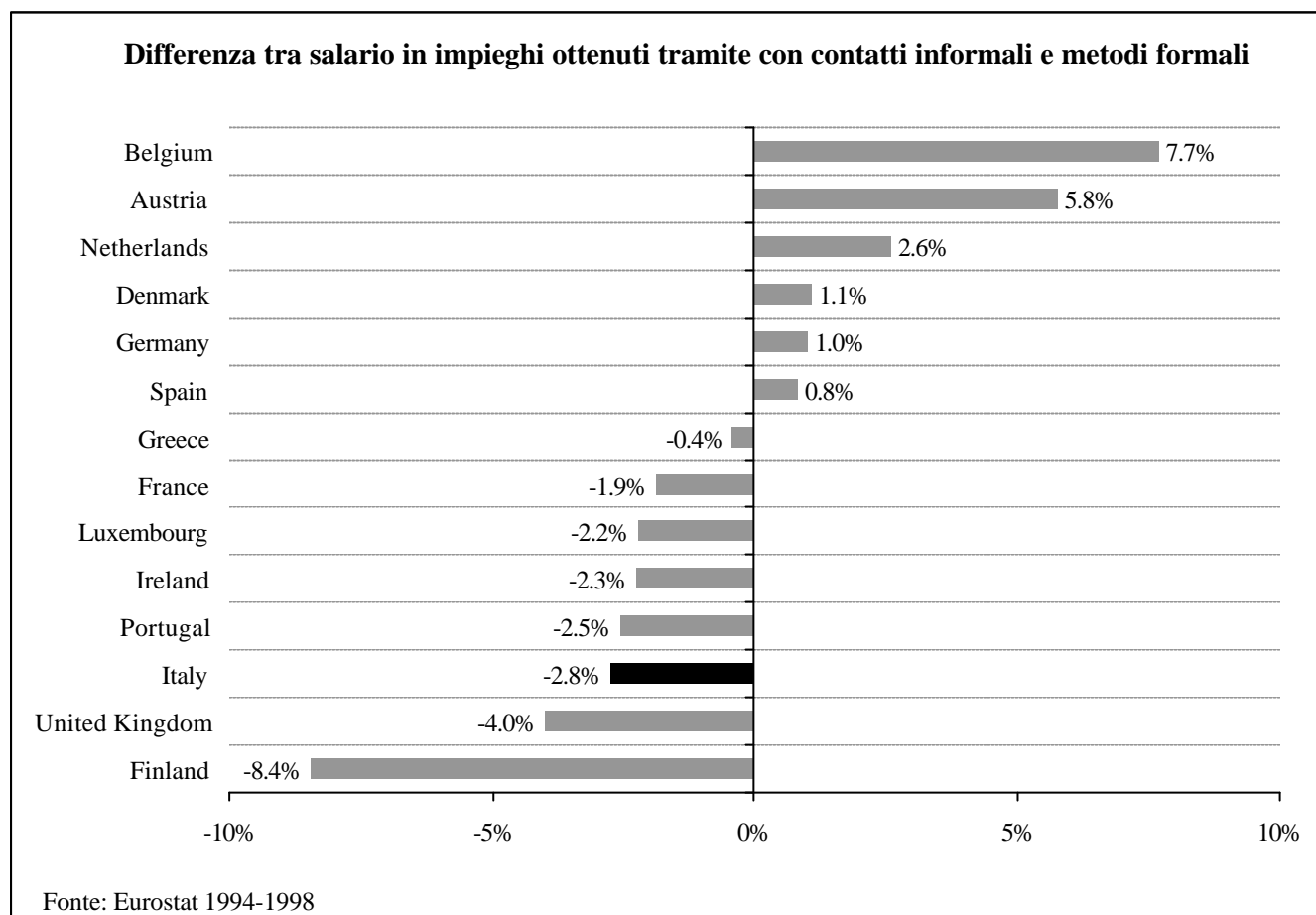


## Ma conviene davvero farsi raccomandare?



Che moltissimi lavoratori trovino lavoro grazie alle indicazioni di amici e conoscenti è cosa nota. In Italia, per esempio, circa il 30% degli occupati dipendenti ha ottenuto il proprio impiego attraverso contatti informali, ma molti altri paesi raggiungono percentuali simili o più elevate (Francia 34%, Germania 30%, Spagna 41%). Ma come sono retribuiti i lavori trovati con questo metodo di ricerca? A questa domanda è oggi possibile rispondere utilizzando dati recentemente raccolti da Eurostat. Da diversi anni, infatti, Eurostat intervista regolarmente un gruppo di famiglie in ogni paese dell'Unione alle quali viene sottoposto un identico questionario. I dati così raccolti consentono quindi di confrontare i risultati tra paesi con una elevata garanzia di omogeneità delle domande e del campione statistico.

A tutti gli occupati intervistati viene chiesto di indicare il metodo attraverso il quale hanno ottenuto il loro attuale impiego. Tra le possibili risposte (annunci sui media, agenzie di collocamento, invio di CV, et.) compare anche "attraverso familiari, amici ed altri conoscenti". Il grafico riporta per ogni paese la differenza percentuale tra il salario che individui simili ricevono in impieghi ottenuti attraverso "amici e conoscenti" e in impieghi ottenuti con altri metodi di ricerca. Come si vede l'Italia è uno dei paesi in cui questa differenza è negativa: una persona che ottiene un lavoro attraverso contatti informali guadagna in media il 2,8% in meno di una persona con identiche caratteristiche ma che ha trovato impiego con metodi formali. Va peggio però agli inglesi (-4%) e ai finlandesi (-8%) mentre in molti altri paesi l'effetto è positivo.

Molte possono essere le spiegazioni per queste differenze tra i paesi Europei. Da un lato sono certamente importanti le strategie di selezione delle imprese: in paesi in cui le imprese sono molto selettive la "raccomandazione" è probabilmente utilizzata soprattutto da chi pensa di non essere in grado di superare la selezione. Presto o tardi le imprese si accorgono che chi si presenta con una raccomandazione è in media meno capace di chi non teme la selezione formale e quindi adeguano le loro offerte salariali di conseguenza. Un altro fattore importante riguarda certamente il numero di persone che utilizzano canali informali per la ricerca di un lavoro: se tutti hanno a disposizione ottime referenze queste perdono il loro valore informativo nei confronti dei datori di lavoro. In molti paesi rimane comunque vero che spesso sia per le imprese che per i lavoratori è utile ottenere informazioni aggiuntive sul tipo di lavoro e sul

candidato attraverso canali informali (che tipicamente costano meno rispetto ad un processo formale di selezione/ricerca).

Quali suggerimenti per le politiche per il lavoro si possono trarre da queste stime? Spesso si argomenta che sviluppare efficienti servizi per l'impiego (agenzie di collocamento pubbliche o private) avrebbe pochi effetti nel nostro paese dove il lavoro si trova attraverso canali diversi – parenti, amici e conoscenti. Questi risultati mostrano invece che servizi di collocamento più efficienti potrebbero migliorare la qualità del lavoro permettendo al lavoratore “*giusto*” di lavorare nel posto “*giusto*”, spesso ad un salario superiore.

Michele Pellizzari

# Ma conviene davvero farsi raccomandare?

Michele Pellizzari \*

CHE moltissimi lavoratori trovino lavoro grazie alle indicazioni di amici e conoscenti è cosa nota. In Italia, per esempio, circa il 30% degli occupati dipendenti ha ottenuto il proprio impiego attraverso contatti informali, ma molti altri paesi raggiungono percentuali simili o più elevate (Francia 34%, Germania 30%, Spagna 41%). Come sono retribuiti i lavori trovati con questo metodo di ricerca? Alla domanda è possibile rispondere utilizzando dati raccolti da recente da Eurostat. Da diversi anni, infatti, Eurostat intervista regolarmente un gruppo di famiglie in ogni paese dell'Unione alle quali viene sottoposto un identico questionario. I dati così raccolti consentono di confrontare i risultati tra paesi con una elevata garanzia di omogeneità delle domande e dei campioni statistici.

A tutti gli occupati intervistati viene chiesto di indicare il metodo con cui hanno ottenuto il loro attuale impiego. Tra le possibili risposte (annunci sui media, agenzie di collocamento, invio di cv ecc.) compare anche «attraverso familiari, amici e altri conoscenti». Il grafico riporta per ogni paese la differenza percentuale tra il salario che individui simili ricevono in impieghi ottenuti attraverso canali e conoscenti e in impieghi ottenuti con altri me-

PER LE SELEZIONI ORA SI UTILIZZANO COMPUTER E FIRMA DIGITALE

## Fisco: addio a megaconcorsi e favoritismi

■ Igiene adunate oceaniche in alberghi o addirittura in palazzetti dello Sport alla ricerca di un agognato «posto fisso» e niente più file estenuanti. E soprattutto, addio al rischio di selezioni pilotate, grazie a un computer anti-trecco per selezioni a prove di raccomandati. Per le assunzioni degli impiegati fiscali arriva una vera e propria rivoluzione: l'Agenzia delle Entrate, che ha ereditato gli uffici e i compiti operativi dell'ex ministero delle Finanze, ha infatti avviato nuove modalità per selezioni, una novità assoluta per la pubblica amministrazione, con concorsi a prova di errore. L'utilizzo delle nuove procedure più vicine a quelle utilizzate dal settore privato - annuncia l'Agenzia sulla propria rivista telematica Fiscocoggi.it - è scattato in queste settimane, per scegliere 40 ingegneri informatici, il computer anti-errore, ma anche a garanzia della trasparenza, e il cuore del nuovo sistema.

I circa 700 candidati, che dal 13 gennaio stanno sostenendo il concorso, vengono convocati a gruppi di 20 in giorni e orari prestabiliti e accolti senza ostacoli in un ambiente confortevole da personale qualificato e tranquillo. Al posto del foglio precompilato con le domande, il

candidato si trova di fronte il pc e il suo compito, in questa prima fase, ancora non esiste. Solo dopo la consegna della firma digitale, il candidato accede al sistema che elabora all'istante le 90 domande alle quali dovrà rispondere. I quesiti sono a prova di concorso truccato: il sistema le pesca in un serbatoio di oltre 2 mila questi appuntamenti predisposti per l'occasione. E, dunque, nessuno, fino al momento in cui la prova ha inizio, conosce la composizione del compito. Le stesse 4 risposte alternative a ogni domanda tra le quali scegliere per maggiore sicurezza vengono di volta in volta rimescolate e dunque proposte con un ordine sempre diverso. In pratica, anche conoscendo in anticipo le domande poste, nessuno potrebbe suggerire se la soluzione è corretta. Una volta conclusa la prova - tempo a disposizione 90 minuti - il candidato chiude il file con la sua firma digitale e ha così la certezza assoluta che il suo elaborato non potrà essere manipolato. Pochi minuti dopo la fine della sua prova il candidato viene informato del risultato della sua prova e, in caso di dubbi, ha diritto, in qualunque momento, a prendere visione del compito per accertare la sua regolarità.

di di ricerca. L'Italia è uno dei paesi in cui tale differenza è negativa: una persona che ottiene un lavoro attraverso contatti informali guadagna in media il 2,8% in meno di una persona con identiche caratteristiche ma che ha trovato impiego con metodi formali. Va peggio però agli inglesi (-4%) e ai finlandesi (-8%) mentre in molti altri paesi l'effetto è positivo.

Molti possono essere le spie-

gazioni per queste differenze tra i paesi europei. Da un lato sono certamente importanti le strategie di selezione delle imprese: in paesi in cui le imprese sono molto selettive la «raccomandazione» è probabilmente utilizzata soprattutto da chi pensa di non essere in grado di superarsi la selezione. Presto e tardi le imprese si accorgono che chi si presenta con una raccomandazione è in media meno capace di chi non teme la

selezione formale e quindi adeguano le loro offerte salariali di conseguenza. Un altro fattore importante riguarda certamente il numero di persone che utilizzano canali informali per la ricerca di un lavoro: se tutti hanno a disposizione ottime referenze queste perdono il loro valore informativo nei confronti dei datori di lavoro. In molti paesi rimane comunque vero che spesso sia per le imprese che per i lavoratori è

DIFFERENZA TRA SALARIO IN IMPIEGHI OTTENUTI TRAMITE CONTATTI INFORMALI E METODI FORMALI



utile ottenere informazioni aggiuntive sul tipo di lavoro e sul candidato attraverso canali informali (che costano meno rispetto a un processo formale di selezione) ricerca.

Quali suggerimenti per le politiche per il lavoro si possono trarre da queste stime? Spesso si argomenta che sviluppare efficienti servizi per l'impiego (agenzie di collocamento pubbliche o private) avrebbe pochi effetti nel nostro paese

dove il lavoro si trova attraverso canali diversi, parenti, amici e conoscenti. Questi risultati mostrano invece che servizi di collocamento più efficienti potrebbero migliorare la qualità del lavoro permettendo al lavoratore «giusto» di lavorare nel posto giusto, spesso a un salario superiore.

\* responsabile studi sul Welfare della Fondazione Rodolfo De Benedetti: (www.frb.org)