

Il ruolo dei network sociali nel mercato del lavoro italiano: evidenza e ipotesi interpretative

Maria De Paola, Michela Ponzo, Vincenzo Scoppa

Il saggio esamina l'importanza dei network sociali (reti di familiari, parenti e amici) nella ricerca di un posto di lavoro e la diffusione della trasmissione dei posti di lavoro da padre in figlio (persistenza intergenerazionale). Tali fenomeni sono dapprima analizzati da un punto di vista statistico, mettendone in rilievo l'ampia diffusione nel mercato del lavoro italiano. Nella seconda parte del lavoro

si offre una rassegna della letteratura che mira a spiegare le motivazioni economiche dell'uso dei network sociali. Se da un lato i network sociali possono essere il segnale di distorsioni del mercato del lavoro e di un sistema scarsamente basato sulla meritocrazia, dall'altro possono svolgere un ruolo positivo nella trasmissione di informazioni e nella soluzione di problemi di agenzia legati alle asimmetrie informative.

1. Introduzione

È opinione diffusa in Italia che i legami parentali e amicali o le connessioni con persone influenti giochino un ruolo centrale nell'ottenimento di un buon posto di lavoro e nella carriera lavorativa dei lavoratori a discapito del talento e del merito, provocando inefficienze e deludenti performance delle imprese e delle organizzazioni pubbliche e finendo per generare un sistema caratterizzato da scarsa mobilità sociale, in cui il background familiare condiziona fortemente le opportunità lavorative e il successo professionale degli individui. Tuttavia, i network sociali possono in molti contesti svolgere un ruolo positivo nel trasmettere informazioni essenziali e nel favorire match lavorativi efficienti, nonché contribuire al superamento di problemi di agenzia derivanti da asimmetrie informative nel mercato del lavoro.

L'obiettivo di questo saggio è di analizzare il ruolo dei network sociali nel mercato del lavoro. Nella prima parte si propongono una serie di statistiche sulla diffusione del fenomeno in Italia, sia considerando l'uso che gli individui fanno delle reti di parenti e amici per la ricerca di un posto di lavoro sia considerando il fenomeno della trasmissione intergenerazionale (da padre in figlio) dei posti di lavoro. Nella secon-

da parte – attraverso una rassegna della letteratura economica sul tema – si illustrano le varie spiegazioni sull'uso dei network sociali offerte dagli economisti.

Sono diverse le fonti statistiche che forniscono informazioni sull'importanza dei network sociali sulla ricerca di un posto di lavoro e sulla persistenza intergenerazionale nelle occupazioni. Per illustrare la diffusione di questi fenomeni, nella prima parte si è scelto di utilizzare l'indagine sui bilanci delle famiglie italiane condotta dalla Banca d'Italia (Shiw - *Survey of Household Income and Wealth*, 2004), per la ricchezza di informazioni disponibili sui metodi di ricerca del lavoro degli individui e sulla relazione tra lavoro svolto dai genitori e occupazione dei figli.

Nel saggio si esaminano i metodi utilizzati nella ricerca di un'occupazione dai lavoratori, evidenziando le differenze che sussistono tra aree geografiche, tra settori e tra lavoratori caratterizzati da diversi livelli di istruzione. Da questa analisi emerge che i network sociali rivestono un ruolo predominante nella ricerca di un posto di lavoro: il 25% degli occupati e il 35% dei disoccupati dichiara di aver utilizzato questo canale di ricerca. Il ricorso ai canali informali è maggiormente diffuso tra gli individui con bassi livelli di istruzione e tra i residenti nelle regioni meridionali.

Sempre facendo riferimento alla stessa banca dati, nel corso del lavoro si mostra anche come l'Italia sia caratterizzata da una forte persistenza intergenerazionale nelle occupazioni. Il 20% degli individui intervistati svolge la stessa attività lavorativa svolta dal padre. La persistenza intergenerazionale è molto forte tra gli imprenditori e i professionisti, ma anche, sorprendentemente, tra i dipendenti pubblici.

Le decisioni di ricorrere a segnalazioni da parte di parenti, amici e conoscenti per la ricerca di un posto di lavoro, così come la scelta di seguire le orme dei propri genitori in campo professionale, possono essere indicatori di un mercato del lavoro scarsamente basato sulla meritocrazia, in cui più che il talento individuale e le capacità contano i legami familiari e le conoscenze.

L'affievolimento dei criteri meritocratici, oltre a danneggiare direttamente la performance delle organizzazioni pubbliche e private che assumono lavoratori in base al loro network sociale piuttosto che in relazione alle loro capacità, comporta anche un effetto negativo *ex-ante* sugli incentivi degli individui nel momento in cui decidono i propri investimenti in capitale umano: l'impegno nello studio e nell'acquisizione di nuove competenze risulta inevitabilmente ridotto se ciò che

veramente conta per il successo lavorativo e professionale non è il capitale umano ma la rete di connessioni che si riesce a stabilire.

D'altra parte, però, secondo una ampia letteratura economica i network sociali e familiari possono costituire un importante canale di trasmissione di informazioni tra lavoratori e datori di lavoro, nonché essere utilizzati per facilitare la risoluzione di problemi di agenzia. Similmente la persistenza intergenerazionale nelle occupazioni può essere dovuta alla trasmissione intergenerazionale di capitale fisico e umano.

È difficile distinguere empiricamente tra i casi in cui il riferimento a network sociali e familiari nel mercato del lavoro e la persistenza nelle occupazioni possono essere spiegati dagli elementi positivi evidenziati dalle teorie economiche dai casi in cui essi celano nepotismo e favoritismo, ostacolano la mobilità sociale e ledono il principio di uguaglianza delle pari opportunità nella competizione sul mercato del lavoro. Bisogna notare che, anche quando queste pratiche non celassero interventi di carattere nepotistico e fossero semplicemente tese a favorire la realizzazione di migliori match lavorativi e a facilitare l'allineamento degli obiettivi dell'impresa con quelli dei lavoratori, esse possono generare risultati socialmente non desiderabili. Ad esempio, i canali preferenziali creati da coloro che sono già occupati per i loro familiari e amici determinano una «polarizzazione» nelle occupazioni – per cui in alcune famiglie o gruppi sociali tutti i membri tendono ad essere occupati, mentre in altri gruppi tutti tendono ad essere disoccupati – con rilevanti problemi di distribuzione dei redditi e di equità. Questo studio è organizzato nel modo seguente. Nel secondo paragrafo si esamina la diffusione dell'uso di canali informali per la ricerca di un impiego. Nel terzo paragrafo si offre un'analisi descrittiva della persistenza intergenerazionale nelle occupazioni in Italia. Il quarto paragrafo offre una rassegna della letteratura economica che cerca di interpretare la diffusione di questo metodo di ricerca del lavoro e le ragioni della persistenza intergenerazionale delle occupazioni. Il lavoro si chiude con delle brevi considerazioni conclusive.

2. L'uso dei network sociali come metodo di ricerca del posto di lavoro

Numerosi studi hanno esaminato i metodi utilizzati dagli individui nella ricerca di un'occupazione sia nei mercati del lavoro dei paesi europei che in quelli americani. L'aspetto principale che emerge da que-

sti lavori è il ruolo preponderante ricoperto dai network sociali (le reti di parenti, amici, conoscenze) nel favorire la ricerca del posto di lavoro e il *matching* (incontro) tra imprese e lavoratori.

Secondo gli studi effettuati da Myers e Shultz (1951), Rees e Shultz (1970), Granovetter (1995) e Corcoran e al., (1980), con riferimento agli Stati Uniti, circa il 50% dei lavoratori attualmente impiegati ha trovato occupazione attraverso la rete dei parenti e degli amici. Inoltre, uno studio di Holzer (1988) dimostra che la ricerca di un lavoro condotta congiuntamente ad amici e parenti è il metodo di ricerca più popolare e efficiente tra i giovani disoccupati statunitensi.

Da uno studio condotto da Pellizzari (2004), utilizzando i dati del Panel europeo delle famiglie (*European Community Household Panel*) relativi al periodo 1994-1999, emerge che i contatti informali sono ampiamente usati sia dalle imprese che dai lavoratori nella maggior parte dei paesi europei. La probabilità stimata di trovare un lavoro attraverso l'uso di contatti personali è molto elevata in paesi quali la Spagna (45%), il Portogallo (38,5%), la Grecia (45%), la Francia (34,4%), il Lussemburgo (37,2%) e l'Italia (37,9%). Al contrario tale percentuale risulta relativamente bassa nei paesi scandinavi. In Danimarca, ad esempio, soltanto il 17,7% dei giovani laureati ha adottato tale metodo come canale d'ingresso nel mercato del lavoro, in Finlandia tale percentuale risulta addirittura più bassa (13,3%).

Dati più dettagliati sull'uso dei canali informali in Italia sono forniti da diverse fonti (Istat, Banca d'Italia, Almalaurea). Nelle elaborazioni che seguono vengono utilizzati i dati dell'indagine campionaria sui bilanci delle famiglie italiane condotta dalla Banca d'Italia (*Shiw - Survey of Household Income and Wealth*) relativi all'anno 2004, in cui vengono proposti (sia ai lavoratori occupati che ai disoccupati) alcuni quesiti relativi ai metodi di ricerca da essi intrapresi per cercare lavoro.

Nella tabella 1 si riportano le percentuali relative ai differenti metodi di ricerca del posto di lavoro utilizzati dagli individui occupati e da quelli che erano in cerca di un'occupazione nel 2004.

Dalla tabella 1 emerge che il 25% degli individui occupati inclusi nel campione ha trovato l'attuale lavoro attraverso le reti informali. Si tratta di uno dei metodi di ricerca di lavoro più diffusi tra gli occupati, secondo solo alla pratica che consiste nell'aver sostenuto un colloquio di lavoro presso le imprese (37%). Se si considerano gli individui che attualmente sono disoccupati, la percentuale risulta ancora più elevata: ben il 35% ha fatto ricorso ad amici, parenti e conoscenti per cercare di trovare un'occupazione.

Tabella 1 - Le modalità di ricerca di lavoro degli occupati e dei disoccupati

Quali delle seguenti azioni di ricerca ha fatto per trovare lavoro?	Occupati	Disoccupati
Ha avuto contatti con il centro pubblico per l'impiego	11,39%	34,11%
Ha sostenuto un colloquio di lavoro, una selezione presso privati	36,75%	37,62%
Ha sostenuto prove scritte e/o orali di un concorso pubblico	19,57%	10,62%
Ha inviato una domanda per partecipare ad un concorso pubblico	11,45 %	14,80%
Ha esaminato offerte di lavoro sui giornali	9,83%	28,53%
Ha messo inserzioni o ha risposto ad annunci sui giornali	3,42%	6,83%
Ha fatto domande di lavoro e/o inviato curriculum a privati	11,97%	20,31%
<i>Ha chiesto a parenti, amici, conoscenti</i>	<i>24,79%</i>	<i>35,24%</i>
Ha cercato lavoro su Internet	0,66%	2,92%
Ha avuto contatti con una agenzia privata di collocamento o agenzia interinale	0,90%	6,17%
Ha cercato terreni, locali, attrezzature per avviare una attività	2,66%	0,33%
Ha chiesto permessi, licenze, finanziamenti per avviare una attività	5,55%	0,66%
Altra azione	0,62 %	0,53%

È interessante considerare la diffusione dell'uso dei canali informali nelle varie ripartizioni geografiche: Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole (tabella 2, sezione *a*). Gli individui che vivono al Nord e al Centro ricorrono meno in media ai canali informali (in misura pari al 20-25%), mentre al Sud l'utilizzo di reti informali è molto più diffuso e pari al 31,8%, (nelle Isole tale fenomeno assume dimensioni ancora maggiori pari al 36,5%).

Nella tabella 2 (sezione *b*) si riportano le percentuali di individui che mediamente utilizzano le reti informali di ricerca del posto di lavoro, classificati in base al titolo di studio posseduto. Risulta che coloro che non posseggono alcun titolo di studio o che hanno conseguito la licenza elementare fanno fortemente ricorso all'uso di canali informali di ricerca del posto di lavoro (rispettivamente circa il 45% e il 50%). L'utilizzo delle reti sociali per la ricerca dell'occupazione si riduce al crescere del grado d'istruzione. Per i diplomati la percentuale si attesta al 18%, mentre la percentuale risulta del 9% per i laureati e per coloro che sono in possesso di titolo di specializzazione post-laurea.

Prendiamo, inoltre, in considerazione il settore di attività dell'azienda in cui l'individuo presta la propria attività lavorativa. Nella tabella 2 (sezione *c*) si riportano le percentuali di lavoratori che hanno utilizzato

i canali informali di ricerca del posto di lavoro classificati in base al settore di attività lavorativo. Il ricorso ai canali informali è una pratica diffusa nel settore dell'agricoltura, in quello edilizio, presso i servizi privati e nel commercio. La percentuale più bassa si registra, invece, nell'ambito della pubblica amministrazione in cui risulta che l'8% degli occupati ha fatto ricorso ai metodi informali di ricerca del posto di lavoro.

Una possibile spiegazione per il modesto ricorso ai network sociali per i dipendenti pubblici può essere rintracciata nel fatto che tra le possibili risposte sulle modalità di accesso al posto di lavoro è indicata anche la voce «partecipazione ad un pubblico concorso». Poiché formalmente è possibile accedere a un posto di lavoro pubblico solo mediante il superamento di una prova concorsuale, anche coloro che eventualmente hanno utilizzato le modalità informali di ricerca del posto di lavoro, avendo sostenuto un concorso, difficilmente ammetteranno di essere stati aiutati da amici, familiari o conoscenti nella fase di selezione.

Un'altra statistica che può risultare interessante è l'uso dei network sociali in relazione al numero di attività lavorative che ciascun individuo ha svolto fino alla fine del 2004. È plausibile pensare che all'aumentare delle esperienze di lavoro risulti più semplice ricorrere ai canali informali poiché la rete di relazioni personali s'infittisce. Nella tabella 2 (parte *d*) è riportata, a seconda del numero di attività lavorative svolte, la percentuale di ricorso ai metodi informali di ricerca. Si evince come al crescere del numero delle attività svolte durante la vita lavorativa aumenti la percentuale di metodi informali utilizzati. L'aver svolto 1 o 2 attività lavorative, comporta in media il ricorso ai metodi informali del 24%-25% mentre averne svolte 6 o più fa crescere l'utilizzo di tale pratica al 36% (per una analisi dettagliata di questo aspetto si veda Cingano e Rosolia, 2006).

Dai dati evidenziati emerge, quindi, che l'utilizzo di canali informali per la ricerca di un posto di lavoro è diffusa sia in Italia che in molti altri paesi industrializzati.

Il ricorso ai canali informali risulta ancora maggiore rispetto ai dati precedentemente evidenziati quando si fa riferimento ai dati Istat sulla Rilevazione delle forze lavoro (ottobre 1999)¹ riguardanti solo persone di età inferiore a 40 anni. Come si può notare dalla tabella 3, il

¹ Rapporto annuale Istat, *Formazione e inserimento lavorativo dei giovani*, Tavola 6.2.

Tabella 2 - Uso dei network sociali per area geografica, titolo di studio, settore e esperienze lavorative

<i>a) Aree geografiche</i>	<i>Canali informali</i>
Nord-Ovest	20,5%
Nord-Est	24,1%
Centro	25,9%
Sud	31,8%
Isole	36,5%
<i>b) Istruzione</i>	<i>Canali informali</i>
Nessuno	44,2%
Licenza elementare	48,4 %
Licenza media inferiore	37,3%
Diploma professionale (3 anni)	27,7%
Diploma media superiore	18,3%
Diploma universitario	9,0%
Laurea	8,8%
Specializzazione post-laurea	8,7%
<i>c) Settori di attività</i>	<i>Canali informali</i>
Agricoltura, caccia e pesca	49,1%
Attività manifatturiere, produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	27,6%
Costruzioni, edilizia	46,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	33,6%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	28,1%
Intermediazione monetaria, finanziaria e assicurazioni	12,4%
Attività immobiliari, informatica, ricerca	17,6%
Servizi domestici presso famiglie e altri servizi privati	44,3%
pubblica amministrazione, difesa, istruzione, sanità	8%
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	18,5%
<i>d) Numero di attività lavorative svolte</i>	<i>Canali informali</i>
- una	24,8%
- due	26,5%
- tre	26,6%
- quattro	33,3%
- cinque	28,5%
- sei	36,1%
- maggiore di 6	35,7%

38% dei soggetti intervistati ha trovato la prima occupazione attraverso l'aiuto di amici o parenti. La percentuale di occupati grazie a network sociali è molto elevata per coloro che hanno come titolo di studio la licenza media (51%) e si riduce all'aumentare del livello d'istruzione. Tuttavia, anche per i lavoratori che hanno acquisito un elevato livello di istruzione il ricorso ai canali informali è molto rilevante: rispettivamente il 35% dei diplomati e il 17% dei laureati ha trovato lavoro utilizzando questo metodo di ricerca.

Tabella 3 - Rapporto annuale Istat (1999). Persone di età inferiore a 40 anni per canale di ingresso nel primo lavoro

Metodi usati	Percentuale	Laurea	Diploma	Licenzia media
Uffici di collocamento	6,1	2,6	6,6	7,1
Pubblici concorsi	7,9	19,0	8,6	1,8
Inserzioni sui giornali	4,0	6,0	4,7	2,1
Visite a imprenditori	26,8	32,9	27,6	22,8
Agenzia privata di collocamento	4,1	7,4	4,6	1,9
Network informali (parenti, amici, ecc.)	37,9	17,1	35,5	50,9
Avvio di attività autonoma	6,5	11,1	5,9	5,2
Subentro in attività autonoma	6,7	4,0	6,5	8,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

3. Trasmissione intergenerazionale del posto di lavoro

La trasmissione intergenerazionale del posto di lavoro è diffusa in molti paesi e per molte occupazioni e descrive la tendenza dei discendenti a seguire le orme dei padri nelle scelte occupazionali, dovuta sia alla trasmissione intergenerazionale di preferenze e di attitudini culturali, sia alla trasmissione di capitale fisico e umano.

In questo paragrafo esamineremo la persistenza intergenerazionale nelle occupazioni con riferimento all'Italia, utilizzando i dati dell'indagine Shiw della Banca d'Italia (2004). Nella banca dati è possibile individuare 16 differenti categorie occupazionali: operai, impiegati, manager e top manager distinti per agricoltura, manifatturiero, settore pub-

blico e servizi nel settore privato; insegnanti; professionisti; imprenditori; lavoratori autonomi².

La persistenza occupazionale intergenerazionale è in media alquanto alta: circa il 20% degli individui svolge la stessa attività lavorativa svolta dal padre. La tabella 4 riporta nella colonna 1 la probabilità per un padre di essere occupato in ciascuna categoria professionale e nella colonna 2 la probabilità che il figlio/figlia svolga la stessa attività del padre. Chiaramente da questi dati emerge una chiara tendenza a seguire le orme dei padri in molte occupazioni. Infatti, se l'occupazione svolta dai figli non fosse influenzata dall'occupazione dei padri non dovremmo riscontrare sostanziali differenze tra i valori indicati nelle due colonne della tabella: in particolare la probabilità dei figli di svolgere una data occupazione non dovrebbe risultare sistematicamente maggiore della percentuale di padri presenti in quella occupazione.

Tabella 4 - Distribuzione tra le categorie occupazionali e probabilità dei figli di svolgere la stessa attività dei padri

	Occupazione del padre	Probabilità di seguire le orme del padre
Operai agricoltura	15,7	17,5
Operai manifatturiero	19,0	32,8
Operai settore pubblico	3,9	9,2
Operai servizi settore privato	11,3	14,8
Impiegati manifatturiero	3,1	11,9
Impiegati settore pubblico	11,4	27,2
Impiegati servizi settore privato	4,3	17,7
Insegnanti settore pubblico	2,3	21,8
Manager manifatturiero	0,7	6,8
Manager servizi settore privato	1,2	10,1
Top-manager manifatturiero	0,4	7,3
Top-manager settore pubblico	0,8	13,0
Top manager servizi settore privato	0,4	10,0
Professionisti	3,1	20,7
Imprenditori	2,4	16,0
Lavoratori autonomi (negozianti, artigiani ecc.)	19,9	24,9

² Alcune categorie occupazionali sono state escluse per il basso numero di osservazioni. La categoria «manager e principale azionista dell'impresa» è stata inclusa nella categoria «imprenditori».

Tabella 5 - Contratti collettivi nazionali e contratti aziendali

Assunzioni del figlio o del coniuge in caso di:			
	Decesso del lavoratore	Pensionamento del lavoratore	In costanza del rapporto di lavoro del genitore
<i>Contratti collettivi nazionali</i>			
Lav. consorzi agrari	1990		
Alimentaristi	1991		
Lav. centrali del latte	1990		
Lav. aziende termali	1990		
Marittimi	1991	1991	
Assicurativi	1991	1991	
Lav. acquedotti privati	1992	1992	
Lav. municipali acqua e gas	1991	1991	
Lav. aziende private gas	1991	1991	
Lav. soccorso e ass. stradale	1989	1989	
Lav. enti portuali	*	*	*
<i>Contratti aziendali</i>			
Rai	1990	1990	
FF.Ss.	1990		
Ina	1987	1987	
Assitalia	1987	1987	
Ina Assitalia	1991	1991	
Banca d'Italia	1992	1992	1992
Consob	1993	1993	1993
Sip	1992	1992	
Italcable	1992	1992	1992
Ente Poste italiane	1994		
Atc Bologna	*		
Diverse banche**	1991, 1992		
Axa assicurazioni		1993	

* Clausola prevista; non è noto l'anno in cui il contratto è stato stipulato.

** Tra le banche compaiono Popolare S. Angelo; Ist. S. Paolo Torino; Banca Popolare Veneta; Banca Cattolica Popolare; Credito Ind. Sardo; Cassa Risparmio Cuneo.

Fonte: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Archivio nazionale dei contratti*.

Una particolarità del mercato del lavoro italiano è che molte volte i legami familiari sul posto di lavoro sono addirittura «istituzionalizzati». Infatti, in diversi contratti collettivi nazionali e in contratti aziendali di grandi imprese sono presenti delle vere e proprie «clausole ereditarie» – che stabiliscono l'assunzione dei figli o del coniuge a fianco o in so-

stituzione degli attuali dipendenti. I contratti che prevedono tali clausole sono riportati nella tabella 5 e sono tratti da Fabbri e Rossi (1997, pp. 344-5). Questi autori stimano pari a circa il 20% l'occupazione dipendente interessata da questi contratti.

4. Alcune spiegazioni teoriche della diffusione dei network familiari e sociali nel mercato del lavoro

Come si è mostrato nei precedenti paragrafi, da un gran numero di studi emerge che le segnalazioni di parenti e amici sono tra i canali di ingresso nel mondo del lavoro più usati nei paesi avanzati e parimenti molto estesa risulta la trasmissione intergenerazionale del posto di lavoro.

Gli economisti hanno analizzato diffusamente tale fenomeno cercando di comprenderne le motivazioni. Le diverse ricerche hanno offerto una varietà di spiegazioni dell'utilizzo dei network sociali, mettendone in luce principalmente gli aspetti positivi, in termini di miglioramento della qualità dei match lavorativi.

Un importante filone della letteratura che esamina i network sociali muove dalla constatazione dell'esistenza di asimmetrie informative nel mercato del lavoro: l'impresa tipicamente non conosce le caratteristiche e la produttività dei lavoratori e questi ultimi non hanno conoscenze adeguate sul posto di lavoro (ad esempio, non sanno se il posto di lavoro offerto è conforme alle proprie aspettative in termini di mansioni da svolgere, politiche retributive seguite dall'impresa, prospettive di carriera, ecc.). In tale contesto, i network informali forniscono informazioni sia ai datori di lavoro sulle caratteristiche non osservabili dei lavoratori, sia agli stessi lavoratori sulla qualità del posto di lavoro, permettendo la realizzazione di match lavorativi caratterizzati da una maggiore produttività e minore turnover (Simon e Warner, 1992) e consentendo nel contempo alle imprese di ridurre i costi di ricerca e di pubblicizzazione del posto di lavoro vacante.

I canali informali presi in considerazione consistono solitamente nelle segnalazioni fornite da altri lavoratori già operanti nell'impresa. Secondo Montgomery (1991), i lavoratori sono tipicamente connessi ad altri potenziali lavoratori di comparabile abilità, per cui le imprese hanno convenienza ad accettare le segnalazioni provenienti da lavoratori altamente produttivi poiché ciò consente di assumere con elevata probabilità lavoratori di equivalente capacità.

D'altra parte, i lavoratori hanno interesse a segnalare all'impresa solo persone di elevate abilità per mantenere presso il datore di lavoro una buona reputazione ed evitare ripercussioni negative sulla carriera futura all'interno dell'impresa (Rees, 1966; Saloner, 1985).

Inoltre, gli attuali lavoratori hanno incentivo a favorire l'inserimento nell'impresa di nuovi lavoratori altamente produttivi se la remunerazione degli stessi lavoratori è almeno in parte legata ai risultati complessivi dell'impresa o a quelli ottenuti dal gruppo (*team*) di lavoratori di cui fanno parte (*team production*).

In base a queste teorie, poiché i canali informali permettono la realizzazione di migliori match sul mercato del lavoro, il loro ricorso dovrebbe essere associato a maggiore produttività, minore turnover e maggiori salari.

Altre analisi tentano di dare una spiegazione della presenza della pratica delle segnalazioni in termini di salari di efficienza. Le imprese ricorrono a tale pratica per selezionare e monitorare i nuovi assunti, perché attraverso la *peer pressure* dei colleghi si riducono i costi di monitoraggio (Kugler, 2003). Infatti, la *peer pressure* è particolarmente efficace se i lavoratori, oltre che interagire sul posto di lavoro, sono connessi da altre relazioni sociali (Spagnolo, 1999). Inoltre, come mostrato da De Paola e Scoppa (2001), occupando lavoratori legati da vincoli familiari o amicali, le imprese sono in grado di pagare un salario di efficienza più basso attraverso l'uso di una minaccia più severa, consistente in sanzioni (ad esempio riduzioni salariali, minori opportunità di carriera ecc.) rivolte a tutti i membri del network nel caso qualcuno dei suoi membri si comporti opportunisticamente sul lavoro. Aderendo a questo tipo di contratto, i lavoratori accettano una riduzione salariale allo scopo di ottenere una occupazione anche per i propri congiunti: questa scelta può essere ottimale in situazioni di elevata disoccupazione. Anche le clausole ereditarie possono essere spiegate facendo riferimento alla teoria dei salari di efficienza, poiché la strategia di trasmettere il posto di lavoro da padre in figlio permette all'impresa di risolvere il problema dell'orizzonte temporale finito degli individui (la minaccia di licenziamento è inefficace se il termine della relazione lavorativa è definito con certezza) attraverso la reputazione familiare.

A parte questi aspetti positivi legati ai network sociali, la loro vasta diffusione può anche essere il segnale di un mercato del lavoro distorto, nel quale prevalgono le connessioni piuttosto che criteri meritocratici. Nelle organizzazioni pubbliche e private l'assunzione di nuovi lavoratori può dare luogo a comportamenti opportunistici per il

fatto che spesso i soggetti responsabili della selezione hanno incentivi distorti, che non coincidono con quelli del «principale» o dei proprietari dell'impresa. Infatti, se il proprietario di una impresa assume un lavoratore poco produttivo in luogo di un candidato più abile ne subisce direttamente le conseguenze in termini di minori profitti. Se, invece, il capo del personale, dipendente di una grande azienda privata o pubblica, assume un lavoratore con scarse abilità ne subirà le conseguenze solo nella misura in cui la sua retribuzione dipende dai profitti realizzati dall'impresa. D'altra parte, i manager o i responsabili del personale possono avere interesse a non selezionare i lavoratori migliori per favorire familiari, amici e conoscenti (*nepotismo*), per altruismo verso tali soggetti o per veri e propri scambi illegali di tangenti o favori di altra natura. Pertanto, il perseguimento di benefici privati da parte dei responsabili della selezione può determinare la scelta di candidati di scarsa qualità.

Ad esempio, se a un certo posto di lavoro è associata una rendita (dovuta al pagamento di un salario superiore alle opportunità alternative), oppure tale lavoro offre dei vantaggi quali un maggior prestigio o una maggiore sicurezza dell'impiego (si pensi ad alcune tipologie di lavoro nel settore pubblico), allora i responsabili delle selezioni possono essere indotti a favorire nelle assunzioni alcuni candidati piuttosto che altri, anche se i favoriti hanno abilità inferiori. Ovviamente, tutto ciò va a scapito delle organizzazioni che si ritrovano ad impiegare lavoratori poco produttivi e danneggia i candidati abili – non «connessi» ai responsabili delle selezioni – che perdono interessanti opportunità lavorative (si veda Ponzo e Scoppa, 2008).

A livello empirico non è facile distinguere tra effetti positivi e effetti negativi dei network sociali. Una possibilità è quella di esaminare la relazione esistente tra l'uso di tale canale e la produttività dei lavoratori controllando per una serie di fattori rilevanti (caratteristiche individuali e di impresa). Tuttavia, non sempre è facile misurare la produttività e il salario, in presenza di rendite, potrebbe non essere una *proxy* adeguata. Inoltre, le analisi empiriche che analizzano gli effetti dei canali d'ingresso nel mercato del lavoro sulla produttività e sui salari non giungono a conclusioni univoche.

Molti dei lavori empirici sviluppati negli Stati Uniti documentano come i lavoratori che hanno fatto ricorso a canali informali nella ricerca del posto di lavoro presentino maggiori salari e produttività, minore turnover e più alta *tenure* (Corcoran e al., 1980; Datcher, 1983; Simon e Warner, 1992 e Holzer, 1997). Risultati diversi emergono, invece,

per molti paesi europei in cui il ricorso ai network sociali è tipicamente associato a salari più bassi (Pistaferri, 1999; Addison e Portugal, 2002; Bentolila e al., 2004; Pellizzari, 2004).

La teoria economica ha anche studiato le possibili ragioni alla base della persistenza intergenerazionale nei posti di lavoro. Come argomentato da Laband e Lentz (1983; 1985; 1990) e da una crescente letteratura sulle imprese familiari (Bertrand e Schoar, 2006; Perez-Gonzalez, 2006), la persistenza intergenerazionale può dipendere dal fatto che nelle attività professionali e imprenditoriali tipicamente si realizza un trasferimento dell'impresa tra padre e figlio, oppure il trasferimento di capitale fisico e di conoscenze tacite e specifiche. In particolare, l'acquisizione di capitale umano può essere favorito dal continuo contatto con un certo ambiente lavorativo, poiché la trasmissione di informazioni e di conoscenze molte volte avviene attraverso processi informali e non strutturati.

La trasmissione dell'impresa da padre in figlio può essere dovuta anche al tentativo di mitigare i problemi di agenzia (Caselli e Gennaioli, 2005). In un recente articolo Burkart, Panunzi e Shleifer (2003) formalizzano l'idea secondo cui il controllo familiare e la fiducia che si instaura tra i membri, possano sopperire ai problemi di *enforcement* contrattuale, particolarmente rilevanti in alcuni paesi. Se i benefici privati che possono derivare dal controllo dell'impresa sono ampi, il fondatore dell'impresa familiare ha tutto l'interesse a trasmettere la gestione della società ad un successore di fiducia appartenente allo stesso nucleo familiare.

Tuttavia, come si può notare dai dati riportati nella tabella 4, la persistenza intergenerazionale in Italia è molto forte anche in occupazioni dove la trasmissione di capitale fisico e umano e i problemi di agenzia non dovrebbero essere rilevanti. Un chiaro esempio è fornito dai soggetti occupati nel settore pubblico. In questo caso la persistenza intergenerazionale potrebbe dipendere dalla diffusione di favoritismi a favore dei figli dei dipendenti pubblici. Anche in questo caso però, con i dati a disposizione, non è facile distinguere l'effetto che può scaturire da trasmissione intergenerazionale di preferenze e fattori legati ad attività di favoritismo.

Alcuni tentativi di distinguere l'effetto legato al favoritismo nella persistenza intergenerazionale nelle occupazioni sono stati svolti utilizzando dati per gli Stati Uniti, ottenendo risultati che differiscono a seconda delle occupazioni oggetto di analisi.

Da un studio di Laband e Lentz (1990) emerge, ad esempio, che i figli

dei medici godono di un vantaggio nell'ammissione alle scuole di medicina negli Stati Uniti (tipicamente molto selettive) rispetto agli altri concorrenti che non hanno un genitore che esercita la professione di medico, nonostante conseguano un punteggio più basso alla prova d'ingresso o abbiano ottenuto bassi voti di laurea. Sebbene a livello teorico l'alto tasso di accettazione dei figli dei dottori potesse essere spiegato dai trasferimenti di capitale umano specifico tra le generazioni, l'analisi di Laband e Lentz smentisce tale ipotesi confermando la presenza di favoritismo nei processi di ammissione. Il favoritismo per i figli dei medici risulta ancora più pronunciato se i figli fanno domanda allo stesso college in cui i genitori hanno conseguito il titolo. La compresenza di pratiche nepotistiche e di trasferimento di capitale umano viene riscontrata anche per i politici (Laband e Lentz, 1985) e gli avvocati (Laband e Lentz, 1992).

Le pratiche nepotistiche non sembrano, invece, molto rilevanti in campo sportivo, dove il trasferimento intergenerazionale di capitale umano sembra giocare il ruolo cruciale (Laband e Lentz, 1985). Risultati simili vengono ottenuti anche da Groothuis e Groothuis (2006) che conducono un'analisi empirica sul campionato automobilistico del Nascar per verificare la presenza di favoritismi nella carriera dei piloti. Sebbene una buona parte dei piloti (circa il 30%) abbia legami familiari (figli o fratelli) con altri piloti, lo studio non riscontra favoritismi a vantaggio dei familiari dei piloti poiché le loro performance sportive non risultano peggiori delle prestazioni di individui senza legami familiari.

5. Conclusioni

In questo saggio abbiamo esaminato l'importanza delle relazioni familiari e amicali nel mercato del lavoro italiano concentrando l'attenzione su due fenomeni: il ricorso a network sociali nella ricerca di una occupazione e la persistenza intergenerazionale nei posti di lavoro.

Dall'analisi statistica effettuata emerge con chiarezza che le segnalazioni di parenti e amici costituiscono il canale di ingresso nel mondo del lavoro più usato dai lavoratori. L'uso delle connessioni informali nelle attività di ricerca dell'occupazione è molto diffuso soprattutto nel Sud d'Italia e tra i lavoratori con più bassi livelli di istruzione. Risulta, inoltre, molto accentuata la trasmissione di lavori e professioni da padre in figlio (in particolare per gli imprenditori, i professionisti,

gli operai e i dipendenti pubblici). Come suggerito dalla letteratura economica i network sociali e familiari possono costituire un importante canale di trasmissione di informazioni tra lavoratori e datori di lavoro e possono servire a mitigare una serie di problemi di agenzia. D'altra parte, le connessioni parentali e amicali spesso sono il veicolo di favoritismi nella fase di inserimento lavorativo che pregiudicano la meritocrazia (con una efficace espressione si dice che «conta chi conosci piuttosto che ciò che conosci»), abbassano la performance delle imprese e delle organizzazioni pubbliche e distorcono gli incentivi all'accumulazione di capitale umano, oltre a frenare la mobilità sociale e l'uguaglianza delle posizioni di partenza.

Riferimenti bibliografici

- Addison J.T. e Portugal P., 2002, *Job Search Methods and Outcomes*, «Oxford Economic Papers», n. 54, pp. 505-533.
- Bentolila S., Michelacci C. e Suarez J., 2004, *Social Contacts and Occupational Choice*, Cepr Discussion Paper, n. 4308.
- Bertrand M. e Schoar A., 2006, *The Role of Family in Family Firms*, «Journal of Economic Perspectives», n. 20 (2), pp. 73-96.
- Burkart M., Panunzi F. e Shleifer A., 2003, *Family Firms*, «Journal of Finance», n. 58 (5), pp. 2167-2201.
- Caselli F. e Gennaioli N., 2005, *Credit Constraints, Competition and Meritocracy*, «Journal of the European Economic Association», n. 3 (2-3), pp. 679-689.
- Cingano F. e Rosolia A., 2006, *People I Know: Workplace Networks and Job Search Outcomes*, Bank of Italy, Economic Research Department.
- Corcoran M., Datcher L. e Duncan G., 1980, *Information and Influence Networks in Labor Markets*, in Duncan G. e Morgan J. (a cura di), *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*, vol. 7, Institute for Social Research, Ann Arbor, Mi, pp. 1-37.
- Datcher L., 1983, *The Impact of Informal Networks on Quit Behavior*, «Review of Economics and Statistics», n. 65, pp. 491-495.
- De Paola M. e Scoppa V., 2001, *The Role of Family Ties in the Labour Market. An Interpretation Based on Efficiency Wage Theory*, «Labour», n. 15 (4), pp. 603-23.
- Fabbri D. e Rossi N., 1997, *Caste, non classi*, in *Oltre il pezzo di carta*, ed. Nicola Rossi, Il Mulino, Bologna.
- Granovetter M., 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Groothuis, Groothuis, 2008, *Nepotism or Family Tradition. A Study of Nascar Drivers*, «Journal of Sports Economics», vol. 9 (3), pp. 250-265.

- Holzer H., 1987, *Informal Job Search and Black Youth Unemployment*, «American Economic Review», n. 77, pp. 446-452.
- Holzer H., 1988, *The Determinants of Employee Productivity and Earnings: Some New Evidence*, Nber Working Papers, n. 2782, National Bureau of Economic Research.
- Kugler A.D., 2003, *Employee referrals and efficiency wages*, «Labour Economics», n. 10 (5), pp. 531-556.
- Laband D.N. e Lentz B.F., 1983, *Like Father, Like Son: Toward an Economic Theory of Occupational Following*, «Southern Economic Journal», vol. 50, n. 2, pp. 474-493.
- Laband D.N. e Lentz B.F., 1985, *Favorite Sons: Intergenerational Wealth Transfers Among Politicians*, «Economic Inquiry», Oxford University Press, vol. 23 (3), pp. 395-414.
- Laband D.N. e Lentz B.F., 1990, *Why so Many Children of Doctors Become Doctors: Nepotism vs. Human Capital Transfer*, «Journal of Human Resources», vol. 24, n. 3, pp. 396-413.
- Laband D.N. e Lentz B.F., 1992, *Self-Recruitment in the Legal Profession*, «Journal of Labor Economics», vol. 10, n. 2, pp. 182-201.
- Laband D.N. e Lentz B.F., 1995, *Workplace Mentoring in the Legal Profession*, «Southern Economic Journal», vol. 61, n. 3 pp. 783-802.
- Montgomery J., 1991, *Social networks and labor market outcomes: toward an economic analysis*, «American Economic Review», n. 81, pp. 1407-1418.
- Myers C. e Shultz G.P., 1951, *The Dynamics of a Labor Market*, Prentice, New York.
- Pellizzari M., 2004, *Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?*, Cep Discussion Paper, n. 623, London School of Economics.
- Perez-Gonzalez, 2006, *Inherited Control and Firm Performance*, «American Economic Review», vol. 96 (5), pp. 1559-1588.
- Pistaferri L., 1999, *Informal Networks in the Italian Labor Market*, «Giornale degli Economisti e Annali di Economia», n. 58, pp. 355-376.
- Ponzo M. e Scoppa V., 2008, *A Simple Model of Nepotism*, mimeo, Dipartimento di Economia e Statistica, Università della Calabria.
- Rees A., 1966, *Information Networks in Labor Markets*, «American Economic Review», n. 56 (1/2), pp. 559-566.
- Rees A. e Schultz G., 1970, *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Saloner G., 1985, *Old Boy Networks as Screening Mechanisms*, «Journal of Labor Economics», n. 3 (3), pp. 255-267.
- Simon C. e Warner J., 1992, *Matchmaker, matchmaker: the effect of old boy networks on job match quality, earnings, and tenure*, «Journal of Labor Economics», n. 10, pp. 306-330.
- Spagnolo G., 1999, *Social relations and cooperation in organizations*, «Journal of Economic Behavior & Organization», vol. 38, n. 1, pp. 1-25.

