione (*spatial mismatch*) (Mc Quaid, 2006); infine, quando il valore delle performance lavorative viene valutato in maniera diversa tra le parti (*price mismatch*), questo fenomeno inizia ad essere rilevante per la concorrenza crescente di forza lavoro immigrata caratterizzata da salari di riserva molto bassi.

Il disoccupato, quindi, nella fase di raccolta e selezione delle informazioni disponibili orienta il suo comportamento di ricerca in base a fattori personali e a circostanze, o variabili, ambientali. Queste variabili possono influenzare il suo impegno nel processo di ricerca occupazionale, facendo decidere al soggetto di sospendere le attività o di intensificarle. Wamberg e colleghi (2005), ad esempio, studiano come e perché le attività di ricerca del lavoro varino di intensità nel tempo (persistenza dell'intensità nel tempo) introducendo come predittori sia aspetti della personalità (ad esempio autostima, *locus of control* ecc.), sia l'intenzione di attuare un determinato comportamento. Per Bloemen (2005), invece, il livello di intensità di ricerca scelto da un individuo si basa sulla comparazione tra ritorni (intesi come offerte di lavoro ricevute) e costi (non solo finanziari) profusi. Altri studi, infine, esaminano come le caratteristiche personali, familiari e del mercato del lavoro locale incidono sull'intensità di ricerca (Tasci, 2008).

Vi sono, inoltre, fattori d'influenza che potremmo definire esogeni: si pensi ad esempio agli interventi di *policy* che mirano all'incremento dell'attivismo attraverso l'esclusione dai benefici di disoccupazione di coloro che non si dimostrano attivi, ai servizi di *counselling* e formazione, al sostegno finanziario per la cura dei figli, ai bonus fiscali concessi alle società che riassumono (Gautier, 2007).

In sintesi, sembra delinearsi un quadro generale in cui le azioni dei *policy makers* mirino ad abbreviare il periodo di disoccupazione dell'individuo promuovendo la proattività di quest'ultimo, fornendogli strumenti di orientamento e accompagnamento al lavoro, ma anche responsabilizzandolo per far sì che si attivi maggiormente nella ricerca di un impiego. L'attivazione intensa e costante della ricerca di un lavoro riveste, perciò, un ruolo cruciale. A supporto di questo assunto la letteratura scientifica conferma l'importanza del "valore aggiunto" dell'intensità di ricerca in quanto foriera di un rapido ricollocaimento: più si cerca e maggiori sono sia i ritorni in termini di offerte ricevute tra cui poter scegliere che la quantità e qualità di informazioni che possono orientare la scelta dell'individuo.

Nel quadro generale sopra descritto, il presente lavoro si pone come obiettivo l'identificazione e la stima di una possibile relazione tra intensità di ricerca di lavoro ed una serie di fattori individuali, di contesto economico e di carattere psico-sociale, cercando di mettere in luce l'importanza di un approccio multidisciplinare nell'analisi di un fenomeno complesso quale la ricerca di un lavoro rispetto a modelli più tradizionali che operano su singole chiavi di lettura (salario di riserva, network sociale ecc.). Accanto a variabili di natura economica sono state affiancate variabili sociologiche con l'obiettivo di proporre una spiegazione più ampia dell'impatto che il contesto nelle sue varie accezioni (familiare, sociale ecc.) svolge nel modellare il comportamento di un individuo in cerca di lavoro.

Nel seguito viene illustrato il modello teorico di riferimento e il relativo adattamento al caso oggetto dell'analisi empirica proposta. Nei due paragrafi successivi si descrivono la banca dati e il modello econometrico utilizzati nella fase di stima. All'illustrazione dei risultati empirici seguono, infine, le conclusioni e alcune considerazioni di *policy*.

2. IL MODELLO CONCETTUALE

Una volta delineati i vantaggi di un'intensa ricerca di lavoro è opportuno chiederci come essa effettivamente intervenga nei processi di *matching* tra domanda ed offerta e, successivamente, darne una definizione operativa al fine di poterne studiare determinanti ed effetti.

A tal proposito, Kanfer, Wamberg e Kantrowitz (2001) notano come il comportamento nella ricerca di lavoro degli individui possa cambiare di direzione e intensità a causa dei *feedbacks* dell'ambiente. Ad esempio, in un mercato del lavoro asfittico la motivazione di un soggetto può aumentare o diminuire, i vincoli familiari di cura possono limitare la propria disponibilità al lavoro, demotivarlo e di conseguenza generare una riduzione dell'intensità di ricerca, mentre la necessità economica può indurlo ad intensificiarla. Questo fa pensare ad un ruolo di mediatore della variabile intensità nei confronti di un'intermediazione di successo, in quanto altre variabili quali il capitale umano, la necessità economica, le limitazioni al ricollocamento e la struttura/caratteristiche della domanda di lavoro possono esercitare, almeno parzialmente, la loro influenza sull'intensità di ricerca.

Anche la scelta di un canale di intermediazione piuttosto che un altro può influenzare l'attivismo del soggetto. L'efficienza, intesa come rapporto tra sforzo sostenuto e numero di proposte pervenute, può generare nel disoccupato l'adozione di una strategia che si concentri maggiormente su un canale rispetto ad altri (modulazione) e/o ne aumenti l'utilizzo (intensità) in quanto foriero di una possibile ricollocazione. I canali di ricerca, formali (ad esempio sindacati, università) o informali (ad esempio parenti, amici) pubblici (Centri per l'impiego) o privati (Agenzie per il lavoro) che siano, rappresentano per l'individuo uno strumento di raccolta d'informazione (Reid, 1972) più o meno efficiente (e di conseguenza più o meno utilizzato) in base all'azione di ricerca di individui eterogenei e a valutazioni auto-percepite (Mandrone, 2011).

Dal punto di vista metodologico, non vi è unanimità nel definire operativamente il concetto di intensità di ricerca. Le variabili maggiormente utilizzate spaziano dalla combinazione dei metodi utilizzati al numero di canali impiegati in un determinato periodo di tempo, dal tempo trascorso nell'utilizzo di ogni singolo canale al numero di candidature avviate nel periodo di indagine, oppure chiedendo al soggetto una valutazione personale dell'intensità generale con cui ha compiuto le proprie ricerche. Nella costruzione dello strumento di analisi alla base del nostro lavoro ci si è ispirati al modello multidisciplinare proposto da Wamberg, Glomb e Song (2002) che coniuga studi di carattere economico, sociologico e psicologico. Nel loro studio longitudinale, gli autori intendono mettere in luce come alcune possibili variabili predittive agiscano al fine di conseguire un soddisfacente ricollocamento lavorativo. La definizione concettuale di ricollocamento proposta si basa su componenti quali: la rapidità con cui si trova una nuova occupazione, la qualità del nuovo lavoro – intesa sia come miglioramento lavorativo che come adattamento al nuovo lavoro e alla nuova organizzazione, l'intenzione o meno di abbandonare il nuovo posto di lavoro. Tra le varie ipotesi che i ricercatori americani testano abbiamo scelto, quale oggetto del nostro studio, l'influenza che alcuni predittori di un'intermediazione di successo possono esercitare sull'intensità di ricerca.

Dall'indagine ISFOL-PLUS¹ è stato possibile ricavare alcune importanti variabili legate a quattro delle dimensioni da loro studiate: capitale umano, struttura della domanda di

¹ Si veda il paragrafo successivo per una breve descrizione dell'indagine ISFOL-PLUS.

lavoro, limitazioni al ricollocamento e necessità economica di lavorare. Oltre alle consuete informazioni di tipo demografico, utili all'osservazione di fenomeni collegati all'avanzare dell'età o all'appartenenza di genere, in questo lavoro l'attenzione è stata focalizzata su una serie di informazioni di interesse socio-economico correlate alla ricerca di lavoro. Nel paragrafo successivo è illustrato nel dettaglio l'insieme delle variabili utilizzate nell'applicazione empirica.

3. DATI

La banca dati di riferimento del presente lavoro è costituita dall'annualità 2008 (*cross-section*) dell'indagine PLUS, una rilevazione nazionale campionaria sull'offerta di lavoro alla sua quinta annualità². Essa si pone come obiettivo principale quello di raccogliere e rendere fruibile dalla comunità scientifica³ un vasto ventaglio di informazioni sull'offerta di lavoro in Italia, seguendo un approccio di ricerca multidisciplinare prevalentemente di tipo economico e sociologico.

Le informazioni raccolte, esclusivamente attraverso interviste dirette, senza rispondenti proxy, possono essere raggruppate in tre gruppi fondamentali di domande: quesiti sottoposti agli occupati, ai non occupati e informazioni di carattere generale. Tra le variabili più significative del primo gruppo troviamo il tipo di contratto⁴, dettagliate informazioni sui modi e tempi di lavoro, i redditi individuali, notizie sulla conciliazione tra lavoro e famiglia. Per i non occupati vengono rilevate informazioni riguardanti la ricerca di lavoro (difficoltà riscontrate, tempi, canali utilizzati ecc.), eventuali esperienze di lavoro pregresse; domande più specifiche sono sottoposte a studenti e pensionati da lavoro comunque *in cerca* (scelte future di studio o lavoro, domande retrospettive riguardanti il periodo di attività). Infine, le variabili di carattere generale variano dal titolo di studio posseduto alla tipologia di scuola o università frequentata dall'intervistato, dalla composizione del nucleo di convivenza ai redditi complessivi da esso introitati (provenienti da qualsiasi fonte), dalle condizioni di salute e/o attività di cura di persone con riduzione di autonomia alla formazione extra-scolastica e utilizzo dei servizi pubblici per l'impiego.

Ai fini di una opportuna comprensione e valutazione dei risultati del presente lavoro, è utile sottolineare come la rilevazione PLUS definisca la variabile "condizione occupazionale" in modo diretto, sulla base delle auto dichiarazioni degli individui intervistati. In particolare si considerano persone in cerca di lavoro, e quindi attive, alcune tipologie di individui che secondo l'ISTAT sono considerati inattivi: *a)* le persone che cercano non attivamente lavoro e disponibili; *b)* le persone che cercano attivamente lavoro ma non disponibili. Riferendosi allo *status* autopercepito dall'intervistato, anziché seguire criteri classificatori di tipo indiretto, si evita il rischio di includere nell'occupazione categorie di *lavoratori non prevalenti* ed escludere dalla disoccupazione gli individui che cercano lavoro anche se *non attivamente o non immediatamente disponibili* a lavorare: in ogni caso è garantita la coeren-

² L'applicazione empirica è stata condotta su dati *cross-section* PLUS 2008 in quanto, al momento della stesura del presente lavoro, le due successive annualità di PLUS 2010 e 2011 sono rispettivamente in fase di standardizzazione e rilevazione sul campo.

³ I dati PLUS sono disponibili e distribuiti gratuitamente a chiunque ne faccia richiesta all'email plus@isfol.it, previa valutazione di una breve proposta di ricerca.

⁴ Sono rilevate 22 tipologie contrattuali anche attraverso l'esecuzione, in corso di intervista, di controlli di coerenza rivolti a ridurre le principali fonti di errore non campionario dovuto ad errata interpretazione degli intervistatori e/o eccessiva generalità (o superficialità) nella risposta degli intervistati.

za delle stime aggregate sull'occupazione, la disoccupazione e l'inattività con le statistiche ufficiali dell'ISTAT⁵.

Con riferimento all'analisi proposta nel presente lavoro, il primo importante sottogruppo di variabili utilizzate riguarda la dimensione *capitale umano*, definito sulla base del titolo di studio (*istruzione*), degli anni di esperienza lavorativa pregressa (*exp.*), della percezione di inadeguatezza della propria preparazione/formazione rispetto alle disponibilità di posti di lavoro (*inadeg.*) e dalla frequentazione di uno (*form-1*) o più corsi di formazione (*form-2*) o aggiornamento professionale effettuati negli ultimi anni.

La dimensione *limitazioni al reimpiego* è stata identificata sulla base di variabili che riguardano aspetti legati alla motivazione della perdita del lavoro precedente – avvenuta per esigenze di cura di figli o altri parenti (*motivi fam.*) o sopraggiunti problemi di salute personale (*motivi sal.*). Con riferimento al momento dell'intervista si sono considerate la disponibilità dichiarata dagli individui in termini di tempo da dedicare al lavoro (*ore disp.*) e alla mobilità territoriale (*mob. disp.*), la necessità di prendersi cura regolarmente di parenti o altri conoscenti (*cura*) e la rinuncia a concrete opportunità lavorative a fronte di una retribuzione non in linea con le proprie aspettative (*redd. insodd.*).

Per quanto riguarda la dimensione *necessità economica di lavorare* si è distinto tra persone non coniugate/conviventi (*partner-0*), con un partner con un lavoro sicuro (*partner-1*), non sicuro (*partner-2*), o senza lavoro (*partner-3*) partendo dal presupposto che la sicurezza o meno di un'altra entrata economica possa determinare una minore o maggiore necessità di reimpiego. Inoltre è stato utilizzato il reddito complessivo della famiglia di convivenza, considerando tutte le fonti anche diverse dal lavoro (*redd. fam.*), distinguendo tra redditi inferiori o superiori a 2.000 euro mensili.

Per la dimensione legata alla *struttura della domanda di lavoro locale* sono stati presi in considerazione il tasso di disoccupazione (*t-dis*) e di atipicità contrattuale (*t-atipicità*), costruiti disaggregando per macroarea geografica di residenza, sesso ed età (in classi quinquennali) rispettivamente il tasso di disoccupazione derivabile dall'indagine RCFL dell'ISTAT (media annuale 2008) e quello di atipicità ottenibile, invece, dall'indagine ISFOL-PLUS (2008).

Infine, sulla base delle risposte ottenute sul numero di canali di ricerca utilizzati negli ultimi trenta giorni dall'intervista, è stata derivata la variabile “*intensità di ricerca di lavoro*” le cui 6 modalità corrispondono a: nessun canale di ricerca utilizzato⁶, solo un canale utilizzato, 2-3-4 canali utilizzati, 5 e più canali di ricerca utilizzati nei trenta giorni precedenti quello dell'intervista.

La TAB. 1 che segue contiene le distribuzioni di frequenza – e le corrispondenti percentuali – relative alle variabili categoriali sopra descritte; si riportano, inoltre, la media (*m*) e lo scostamento quadratico medio (*sd*) delle variabili continue utilizzate nell'analisi.

⁵ La possibilità di individuare nel file di microdati RCFL (*Rilevazione continua delle forze lavoro*) dell'ISTAT le sottopopolazioni *a)* e *b)* definite nel testo, consente di ottenere una coerente implementazione del piano di campionamento e della fase di calibrazione e post-stratificazione dei dati. Si veda Giammatteo (2009) per una descrizione dettagliata di tutte le fasi dell'indagine.

⁶ La modalità “Nessun canale” comprende quegli individui che, pur avendo dichiarato di aver utilizzato almeno una volta nella vita alcuni dei canali di ricerca di lavoro elencati nella domanda in oggetto, affermavano di non averne fatto uso negli ultimi 30 giorni immediatamente precedenti l'intervista.

Tabella 1. Descrizione, distribuzioni e statistiche descrittive delle variabili PLUS

| Variabile | Descrizione | Pop. (N)* | Pop. (%) |
|---|-------------------------|-----------|----------|
| Nessun canale utilizzato | 563.336 | 32,3 | |
| 1 canale utilizzato | 670.860 | 38,5 | |
| 2 canali utilizzati | 262.617 | 15,1 | |
| 3 canali utilizzati | 123.414 | 7,1 | |
| 4 canali utilizzati | 58.416 | 3,3 | |
| 5 e più canali utilizzati | 63.654 | 3,7 | |
| <i>Intensità di ricerca di lavoro (<i>intensità</i>)</i> | | | |
| elementari | 237.700 | 13,6 | |
| medie inferiori | 815.313 | 46,8 | |
| diploma | 552.236 | 31,7 | |
| laurea | 137.048 | 7,9 | |
| (anni di lavoro totali) | | | |
| Esperienza lavorativa (<i>exp.</i>) | | | |
| No | (<i>inadeq-0</i>) | 946.166 | 55,3 |
| Sì | (<i>inadeq-1</i>) | 796.131 | 45,7 |
| Formazione/preparazione inadeguata per i lavori disponibili (<i>inadeq</i>) | | | |
| Corsi di formazione svolti negli ultimi tre anni (<i>form</i>) | | | |
| nessuna formazione | (<i>form-0</i>) | 1.467.116 | 84,2 |
| Un solo corso | (<i>form-1</i>) | 155.787 | 8,9 |
| Più di un corso | (<i>form-2</i>) | 119.394 | 6,9 |
| Perso il lavoro per cura di figli o altri parenti (<i>motivi fam.</i>) | | | |
| No | (<i>motivi fam-0</i>) | 1.592.93 | 91,4 |
| Sì | (<i>motivi fam-1</i>) | 149.369 | 8,6 |
| Perso il lavoro per motivi di salute personali (<i>motivi sal.</i>) | | | |
| No | (<i>motivi sal-0</i>) | 1.676.495 | 96,2 |
| Sì | (<i>motivi sal-1</i>) | 65.802 | 3,8 |

(segue)

Tabella 1 (*seguito*)

| Variable | | Descrizione | Pop. (N)* | Pop. (%) |
|--|-----------------------|-------------------------------|-----------|----------|
| Disponibile a lavorare almeno full-time (<i>ore disp.</i>) | No | (<i>ore disp-0</i>) | 297.137 | 17,1 |
| | Si | (<i>ore disp-1</i>) | 1.445.160 | 82,9 |
| Disponibile a trasferirsi, per lavoro, oltre la Provincia di residenza (<i>mob. disp.</i>) | No | (<i>mob. disp-0</i>) | 1.187.671 | 68,2 |
| | Si | (<i>mob. disp-1</i>) | 554.626 | 31,8 |
| Regolarmente presta cure ad un parente o conoscente (<i>cura</i>) | No | (<i>cura-0</i>) | 1.524.883 | 87,5 |
| | Si | (<i>cura-1</i>) | 217.414 | 12,5 |
| Insoddisfazione per retribuzione offerta (<i>redd. insodd.</i>) | No | (<i>redd. insodd-0</i>) | 943.586 | 54,2 |
| | Si | (<i>redd. insodd-1</i>) | 798.711 | 45,8 |
| Condizione lavorativa del partner (<i>partner</i>) | nessun partner | (<i>partner-0</i>) | 634.730 | 36,4 |
| | con lavoro sicuro | (<i>partner-1</i>) | 657.995 | 37,8 |
| | con lavoro non sicuro | (<i>partner-2</i>) | 203.727 | 11,7 |
| | senza lavoro | (<i>partner-3</i>) | 245.845 | 14,1 |
| Reddito familiare (<i>redd. fam.</i>) | inferiore a 2.000 € | (<i>redd. fam-0</i>) | 388.128 | 22,3 |
| | superiore a 2.000 € | (<i>redd. fam-1</i>) | 1.354.169 | 77,7 |
| tasso di disoccupazione (<i>t-dis.</i>) | | $m^{**} = 8,5$; $sd = 5,0$ | | |
| tasso di atipicità (<i>t-atipicità</i>) | | $m^{***} = 17,5$; $sd = 9,1$ | | |
| Totale osservazioni | | 1.742.297 | 100 | |

* Stima ottenuta attraverso l'applicazione del sistema di pesi calibrati per il riporto all'universo (Giannmatteo, 2009).

** Non corrispondenti ai relativi tassi ufficiali (ISTAT ed ISFOL) in quanto medie di indici parziali calcolati per i sottogruppi della popolazione indicati nel testo.
Fonte: elaborazione su dati ISFOL-PLUS (2008).

4. METODOLOGIA

L'obiettivo dell'analisi econometrica che segue è quello di verificare l'esistenza di una relazione tra l'intensità di ricerca, misurata dal numero di canali utilizzati dagli individui *in cerca* di lavoro nei trenta giorni precedenti quello dell'intervista, e un insieme di variabili in grado di sintetizzare i diversi aspetti del modello di ricerca di lavoro descritto nel paragrafo 2, distinguendo tra fattori di *capitale umano*, *limitazioni al reimpiego*, *necessità economica di lavorare* e struttura della *domanda di lavoro*. Essendo la variabile utilizzata per l'intensità di ricerca di lavoro di tipo categoriale ordinata⁷, nel processo di stima è stato implementato un modello di regressione logistica ordinale che può essere sinteticamente descritto dalla seguente rappresentazione formale,

$$\log \left(\frac{y_{ij}}{1 - y_{ij}} \right) = \vartheta_j - [\beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_K x_{ik}] \quad (1)$$

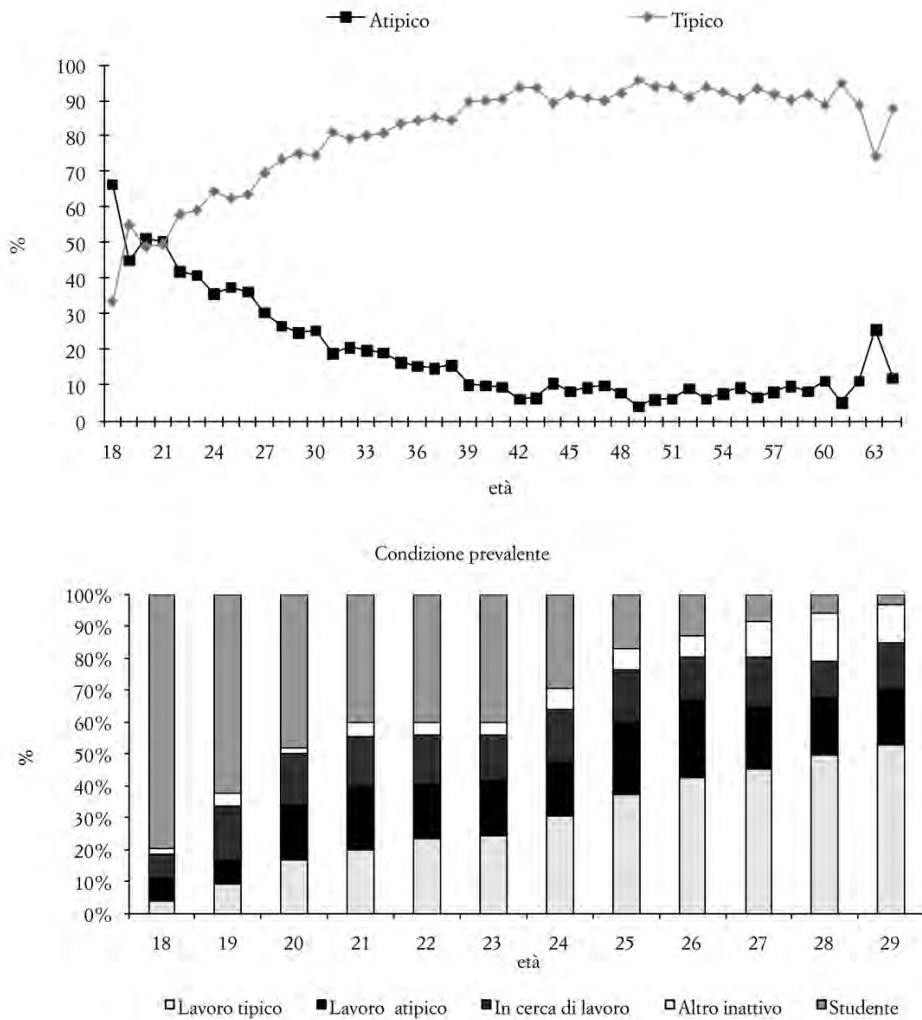
dove y_{ij} corrisponde alla j -esima modalità della variabile dipendente Y osservata per l'individuo i , ϑ_j è la soglia (costante) del sottomodello relativo alla modalità Yj e K è il numero di variabili indipendenti (x_{i1}, \dots, x_{ik}) e dei coefficienti ignoti da stimare (β_k) nel modello generale (1).

Per quanto riguarda il campo di osservazione dell'analisi, si è scelto di limitare il campione della popolazione alla fascia 30-64 anni. Questa scelta è stata dettata dal fatto che la fase di ricerca del primo impiego, o di inserimento lavorativo *tout court*, potrebbe essere esposta a problematiche e linearità differenti da quelle che si possono riscontrare nelle dinamiche usuali che caratterizzano le fasce di popolazione in età matura. Gli under 30 scontano, infatti, una fase di *set-up* iniziale necessaria alla loro corretta collocazione nel mercato del lavoro che rappresenti una giusta sintesi tra istanze individuali (scelte di studio o lavoro), valutazione della propria preparazione e capacità lavorative, nonché condizioni esterne sfavorevoli in termini sia di instabilità occupazionale che di non adeguato contenuto professionalizzante degli impieghi disponibili all'inizio della carriera. Come si può osservare dal primo grafico della FIG. 1, l'attivazione occupazionale dei giovani è caratterizzata da una elevata incidenza di forme di lavoro *atipiche*⁸, con un andamento fortemente decrescente tra i 18 e i 24 anni ma che soltanto a partire dai 40 anni di età tende a stabilizzarsi su livelli prossimi al 10%. Il secondo grafico della FIG. 1 mostra, invece, la distribuzione dei giovani fino a 29 anni secondo la condizione prevalente dichiarata. Si noti come la percentuale di studenti sia ancora molto elevata (circa il 30%) fino a 24 anni, valore che tende a diminuire progressivamente a favore di un aumento della quota di occupati *tipici* ed *atipici* che nell'età marginale (29 anni) ammontano, rispettivamente, al 53% e 17 % della popolazione complessiva.

⁷ Le modalità della variabile possono essere "naturalmente" ordinate, ma non è possibile quantificare la distanza tra le diverse categorie.

⁸ Si veda Corsetti e Mandrone (2010) per una dettagliata illustrazione della metodologia di stima dei lavoratori non standard (o atipici) da fonte ISFOL-PLUS.

Figura 1. Incidenza dei lavoratori tipici ed atipici sul totale dell'occupazione (18-64 anni) e composizione della popolazione dei giovani (18-29 anni) per condizione prevalente



Fonte: elaborazione su dati ISFOL-PLUS (2008).

5. RISULTATI EMPIRICI

In questo paragrafo vengono presentati i risultati dell'analisi econometrica condotta, riportando nella TAB. 2 i coefficienti stimati del modello *logit* precedentemente descritto e successivamente, nelle TABB. da 3 a 5, gli effetti marginali ad essi associati. La prima regressione (*Reg1*) si riferisce all'intero campione degli individui in cerca di lavoro tra 30 e 64 anni che nei trenta giorni immediatamente precedenti l'intervista abbiano utilizzato uno

degli 11 canali di ricerca previsti dalla relativa domanda dell'indagine PLUS⁹. Le successive analisi (*Reg2-Reg5*) fanno riferimento a quattro differenti sottopolazioni, rispettivamente quella degli uomini, delle donne, dei trentenni (30-39 anni) e ultra quarantenni (40-64 anni)¹⁰.

I risultati della prima regressione (*Reg1*) evidenziano in primo luogo l'effetto della variabile *età*, altamente significativa e con coefficiente di regressione negativo, indice di una correlazione inversa tra anni compiuti ed intensità di ricerca di lavoro. Per quanto attiene alla dimensione capitale umano possiamo osservare che sono correlati positivamente con l'intensità di ricerca il titolo di studio (*diploma e laurea*) in possesso degli individui al momento dell'intervista (limitatamente alle due modalità diploma e laurea), l'accesso a corsi di formazione di tipo "non occasionale" (*form-2*) e l'esperienza lavorativa (*exp.*), per la quale si segnala la presenza di una relazione strettamente crescente con la variabile dipendente. Questo risultato ci suggerisce quindi che, a parità di età anagrafica, maggiore è il bagaglio di esperienza lavorativa degli individui, più intense saranno le azioni di ricerca messe in atto nel tentativo di ricollocarsi efficacemente come occupati. Coloro che si dichiarano disposti ad una mobilità geografica di lunga distanza (*mob. disp-1*) e a lavorare per un numero di ore pari o superiore all'offerta di lavoro full-time (*ore disp-1*) presentano una maggiore propensione all'effettuazione di una più intensa ricerca di lavoro, esibendo i coefficienti associati alle corrispondenti variabili valori elevati, positivi ed altamente significativi. Sembra quindi esistere una tipologia di individui con elevata propensione alla mobilità e alla disponibilità lavorativa giornaliera maggiormente motivati a superare i *vincoli* personali o ambientali che possono talvolta sorgere nella ricerca di un lavoro. Di segno positivo è anche il coefficiente associato a quello che potremmo definire "senso di inadeguatezza" formativa-professionale percepita dai soggetti (*inadeg-1*): gli individui che ritengono la propria formazione (o professionalità) carente rispetto alle offerte loro pervenute si attivano maggiormente. In linea generale, avere un coniuge non occupato (*partner-3*) o appartenere ad una famiglia il cui reddito complessivo non supera i 2.000 euro (*redd. fam-0*) risultano fattori associabili ad una più intensa ricerca di lavoro: la necessità di sostentamento economico sembra quindi spingere i soggetti ad attivarsi. Infine, un'attenzione particolare merita il tasso di disoccupazione (*t-dis.*): al crescere dell'incidenza della quota di disoccupati in un dato contesto territoriale e sociale (stesso sesso e classe di età) diminuisce la propensione alla ricerca di lavoro degli individui; sembra verificarsi un effetto che potremmo definire di "scoraggiamento", ovvero di estremo adattamento ad una situazione caratterizzata da una vasta presenza di persone che non lavorano e cercano poco intensamente tra le scarse opportunità di occupazione disponibili¹¹.

⁹ Si veda l'*Appendice* per una descrizione completa della variabile "canali di ricerca utilizzati negli ultimi 30 giorni".

¹⁰ La variabile "Perso il lavoro per motivi di salute personali (*motivi sal.*)" è stata inserita per i soli ultra quarantenni, essendo tale motivazione quasi del tutto assente per i trentenni; la variabile "Insoddisfazione per retribuzione offerta (*redd. insodd.*)" è stata inserita solo nelle due regressioni *logit* distinte per classi di età al fine di evidenziare l'importanza di tale fattore nel caso degli individui più adulti (e con più esperienza lavorativa); il "tasso di atipicità (*t-atipicità*)" è stato utilizzato solo nel caso dei trentenni, vista la sua tendenza a diminuire e possedere "motivazioni" sempre meno omogenee e soggettive al crescere dell'età.

¹¹ L'informazione presente in PLUS sulla lunghezza del periodo di disoccupazione degli individui non è stata inserita nel modello a causa dell'elevato grado di correlazione con il tasso di disoccupazione di fonte RCFL-ISTAT (disaggregato per sesso, età e macroarea di residenza), che avrebbe quindi potuto generare problemi di multicollinearità.

Tabella 2. Stime *ordered logit*, variabile dipendente “intensità di ricerca di lavoro”

| | <i>Reg1</i> | | <i>Reg2</i> (uomini) | | <i>Reg3</i> (donne) | | <i>Reg4</i> (under 40) | | <i>Reg5</i> (over 40) | |
|--------------------|-------------|---------|----------------------|---------|---------------------|---------|------------------------|---------|-----------------------|---------|
| | coeff. | t | coeff. | t | coeff. | t | coeff. | t | coeff. | t |
| | | | | | | | | | | |
| Donna | -0,084 | (-0,56) | -0,045** | (-2,53) | -0,056*** | (-4,47) | 0,078 | (0,34) | -0,223 | (-1,09) |
| Età ^s | -0,047*** | (-4,55) | -0,061*** | (-2,62) | 0,295 | (0,98) | -0,076** | (-2,23) | -0,042*** | (-2,63) |
| Medie inferiori | -0,049 | (-0,48) | 0,049 | (0,17) | 0,602* | (1,94) | 0,245 | (0,63) | -0,149 | (-0,65) |
| Diploma | 0,392* | (1,87) | 0,617 | (1,38) | 0,936*** | (2,52) | 0,709* | (1,84) | 0,438* | (1,74) |
| Laurea | 0,861*** | (3,16) | 0,082 | (-0,25) | 0,359 | (1,53) | 1,242*** | (2,78) | 0,715 | (1,52) |
| Form-1 | 0,187 | (0,99) | 0,452 | (1,20) | 0,280 | (1,29) | 0,327 | (1,23) | -0,106 | (-0,38) |
| Form-2 | 0,353* | (1,81) | 0,024*** | (4,12) | 0,026** | (2,11) | 0,022*** | (3,31) | 0,297 | (1,10) |
| Exp ^s | -3e-04 | (-1,05) | -0,001 | (-0,97) | -2e-04 | (-0,44) | -0,001* | (-1,76) | 0,024*** | (3,23) |
| Exp ^{s^2} | -0,015 | (-0,08) | 0,239 | (0,47) | -0,012 | (-0,06) | 0,033 | (0,13) | -2e-04 | (-0,49) |
| Motivi fam-1 | 0,717*** | (4,44) | -0,284 | (-0,28) | 0,813*** | (5,30) | 0,021* | (1,92) | 0,024*** | (3,23) |
| Motivi sal-1 | 0,311** | (2,33) | 0,227** | (2,25) | 0,229 | (1,26) | 0,001* | (-1,76) | -0,001* | (0,38) |
| Ore disp-1 | 0,243 | (1,61) | 0,275 | (1,09) | 0,263 | (1,35) | 0,345*** | (0,33) | 1,099** | (2,24) |
| Mob. disp-1 | 0,290*** | (2,54) | 0,674*** | (3,38) | 0,046 | (0,33) | -0,214 | (-1,32) | 0,862* | (4,19) |
| Cura-1 | Inadeg-1 | | | | | | | | | |
| Redd. insodd-1 | 0,066 | (0,45) | -0,143 | (-0,54) | 0,169 | (0,97) | 0,627*** | (2,45) | 0,355* | (1,67) |
| Partner-0 | 0,0240 | (1,31) | 0,093 | (0,27) | 0,272 | (1,25) | 0,488* | (1,67) | 0,214 | (1,17) |
| Partner-2 | 0,355*** | (1,99) | 0,002 | (0,01) | 0,622** | (2,49) | -0,013 | (-0,03) | 0,310 | (1,43) |
| Partner-3 | 0,208* | (1,65) | 0,155 | (0,72) | 0,241 | (1,47) | 0,172 | (0,98) | 0,191 | (1,21) |
| Redd. fam-0 | T-dis | -0,026* | (-1,87) | -0,027 | (-0,67) | (-2,03) | 0,009 | (0,32) | 0,226 | (1,23) |
| T-atipicità | | | | | | | | | 0,299*** | (1,95) |
| /Cut1 | 0,174 | (0,58) | -1,316 | (-1,20) | 0,543 | (1,45) | -0,057*** | (-2,65) | 0,113 | (0,55) |
| /Cut2 | 1,950*** | (6,42) | 0,545 | (0,49) | 2,299*** | (6,16) | 0,018 | (0,03) | 0,574 | (1,37) |
| /Cut3 | 2,931*** | (9,52) | 1,490 | (1,33) | 3,332*** | (8,86) | 1,808*** | (3,09) | 2,387*** | (5,67) |
| /Cut4 | 3,742*** | (11,53) | 2,303** | (2,02) | 4,157*** | (10,39) | 2,729*** | (4,58) | 3,468*** | (8,07) |
| /Cut5 | 4,445*** | (13,43) | 3,049*** | (2,78) | 4,824*** | (11,41) | 3,448*** | (5,64) | 4,459*** | (10,19) |
| (N) campione | 2,796 | | 949 | | 1,847 | | 4,148*** | (6,78) | 5,194*** | (11,51) |
| (N) popolazione | 1,742,297 | | 695,983 | | 1,046,314 | | 1,211 | | 1,585 | |
| F | | | 2,82 | | 6,25 | | 844,344 | | 897,953 | |
| | | | | | | | 3,57 | | 3,95 | |

Note: procedure di stima *ordered logit*: utilizzo dei coefficienti di riporto all'universo plus, con correzione delle stime *t* basate su *pseudo-maximum likelihood* (si vedano le procedure *wzyset* e *swy*; *ologit* del software econometrico STATA).

^s Variabili continue centralizzate sulla media (*dummy* in tutti gli altri casi).

* 0,05 <= P < 0,10; ** 0,01 <= P < 0,50; *** P < 0,01.

Fonete: elaborazione su dati ISOL-PLUS (2008).

Se da un lato, dall'analisi dei coefficienti stimati nella regressione generale, non emergono effetti significativamente diversi sostituendo alla modalità di riferimento *uomini* quella delle *donne*, ben diverso è invece l'effetto osservabile operando una stima econometrica disgiunta per le due sottopopolazioni. Soltanto nel caso delle donne il possesso di un titolo di studio medio alto (*diploma* o *laurea*) è associato ad una maggiore intensità di ricerca di lavoro; questa è inoltre influenzata positivamente dalla maggiore disponibilità oraria nel caso delle donne e da una più elevata propensione alla mobilità territoriale da parte degli uomini. Per questi ultimi, il “senso di inadeguatezza” formativa-professionale percepita è un fattore che favorisce il ricorso a più canali, mentre la presenza di un partner senza lavoro costituisce un elemento che incoraggia la ricerca di lavoro soprattutto per le donne. Infine, ancora soltanto per questa sottopopolazione, è osservabile un effetto statisticamente significativo per quel che riguarda il fenomeno dello “scoraggiamento” – già discusso per il modello generale – dovuto alla presenza di un elevato tasso di disoccupazione territoriale e sociale (stesso sesso e classe di età).

Analizzando le ultime due regressioni, distinte per due fasce di età, si possono notare alcune peculiarità. Per gli under 40 (*Reg4*) la formazione extra-scolastica non costituisce un fattore correlato con la propensione alla ricerca di lavoro; lo è invece, positivamente, solo l'istruzione di alto livello (*laurea*). Similmente, percepire la propria preparazione come inadeguata alle opportunità lavorative ricevute o la presenza di un partner con un lavoro non sicuro (*partner-2*) rappresentano indicatori di una più marcata intensità di ricerca. Da segnalare, infine, l'influenza esercitata dal tasso di atipicità contrattuale (*t-atipicità*) che nei giovani sembra assumere il ruolo di fattore di scoraggiamento¹². Le persone di 40 anni ed oltre (*Reg5*) presentano ulteriori specificità. Tra i titoli di studio è il *diploma* ad essere l'unica fonte di discriminazione significativa (relativamente meno sono i laureati in questa fascia di età); ad esso si aggiungono gli anni di esperienza e l'apprendimento continuo (*form-2*); l'aver perso il lavoro per motivi di salute è un elemento che influenza positivamente sull'intensità di ricerca; a differenza di quanto rilevabile dalle due precedenti regressioni, il senso di inadeguatezza formativo-professionale non è, per gli ultra quarantenni, motivo di maggiore intensità nella ricerca di lavoro: per questi è piuttosto l'insoddisfazione riguardo alle retribuzioni prospettate dalle offerte di lavoro disponibili (*redd. insodd-1*) ad incidere negativamente sulla variabile di studio.

Le tre tabelle che seguono riportano gli effetti marginali¹³ relativi alle variabili indipendenti inserite nei cinque modelli *logit* descritti precedentemente. Con riferimento al modello generale (TAB. 3) osserviamo effetti marginali negativi e sempre significativi per l'età. Le variabili associabili ad elevato capitale umano (istruzione, formazione ed esperienza lavorativa) mostrano effetti marginali positivi. In particolare, il possesso del diploma o della laurea, piuttosto che della licenza media, accrescono rispettivamente del 3,5% e 7,2% la probabilità di utilizzare 2 canali di ricerca. Altrettanto decisa appare l'influenza esercitata dalla disponibilità oraria e al trasferimento territoriale, con incrementi di probabilità che variano tra il 2% e il 6% di appartenere ai gruppi di individui maggiormente attivi

¹² Occorre sottolineare che a differenza del caso in cui ci si riferisce all'intera popolazione o a quella degli over 40, per i giovani trentenni il tasso di atipicità, piuttosto che quello di disoccupazione, sembra rappresentare l'elemento di scoraggiamento determinante. La forte correlazione esistente tra i due indicatori (sempre confrontati per regione, sesso e classi quinquennali di età) ha suggerito il loro utilizzo disgiunto al fine di evitare fenomeni di multicollinearità.

¹³ Gli effetti marginali contenuti nella TABB. 3, 4 e 5 identificano la variazione di probabilità, rispetto al *benchmark*, di appartenere al gruppo di “Intensità di ricerca x” a seguito di una variazione unitaria (nel caso quantitativo) o della variazione da 0 a 1 (nel caso dicotomico) della corrispondente variale indipendente.

nella ricerca di lavoro. Infine, il senso di inadeguatezza formativa-professionale esercita un'influenza positiva su ciascuna categoria quantificabile con effetti marginali variabili tra l'1,0% e il 2,6%.

Tabella 3. Effetti marginali: modello *Reg1*

| | Intensità di ricerca di lavoro | | | | | |
|-------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|
| | Nessun canale | 1 canale utilizzato | 2 canali utilizzati | 3 canali utilizzati | 4 canali utilizzati | 5 o più canali utilizzati |
| Donna | 1,8 | -0,1 | -0,8 | -0,5 | -0,2 | -0,3 |
| Età ^s | 1,0*** | -0,1 | -0,4*** | -0,3*** | -0,1*** | -0,1*** |
| Medie inferiori | 2,0 | -0,1 | -0,9 | -0,5 | -0,3 | -0,3 |
| Diploma | -8,1* | 0,0 | 3,5* | 2,2* | 1,1* | 1,3* |
| Laurea | -15,5*** | -4,0 | 7,2*** | 5,5** | 3,1** | 3,6** |
| Form-1 | -3,9 | 0,0 | 1,7 | 1,0 | 0,5 | 0,6 |
| Form-2 | -7,1* | -0,5 | 3,2* | 2,1* | 1,1 | 1,2 |
| Exp ^s | -0,5*** | 0,0 | 0,2*** | 0,1*** | 0,1*** | 0,1*** |
| Exp ^{^2} | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Motivi fam-1 | 0,3 | 0,0 | -0,1 | -0,1 | 0,0 | -0,1 |
| Ore disp-1 | -16,4*** | 3,7** | 6,1*** | 3,3*** | 1,6*** | 1,7*** |
| Mob. disp-1 | -6,5** | 0,1 | 2,8** | 1,7** | 0,9** | 1,0** |
| Cura-1 | -5,0* | -0,1 | 2,2 | 1,4 | 0,7 | 0,8 |
| Inadeg-1 | -6,1** | 0,3 | 2,6** | 1,6** | 0,8** | 0,9** |
| Partner-0 | -1,4 | 0,1 | 0,6 | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| Partner-2 | -4,9 | -0,1 | 2,2 | 1,4 | 0,7 | 0,8 |
| Partner-3 | -7,2** | -0,3 | 3,2** | 2,0* | 1,1* | 1,2* |
| Redd. fam-0 | -4,5 | 0,5 | 1,9* | 1,1* | 0,5* | 0,6* |
| T-dis | 0,6* | 0,0 | -0,2* | -0,1* | -0,1* | -0,1* |

^s Variabili continue centrate sulla media (*dummy* in tutti gli altri casi).

* 0,05 <= p < 0,10; ** 0,01 <= p < 0,50; *** p < 0,10.

Fonte: elaborazione su dati ISFOL-PLUS (2008).

Distinguendo il modello generale per uomini e donne (TAB. 4) si osservano effetti coerenti con il modello generale (per età ed esperienza lavorativa), oltre che importanti specificità per ciascuno dei due generi: soltanto nel caso delle donne il possesso di un titolo di studio medio alto (diploma o laurea) incrementa la probabilità di appartenere alle categorie caratterizzate da un maggiore propensione alla ricerca di lavoro (3%-8%); sempre per queste ultime la disponibilità oraria (*ore disp-1*), la presenza di un partner senza lavoro (*partner-3*) e un tasso di disoccupazione elevato nel territorio per soggetti con caratteristiche socio-demografiche simili (*t-dis.*) contribuiscono in modo determinante ad incrementare la propensione alla ricerca di lavoro. Nel caso degli uomini, invece, i fattori maggiormente decisivi sono individuabili nella disponibilità alla mobilità territoriale (*mob. disp-1*) nonché nella percezione della propria "inadeguatezza" formativo-professionale (*inadeg-1*).

Tabella 4. Effetti marginali: modelli Reg2 e Reg3

| | Intensità di ricerca di lavoro (uomini) | | | | | |
|-------------------|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|
| | Nessun canale | 1 canale utilizzato | 2 canali utilizzati | 3 canali utilizzati | 4 canali utilizzati | 5 o più canali utilizzati |
| Età ^s | 0,8** | 0,2 | -0,4** | -0,3** | -0,2** | -0,2** |
| Medie inferiori | 12,4** | 1,9 | -5,6*** | -4,0** | -2,2** | -2,4** |
| Diploma | -0,9 | -0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Laurea | -9,9 | -4,5 | 4,8 | 4,2 | 2,6 | 2,9 |
| Form-1 | 1,6 | 0,2 | -0,7 | -0,5 | -0,3 | -0,3 |
| Form-2 | -7,6 | -2,9 | 3,7 | 3,0 | 1,8 | 2,0 |
| Exp ^s | -0,5** | -0,1 | 0,2** | 0,2** | 0,1** | 0,1** |
| Exp ^{^2} | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Motivi fam-1 | -4,6 | -1,3 | 2,2 | 1,7 | 1,0 | 1,0 |
| Ore disp-1 | 5,0 | 1,4 | -2,4 | -1,8 | -1,0 | -1,1 |
| Mob. disp-1 | -7,6** | -1,9 | 3,6** | 2,7** | 1,5** | 1,7** |
| Cura-1 | -4,8 | -1,4 | 2,3 | 1,8 | 1,0 | 1,1 |
| Inadeg-1 | -12,3*** | -2,5 | 5,7*** | 4,2*** | 2,4** | 2,5** |
| Partner-0 | 2,7 | 0,4 | -1,2 | -0,9 | -0,5 | -0,5 |
| Partner-2 | -1,7 | -0,4 | 0,8 | 0,6 | 0,3 | 0,4 |
| Partner-3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Redd. fam-0 | -2,9 | -0,4 | 1,4 | 0,9 | 0,5 | 0,5 |
| T-dis | 0,5 | 0,1 | -0,2 | -0,2 | -0,1 | -0,1 |
| | Intensità di ricerca di lavoro (donne) | | | | | |
| Età ^s | 1,2*** | -0,1 | -0,5*** | -0,3*** | -0,1*** | -0,2*** |
| Medie inferiori | -6,3 | 0,3 | 2,8 | 1,6 | 0,7 | 0,9 |
| Diploma | -12,3** | -0,4 | 5,7** | 3,4* | 1,6* | 2,0* |
| Laurea | -16,6*** | -4,7 | 8,1*** | 6,1** | 3,2* | 4,0* |
| Form-1 | -7,2 | -0,4 | 3,4 | 2,1 | 1,0 | 1,2 |
| Form-2 | -5,7 | -0,2 | 2,7 | 1,6 | 0,8 | 0,9 |
| Exp ^s | -0,5*** | 0,0 | 0,2*** | 0,1*** | 0,1*** | 0,1*** |
| Exp ^{^2} | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Motivi fam-1 | 0,3 | 0,0 | -0,1 | -0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Ore disp-1 | -18,7*** | 4,5 | 7,2*** | 3,6*** | 1,6*** | 1,9*** |
| Mob. disp-1 | -4,8 | 0,1 | 2,2 | 1,2 | 0,6 | 0,7 |
| Cura-1 | -5,4 | -0,1 | 2,5 | 1,5 | 0,7 | 0,8 |
| Inadeg-1 | -1,0 | 0,1 | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Partner-0 | -3,6 | 0,2 | 1,6 | 0,9 | 0,4 | 0,5 |
| Partner-2 | -5,6 | -0,1 | 2,6 | 1,5 | 0,7 | 0,9 |
| Partner-3 | -12,1*** | -1,5 | 5,8*** | 3,7** | 1,8** | 2,3** |
| Redd.fam-0 | -5,3 | 0,6 | 2,3 | 1,2 | 0,6 | 0,7 |
| T-dis | 0,6** | 0,0 | -0,3** | -0,2** | -0,1** | -0,1** |

^s Variabili continue centrate sulla media (*dummy* in tutti gli altri casi).

* 0,05 <= p < 0,10; ** 0,01 <= p < 0,05; *** p < 0,01.

Fonte: elaborazione su dati ISFOL-PLUS (2008).

Tabella 5. Effetti marginali: modello *Reg4* e *Reg5*

| | Intensità di ricerca di lavoro (30-39 anni) | | | | | |
|---|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|
| | Nessun canale | 1 canale utilizzato | 2 canali utilizzati | 3 canali utilizzati | 4 canali utilizzati | 5 e più canali utilizzati |
| Donna | -1,8 | 0,4 | 0,7 | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| Età ^s | 1,7 | -0,4 | -0,6** | -0,3*** | -0,2*** | -0,2*** |
| Medie inferiori | -5,6 | 1,1 | 2,0 | 1,1 | 0,6 | 0,7 |
| Diploma | -15,4 | 1,7 | 5,9* | 3,4* | 2,0 | 2,3 |
| Laurea | -22,6 | -4,8 | 9,5*** | 7,2** | 4,8* | 5,9* |
| Form-1 | -7,1 | 0,8 | 2,8 | 1,6 | 0,9 | 1,1 |
| Form-2 | -6,5 | 0,8 | 2,5 | 1,4 | 0,8 | 0,9 |
| Exp ^s | -0,5 | 0,1 | 0,2* | 0,1* | 0,1* | 0,1* |
| Exp^2 | 0,0 | 0,0 | 0,0* | 0,0* | 0,0 | 0,0* |
| Motivi fam-1 | -0,8 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| Ore disp-1 | -14,9 | 4,8 | 4,8*** | 2,4*** | 1,4*** | 1,5*** |
| Mob. disp-1 | -7,5 | 1,2 | 2,8 | 1,5 | 0,9 | 1,0 |
| Cura-1 | -2,3 | 0,4 | 0,8 | 0,5 | 0,3 | 0,3 |
| Inadeg-1 | -7,8 | 1,5 | 2,9** | 1,5** | 0,9* | 1,0* |
| Redd. insodd-1 | 4,9 | -1,0 | -1,8 | -0,9 | -0,5 | -0,6 |
| Partner-0 | -2,0 | 0,4 | 0,7 | 0,4 | 0,2 | 0,3 |
| Partner-2 | -10,4 | 0,8 | 4,1* | 2,4 | 1,4 | 1,7 |
| Partner-3 | 0,3 | -0,1 | -0,1 | -0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Redd. fam-0 | -4,0 | 0,9 | 1,4 | 0,7 | 0,4 | 0,5 |
| T-atipicità | 0,9 | -0,2 | -0,3*** | -0,2** | -0,1** | -0,1** |
| Intensità di ricerca di lavoro (40-64 anni) | | | | | | |
| Donna | 4,6 | -0,1 | -2,2 | -1,3 | -0,5 | -0,5 |
| Età ^s | 0,9*** | 0,0 | -0,4** | -0,3** | -0,1* | -0,1* |
| Medie inferiori | 3,1 | -0,1 | -1,5 | -0,9 | -0,3 | -0,3 |
| Diploma | -8,8* | -0,3 | 4,3* | 2,7 | 1,0 | 1,1 |
| Laurea | -12,9* | -3,1 | 6,8* | 5,0 | 2,0 | 2,2 |
| Form-1 | 2,3 | -0,2 | -1,0 | -0,6 | -0,2 | -0,2 |
| Form-2 | -11,0** | -2,1 | 5,7** | 4,0* | 1,6 | 1,7 |
| Exp ^s | -0,5*** | 0,0 | 0,2*** | 0,1*** | 0,1*** | 0,1*** |
| Exp^2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Motivi fam-1 | -1,9 | 0,0 | 0,9 | 0,6 | 0,2 | 0,2 |
| Motivi sal-1 | -17,8*** | -7,9 | 9,4*** | 8,4** | 3,7 | 4,1 |
| Ore disp-1 | -19,6*** | 4,6* | 7,9*** | 4,2*** | 1,5*** | 1,5*** |
| Mob. disp-1 | -4,4 | 0,0 | 2,1 | 1,3 | 0,5 | 0,5 |
| Cura-1 | -6,1 | -0,4 | 3,1 | 1,9 | 0,8 | 0,8 |
| Inadeg-1 | -4,0 | 0,1 | 1,9 | 1,1 | 0,4 | 0,4 |
| Redd. insodd-1 | -6,2* | 0,2 | 2,9** | 1,8* | 0,7* | 0,7* |
| Partner-0 | -2,4 | 0,1 | 1,1 | 0,7 | 0,3 | 0,3 |
| Partner-2 | -0,5 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Partner-3 | -7,5** | -0,6 | 3,8* | 2,4* | 0,9 | 1,0 |
| Redd. fam-0 | -4,8 | 0,4 | 2,2 | 1,3 | 0,5 | 0,5 |
| T-dis | -0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |

^s Variabili continue centrate sulla media (*dummy* in tutti gli altri casi).

* 0,05 <= p < 0,10; ** 0,01 <= p < 0,05; *** p < 0,01.

Fonte: elaborazione su dati ISFOL-PLUS (2008).

Considerando i modelli proposti per le due fasce di età (TAB. 5) si nota come gli effetti marginali relativi al titolo di studio siano maggiori nel caso dei trentenni rispetto a quanto osservabile nel modello generale (cfr. TAB. 3), mentre per i lavoratori maturi l'effetto risulti relativamente più robusto per i diplomati. Per quanto riguarda l'aggiornamento professionale continuo (*form-2*) si rileva che l'effetto marginale corrispondente alla fascia degli under 40 non è significativo mentre lo è per gli over 40, generando una probabilità di appartenere ai gruppi 2 e 3 sempre maggiore rispetto a quanto osservabile per il totale della popolazione. La disponibilità oraria (*ore disp-1*) presenta effetti marginali sempre maggiori per la seconda fascia di età rispetto a quella dei giovani, mentre la presenza di un partner che non lavora (*partner-3*) ha effetti marginali più alti nel caso degli over 40: questi presentano un incremento di probabilità pari al 3,8% di appartenere al terzo gruppo (rispetto al 3,2% del caso generale) e al 2,4% di appartenere al collettivo di coloro che utilizzano 4 canali di ricerca (2,0% nel caso generale). Per gli under 40 la presenza di un partner con lavoro non sicuro (*partner-2*), invece, fa aumentare del 4,1% la probabilità di appartenere al gruppo degli utilizzatori di 2 canali di ricerca. Coloro che sono disposti a trasferirsi oltre la propria provincia di residenza (*mob. disp-1*) hanno il 2,8% di possibilità in più, rispetto ai non mobili, di appartenere allo stesso gruppo. Gli under 40 che percepiscono la propria preparazione inferiore a quella richiesta dalle offerte lavorative pervenute loro (*inadeg-1*) presentano una percentuale di appartenenza al terzo gruppo superiore alla media della popolazione. Gli effetti marginali della variabile “rifiuto dell'offerta lavorativa a causa di condizioni economiche insoddisfacenti” (*redd. insodd-1*) ci mostrano che nella popolazione degli over 40 l'aver adotto questa motivazione tra le difficoltà riscontrate nella ricerca di lavoro incrementa, rispettivamente, del 2,9% e dell'1,7% le probabilità di appartenere ai gruppi di intensità 2 e 3. Infine, focalizzando la nostra attenzione sui soli trentenni e al tasso di atipicità contrattuale, notiamo come un punto percentuale in più di atipicità contrattuale determini un decremento dello 0,3% nella probabilità di appartenenza al collettivo degli utilizzatori di 2 canali di ricerca. Questa tendenza si manifesta anche nei gruppi successivi e conferma quanto osservato sopra in merito all'importanza di tale fattore nella comprensione del modello interpretativo che caratterizza l'intensità nella ricerca di lavoro profusa dagli individui più giovani.

6. CONCLUSIONI

I risultati del presente lavoro confermano l'importanza di alcuni fattori nell'influenzare l'attività di ricerca di lavoro. L'*anzianità anagrafica* mostra in tutti i modelli stimati (cfr. TAB. 2) una robusta relazione inversa con l'intensità di ricerca profusa dagli individui. Questo dato, in linea con la letteratura, sottolinea l'importanza di agire in maniera rapida e preventiva: al crescere dell'età possono sopravvenire vincoli di natura personale o familiare che, in presenza di più o meno estesi periodi di disoccupazione, possono comportare una diminuzione dell'intensità di ricerca e di conseguenza compromettere l'esito positivo di un'intermediazione (Mandrone, 2011). Il *capitale umano*, nelle sue varie declinazioni (istruzione, formazione, esperienza), conferma il suo ruolo di volano nella propensione ad impegnarsi in attività di ricerca. Dall'analisi empirica sembrano emergere due modelli sottostanti disgiunti: da un lato, un alto livello di istruzione (conseguimento di un titolo certificato) influenza positivamente l'attivismo della fascia dei giovani (30-39 anni), dall'altro la partecipazione ad attività formative influenza relativamente di più quello degli ultraquarantenni (40-64 anni). Probabilmente, i trentenni vedono nel loro capitale umano

altamente specializzato (*sapere*) una risorsa da spendere nella ricerca di lavoro, mentre gli over 40 valorizzano la formazione (*saper fare*) come fondamento di un progetto più graduale di inserimento nel processo produttivo. In entrambi i casi, si evidenzia l'importanza svolta dall'apprendimento lungo tutto l'arco della vita quale strumento di ancoraggio al mercato del lavoro.

Le analisi disgiunte secondo il genere degli intervistati mostrano alcune peculiarità interessanti. Le variabili che attivano maggiormente la ricerca di lavoro negli uomini sono costituite dal senso di inadeguatezza formativo-professionale e dalla mobilità geografica. Un'elevata intensità di ricerca, purtroppo, non costituisce un indicatore positivo quando si accompagna ad una o più strategie casuali, ossia “si cerca molto ma senza criterio”. Il non riuscire ad adeguare la propria professionalità alle richieste del mercato può comportare disorientamento e una conseguente difficoltà nell'organizzazione della propria attività di ricerca (Giammatteo, Marchetti, Fefé, 2011). Con la fine del “mito” del lavoro unico per tutta la vita, il lavoratore attuale si scontra con la necessità/realtà di dover cambiare professione più volte nel corso della vita e, rispetto a ciascuna di esse, tentare di ricollocare efficacemente il proprio patrimonio di competenze ed esperienze pregresse. Per quanto detto, gli attuali *providers* potrebbero orientare il loro cliente verso competenze *limitrofe* e/o mercati professionali *limitrofi*, nel primo caso proponendo corsi che mirino a ricollocare gli individui in base alle richieste del mercato, nel secondo proponendo corsi o incoraggiando l'inizio di attività imprenditoriali comunque vicine alle proprie competenze.

Sempre per gli uomini, si è riscontrato che la disponibilità ad accettare opportunità di lavoro provenienti da altre regioni è correlata con una maggiore intensità di ricerca. In letteratura, il rapporto tra intensità di ricerca e distanza da aree ad alta domanda di lavoro è stata interpretata in vari modi: *a)* come difficoltà nel ricevere informazioni sulle opportunità disponibili (Wasmer, Zenou, 2002); *b)* come il raggiungimento di un compromesso tra perdite a breve termine, dovute ad alti costi di ricerca, e maggiori guadagni a lungo termine, intendendo con ciò maggiori possibilità di trovare occupazione nell'area desiderata (Smith, Zenou, 2003). Nel primo caso, si ipotizza che l'aumentare della distanza tra luogo di residenza e luoghi ad alta occupabilità aumenti la difficoltà di ricevere informazioni cruciali creando, così, un “effetto segregazione”: gli individui “isolati” hanno meno probabilità di trovare lavoro e di conseguenza le loro strategie di ricerca risultano meno efficaci. In questo caso, sarebbe ovviamente opportuno promuovere la definizione di politiche che rendano maggiormente fruibile l'accesso all'informazione disponibile. Nel secondo caso, la scelta volontaria di non variare la propria residenza, tenendosi lontano dai luoghi caratterizzati da elevata domanda di lavoro, risulta dannosa in quanto implica una minore intensità di ricerca. King e Welling (1995) riscontrano nei loro studi un aumento dell'attivismo nei lavoratori che propongono a trasferirsi verso distretti più produttivi e ipotizzano che la decisione di un soggetto di non muoversi sia legata all'attesa di un miglioramento del mercato del lavoro di residenza (*waiting-time unemployment*). Probabilmente, in questi soggetti, la ricerca di lavoro si struttura sulle esigenze personali: è l'occasionalità dell'evento, inteso come opportunità lavorativa soddisfacente, a promuoverne l'attivazione. In questo caso, gli interventi di *policy* dovrebbero mirare alla ristrutturazione della percezione che questi soggetti hanno del mercato del lavoro in cui risiedono, ossia aiutarli a comprendere come rimodellare le proprie esigenze con ciò che il mercato richiede, oppure indirizzarli verso quelle attività vicine alle loro esigenze e che la realtà locale può offrire.

Come si evince da quanto detto sinora, il tema dello *spatial mismatch* sta acquisendo sempre più importanza. Al giorno d'oggi, le imprese dislocate in vari distretti possono so-

frire di differenti *shocks* dovuti a carenze di manodopera con un determinato *know-how*. Perciò, la decisione da parte dei soggetti di non spostarsi nei luoghi dove il loro sapere possa essere valutato positivamente fa sì che vi sia un rallentamento nella crescita economica. La mobilità assume, in questo contesto, il ruolo di fattore che contribuisce a rafforzare l'infrastruttura del mercato del lavoro, attraverso un migliore abbinamento tra le competenze richieste e competenze disponibili nelle diverse regioni (ISFOL, 2005).

Dall'analisi dei coefficienti stimati nelle regressioni notiamo che le variabili che influenzano maggiormente l'attivismo delle donne sono: la presenza di un partner disoccupato e l'alta disponibilità dimostrata in termini di orario da dedicare al lavoro. Sembra delinearsi un quadro in cui le donne disoccupate sono spinte alla ricerca da vincoli di necessità economica o dalla mancanza dei classici vincoli di natura familiare o di cura. Il tema della partecipazione femminile è strettamente legato alla questione degli strumenti di conciliazione. Vi è in Italia una quota rilevante di donne non occupate che sarebbero disposte a lavorare se si realizzassero una serie di condizioni, come la possibilità di lavorare part-time o con orari flessibili (Cardinali, 2011).

Infine, è bene soffermarci sul dato più interessante emerso dall'analisi empirica proposta, ossia l'influenza negativa che sia il tasso di disoccupazione – in particolare per le donne – che quello di atipicità contrattuale – per i giovani – esercitano sull'intensità di ricerca. Nel primo caso, l'effetto “norma sociale” teorizzato da Clark (2003) potrebbe spiegare la relazione inversa esistente. L'autore sostiene che in un soggetto disoccupato il confronto con individui nelle medesime condizioni (sia in ambito territoriale che familiare) possa comportare un minore stress e di conseguenza una minore necessità di cambiamento del proprio *status* occupazionale. L'analisi dell'offerta di lavoro dovrebbe, quindi, tenere conto degli effetti comparativi nella decisione di attivarsi da parte dei soggetti in cerca di occupazione (Mavridis, 2010), in quanto la presenza di esternalità legate alla condizione degli altri potrebbe determinare una scarsa efficacia delle politiche di sostegno alla disoccupazione. Inoltre, l'effetto “scoraggiamento” è emerso essere più significativo nel caso delle donne: ciò potrebbe in parte dipendere dal maggior peso avuto negli ultimi anni dalle politiche di genere rivolte al contenimento della fuoriuscita occupazionale (Cardinali, 2011) piuttosto che ad incentivare l'attivazione di quelle categorie ancora escluse dal mercato del lavoro.

A questo proposito, un adeguato approccio di *policy* alle politiche integrate per l'occupazione femminile dovrebbe essere multidimensionale e a vari livelli (Kulik, 2000). Agendo in una fase preventiva si potrebbero implementare azioni che tengano conto delle condizioni, delle criticità e delle motivazioni sia dell'offerta che della domanda di lavoro (ad esempio apertura in orari flessibili dei centri per l'impiego, facilitare l'accesso ad informazioni su opportunità di lavoro o su corsi di formazione). Accanto a queste azioni preventive se ne potrebbero implementare altre di supporto e sviluppo delle potenzialità delle donne attraverso l'erogazione di programmi formativi legati alle proprie aspettative lavorative, anche in campi tradizionalmente occupati dagli uomini.

Passando al *tasso di atipicità*, l'esperire la propria vita lavorativa come una forma di attività ad “intermittenza” (Gagliarducci, 2005) può determinare nell'individuo un sentimento di frustrazione a causa di aspettative disattese circa una stabilità irraggiungibile. Esiste, perciò, una significativa probabilità che nei periodi di disoccupazione tali soggetti smettano di cercare un'occupazione che ritengono difficilmente conseguibile. Il lavoratore con contratto a termine rischia di sentirsi lasciato solo nel costruire la propria carriera professionale. È facile, quindi, che egli possa adottare per il proprio sviluppo professionale

l'ottica, piuttosto miope, del vantaggio (economico) a breve termine piuttosto che una legata allo sviluppo di competenze (Fanelli *et al.*, 2006). Dal lato dell'impresa, invece, l'utilizzo indiscriminato di contratti flessibili, oltre a deteriorare il capitale umano dei singoli, rischia di impattare negativamente sulla capacità e la qualità della produzione (Ghignoni, 2008), potendo supporre che l'impegno profuso dal lavoratore temporaneo è maggiore se percepisce come maggiormente probabile il conseguimento di un contratto a tempo indeterminato¹⁴.

In conclusione, in questo studio si è cercato di mettere in luce l'importanza di un approccio multidisciplinare nell'analisi di un fenomeno complesso quale la ricerca di un lavoro. Accanto a variabili di natura economica sono state affiancate variabili sociologiche con l'obiettivo di proporre una spiegazione più ampia dell'impatto che il contesto nelle sue varie accezioni (familiare, sociale ecc.) svolge nel modellare il comportamento di un individuo in cerca di lavoro. Il modello presentato potrebbe essere ampliato introducendo variabili legate alle scelte dell'individuo. L'intensità di ricerca potrebbe ad esempio essere studiata in relazione al livello d'impazienza vissuta dal *job seeker* (Ben Halima, Ben Halima, 2009). Al momento di decidere come impegnarsi il soggetto si può trovare di fronte ad un compromesso: valutare i costi immediati di una ricerca o attendere futuri benefici da un'offerta migliore. Coloro che propendono per una soluzione rapida e valutano come eccessivi i costi iniziali rischiano di sperimentare un crollo del loro attivismo. In questo caso, le scelte di *policy* dovrebbero essere mirate alla riduzione dei costi (non solo economici) che l'individuo percepisce come gravosi.

APPENDICE A

Tra i seguenti *metodi di ricerca di lavoro* potrebbe dirci quale ha utilizzato negli ultimi trenta giorni?

| | Sì | No |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere (anche <i>on-line</i> [*]) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Agenzie di lavoro interinale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Società di ricerca e selezione del personale e Consulenti del lavoro (anche <i>on-line</i>) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Scuole, università e istituti di formazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Sindacati ed organizzazioni datoriali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Lettura di offerte di lavoro sulla stampa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Contatti all'interno dell'ambiente professionale e lavorativo (colleghi, incontri di lavoro) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Amici, parenti, conoscenti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Auto candidature (invio cv, presentandosi all'impresa, in fiere, anche <i>on-line</i>) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Concorsi pubblici (partecipazione o domanda) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

* L'accesso *on-line* è menzionato più volte tra le possibili modalità di risposta non rappresentando, tuttavia, un canale di ricerca di lavoro in sé: quello che interessa conoscere è, infatti, l'intermediario del lavoro e non lo "strumento" utilizzato per accedervi.

¹⁴ Un supporto indiretto a questa affermazione può essere colto nello studio di Kahn (2009) sugli occupati con contratto a termine. Nella sua analisi transnazionale l'intensità di ricerca cresce significativamente in coloro che stanno usufruendo di contratti temporanei di meno di 6 mesi rispetto a quelli di più lunga durata (24 mesi). Ne consegue come parte del tempo di questi lavoratori a breve scadenza sia dedicato alla ricerca piuttosto che alle attività produttive.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ADDISON J. T., PORTUGAL P. (2001), *Job search methods and outcomes*, IZA, Discussion Paper n. 349.
- ARICÒ F. (2003), *Growth and unemployment: Towards a theoretical integration*, "Journal of Economics Surveys", 17, 3, pp. 419-55.
- BEN HALIMA B., BEN HALIMA M. A. (2009), *Time preferences and job search: Evidence from France*, "Labour", 23, 3, pp. 535-58.
- BLOEMEN H. G. (2005), *Job search, search intensity, and labour market transitions: an empirical analysis*, "Journal of Human Resources", 40, 1, pp. 231-69.
- CARDINALI V. (a cura di) (2011), *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-10. Scenario di un biennio di crisi*, ISFOL, in http://www.isfol.it/DocEditor/test/File/2011/notizie/Isfol_Mercato_del_lavoro_e_politiche_di_genere_2009-2010.pdf.
- CARIANI D., FARNESE M. L. (1996), *Modelli culturali della disoccupazione: una analisi psicosociale*, "Quaderni di Psicologia del Lavoro", 4, pp. 93-107.
- CLARK A. E. (2003), *Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data*, "Journal of Labour Economics", 21, 2, pp. 323-51.
- COLLIER W. (2005), *Unemployment duration and individual heterogeneity: A regional study*, "Applied Economics", 37, pp. 133-53.
- CORSETTI G., MANDRONE E. (2010), *Il lavoro: tra forma e sostanza. Una lettura dell'occupazione non standard in Italia*, "Economia & Lavoro", XLIV, 2, pp. 71-97.
- FANELLI F., TERRI F., BAGNATO S., PAGANO P., POTÌ S. (2006), *Il rapporto di lavoro atipico: modelli culturali, criticità e linee di sviluppo*, "Rivista di Psicologia Clinica", 1.
- GAGLIARDUCCI S. (2005), *The dynamics of repeated temporary jobs*, "Labour Economics", 12, 4, pp. 429-48, poi in "Labour", 22 (Special Issue), 2008, *Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy*, ed. by M. Picchio, pp. 147-74.
- GAUTIER P. A., MORAGA-GONZALEZ J. L., WOLTHOFF R. P. (2007), *Structural estimation of search intensity: Do non-employed workers search enough?*, IZA, Discussion Paper n. 3045.
- GHIGNONI E. (2008), *Temporary contracts, employees' effort and labour productivity: The evidence for Italy*, Dipartimento di Economia Pubblica – Sapienza Università di Roma, in http://dep.eco.uniroma1.it/docs/working_papers/Wp111.pdf.
- GIAMMATTEO M. (2009), *L'indagine campionaria ISFOL-PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, "Studi ISFOL", 3.
- GIAMMATTEO M., MARCHETTI S., FEFÉ R. (in corso di pubblicazione), *Ultraquarantacinquenni e ricerca di lavoro: approfondimenti con un approccio psicosociale*, Rapporto ISFOL-PLUS 2010.
- ISFOL (2005), *Il punto su... Mobilità geografica nazionale e transnazionale*, "Le Monografie del CDS: Temi e Strumenti", in http://www.lavoro.gov.it/nr/rdonlyres/d86ce3dd-8757-4ab6-8df8-eb3bb96e2e6c/0/04_mobilita_geografica_transnazionale.pdf.
- KAHN L. M. (2009), *Temporary jobs and job search effort in Europe*, IZA, Discussion Paper n. 4020.
- KANFER R., WAMBERG C. R., KANTROWITZ T. M. (2001), *A personality-motivational analysis and meta-analytic review*, "Journal of Applied Psychology", 86, pp. 837-55.
- KING I., WELLING L. (1995), *Search, unemployment and growth*, "Journal of Monetary Economics", 35, pp. 499-507.
- KULIK L. (2000), *Woman face unemployment: A comparative analysis of age groups*, "Journal of Career Development", 27, pp. 15-33.
- MANDRONE E. (2011), *La ricerca del lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale*, "Politica Economica", 1, pp. 83-124.
- MANDRONE E., RADICCHIA D. (eds.) (2006), *PLUS – Participation Labour Unemployment Survey*, ISFOL, Roma.
- MAVRIDIS D. (2010), *Can subjective well-being predict unemployment duration?*, The World Bank Development Economics Vice Presidency Operations & Strategy Unit, Policy Research Working Paper n. 5293, in http://www-wds.worldbank.org/servlet/wdsContentServer/WDSP/IB/2010/05/26/00158349_20100526161301/Rendered/PDF/wps05293.pdf.
- MC CALL J. J. (1970), *Economics of information and job search*, "Quarterly Journal of economics", 84, pp. 113-26.
- MC QUAID R. W. (2006), *Job search success and employability in local markets*, "Annals of Regional Science", 40, pp. 407-21.
- PATACCHINI E., ZENOU Y. (2003), *Search intensity, Cost of living and local labor markets in Britain*, IZA, Discussion Paper n. 772.

- PICCHIO M. (2008), *Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy*, “Labour” (Special Issue), pp. 147-74.
- RADICCHIA D. (2005), *Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro*, ISFOL-PLUS.
- REID G. L. (1972), *Job search and the effectiveness of job-finding methods*, “Industrial and Labor Relation Review”, 25, pp. 479-95.
- SALOP S. C. (1973), *Systematic job search and unemployment*, “Review of Economic Studies”, 40, pp. 191-201.
- TASCI H. M. (2008), *Job search and determinants of job search intensity in Turkey*, Balikesir University – Department of Econometrics, in http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1082715.
- WAMBERG C. R., GLOMB T. M., SONG Z., SORENSEN S. (2005), *Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study*, “Journal of Applied Psychology”, 90, 3, pp. 411-30.
- WAMBERG C. R., HOUGH L. M., SONG Z. (2002), *Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success*, “Journal of Applied Psychology”, 87, 6, pp. 1100-20.
- WASMER E., ZENOU Y. (2002), *Does city structure affect job search and welfare?*, “Journal of Urban Economics”, 51, pp. 515-41.