

Reticoli multidimensionali di legami “deboli” per la ricerca di lavoro dei laureati dell’Università di Padova

Anna Boaretto, Luigi Fabbris, Gilda Rota, Ilaria Silvestri¹
Università degli Studi di Padova

Riassunto. In questa nota si applicano alcuni modelli statistici per interpretare il ricorso dei neo-laureati ai cosiddetti “legami deboli”, vale a dire alle conoscenze personali informali, finalizzato ad ottenere una posizione lavorativa. Sociologi ed economisti del lavoro considerano queste conoscenze uno dei canali più efficaci per l’ottenimento di un lavoro. I legami sono analizzati con riferimento alla ricerca della prima attività da parte dei laureati e dei diplomati dell’Università di Padova tramite le conoscenze di tipo familiare o di amicizia e quelle dei professori universitari. Con riferimento alla ricerca di una posizione di lavoro più consona all’investimento formativo, si esamina anche la conoscenza di opportunità di miglioramento della posizione trasmesse ai laureati occupati dai colleghi di lavoro. Muovendo dall’ipotesi che i neo-laureati ricorrano alle conoscenze personali in modo differenziato, si segmenta, con un metodo multivariato, il campione distinguendo per facoltà di provenienza e, all’interno della facoltà, secondo le caratteristiche curriculari e sociali dei laureati.

Parole chiave: Legami deboli; Ricerca di lavoro; Conoscenze familiari; Conoscenze di professori; Conoscenze di colleghi; Laureati e diplomati; Università di Padova.

1. Reti di legami “deboli”

Riprendendo una fortunata locuzione di Granovetter (1973), si dicono “deboli” i legami informali ed extraistituzionali che una persona è in grado di attivare per ottenere un lavoro. Il termine comprende sia le persone che l’individuo conosce, o a cui sa di potersi rivolgere, sia quelle effettivamente attivate per ottenere un lavoro, indipendentemente dall’esito.

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell’ambito del PRIN “Transizioni Università-Lavoro e valorizzazione delle competenze professionali dei laureati: modelli e metodi di analisi multidimensionale delle determinanti”, cofinanziato dal MIUR. Coordinatore nazionale del PRIN e del gruppo di Padova è Luigi Fabbris. La nota è stata redatta da G. Rota per il Paragrafo 2, da A. Boaretto per il Paragrafo 3, da I. Silvestri per i Paragrafi 4 e 5 e da L. Fabbris per i Paragrafi 1 e 6.

Che il reticolo di legami – quelli di cui è dotata la persona socialmente radicata per meriti propri o per origine – sia veicolo di opportunità dal punto di vista occupazionale non è certo una scoperta recente e neppure è un mistero che agiscono nella stessa direzione in tutto l'universo noto (Katz, 1958; Lin *et al.*, 1981; Smelser e Swedberg, 1994).

I legami deboli hanno assunto la dignità di canale di ricerca di lavoro da quando gli economisti del lavoro e i sociologi economici ne hanno esaltato la rilevanza come meccanismi alternativi o supplementari al sistema istituzionale, pubblico o privato, a disposizione del singolo per cercare lavoro. Ricercatori di varie parti del mondo (Flap e De Graaf, 1986; Fevre, 1989; Watanabe, 1994; Bian e Ang, 1997) hanno trovato che i legami informali sono in grado di generare o di corroborare opportunità, in un certo senso che sono deboli solo perché sono meno apparenti (e meno confessati) dei legami formali e di quelli istituzionali. Con un gioco di parole, i legami deboli si sono dimostrati spesso più forti di quelli formali.

Un laureato che si presenta ad un'azienda per un lavoro si configura, agli occhi della mente del datore di lavoro – o di chi per lui seleziona il personale – come un insieme di conoscenze, abilità finalizzabili e disponibilità ad operare nel contesto per cui si candida. Se il laureato fa presente il proprio corredo di legami personali, anche questi sono integrati nella sua rappresentazione funzionale complessiva.

L'eventuale raccomandazione di una persona o di un'organizzazione prestigiosa che il laureato produca per facilitare l'assunzione è immaginata come un nodo della rete di relazioni che la persona o l'istituzione evoca. Quindi, non solo il datore di lavoro sa che, assumendo il laureato, acquisisce un certo credito nei confronti di chi l'ha segnalato, ma sa anche di poter legare in questo modo la propria rete di conoscenze con almeno una parte di quella del candidato.

La rete di legami deboli, se osservata dalla prospettiva del laureato, si presenta come unidirezionale. Diventa sostanzialmente bidirezionale quando produce i frutti sperati. Per la precisione, un legame debole è efficace nel momento in cui diventa sostanzialmente bidirezionale giacché sia chi lo propone, sia chi lo accredita, si aspettano un vantaggio dall'assunzione.

Dal punto di vista di chi li "possiede", i legami informali sono strumenti che agiscono sia come sensori delle possibilità occupazionali sul mercato, sia come garanzie delle sue qualità professionali e umane.

Ai legami informali non si associa, neppure in questa nota, un valore socialmente negativo al fenomeno, ma li si considera generatori di opportunità per i singoli e di risultati per il sistema produttivo. Naturalmente, il giudizio morale sulla raccomandazione che miri a porre in testa alla graduatoria dei candidati chi la esibisce, indipendentemente dalle sue capacità, è condizionato alla scala di valori individuale.

I legami sono valutati in rapporto al potenziale di ottenimento di un'attività lavorativa da parte di neo-laureati e neo-diplomati dell'Università di Padova e di

cambiamento dell'attività da parte di coloro che, avendone una, sono interessati ad un miglioramento professionale o organizzativo della propria posizione.

Gli aspetti che si esaminano sono i seguenti:

- i) *le modalità dell'impiego dei legami informali ai fini della ricerca di un lavoro.* Ci si chiede, in modo particolare, se esistano categorie di laureati che cercano un lavoro professionalmente qualificato utilizzando con particolare intensità questi legami. Inoltre, si vuole verificare se l'utilizzazione di legami deboli è esclusiva, ossia se siano l'unico canale di ricerca, oppure se servano a corroborare, magari dopo qualche tentativo a vuoto, i tentativi per vie ufficiali.
- ii) *La forza dei legami nel reperimento di un lavoro.* Sono, per esempio, più efficaci nel far trovare un lavoro rispetto ai canali formali o istituzionali di collocamento? Oppure sono efficaci solo nella difesa di posizioni già acquisite per altre vie? Oppure, ancora, sono efficaci per ottenere posizioni basse, quelle che non comportano rischio per il datore di lavoro, o, invece, facilitano l'acquisizione di posizioni di prestigio, quelle per le quali è necessaria un'empatia totale tra l'assunto e l'azienda?

La letteratura sull'argomento è cospicua². Nel Par. 2 si esaminano le ipotesi sulle caratteristiche delle persone che fanno ricorso ai legami informali per la ricerca di lavoro. Si vagliano, in modo particolare, le seguenti ipotesi:

- *Se lo status sociale sia correlato a conoscenze sul lavoro*, nel senso che quanto più questo è qualificato, tanto più è probabile che il neo-laureato proveniente da strati sociali espressione del capitalismo produttivo, della borghesia intellettuale, della politica professionale, sia a conoscenza delle possibilità offerte dal mercato delle professioni superiori e sia in grado di far balenare al possibile datore di lavoro l'opportunità di agganciarsi alla rete di legami che possiede.
- *Se il genere sia legato ad un ricorso differenziale al sistema dei legami informali.* La donna, in quanto tradizionalmente meno sicura nel proporsi per un lavoro, sembra più incline ad appoggiarsi alla rete di legami informali nella fase di ricerca di lavoro. Una delle ipotesi è, infatti, che questi legami costituiscano una rete di protezione per i più esposti, piuttosto che una dote da esibire in quanto criterio di connessione a – o di identificazione di – *status* sociali elevati. L'ipotesi che la donna vi faccia un ricorso più frequente è controversa (Follis, 1998). È altresì controverso se il ricorso sia causato da un retaggio culturale avverso, da debolezza oggettiva della formazione³, o semplicemente da inerzia culturale. Comunque sia, va assodato se l'eventuale ricorso differenziale delle

² Per avere un'idea dell'interesse che l'idea diffusa da Granovetter (1974) ha avuto tra gli studiosi di scienze sociali ed economiche si può consultare Follis (1998).

³ Nell'università italiana le donne sono più orientate ad una formazione umanistica o sociale, i maschi ad una più tecnica. In quasi tutti i corsi di studi le donne hanno, tuttavia, risultati scolastici migliori degli uomini.

neo-laureate, rispetto ai colleghi maschi, valga *ceteris paribus*, ossia a parità di titolo di studio e di curriculum, e per quali posizioni.

- *Se il titolo di studio determini un comportamento differenziale.* Va innanzitutto distinto il comportamento dei diplomati universitari da quello dei laureati. Sull'entità del ricorso interferiscono sia la diversa composizione sociale e di genere dei laureati (rispetto ai diplomati), sia le diverse attese professionali implicite nella gerarchia tra le due classi di titoli⁴. Una seconda distinzione riguarda la facoltà presso la quale il titolo è stato conseguito. Siccome la scelta della facoltà dipende sia dallo status sociale dello studente (censo, tradizioni di famiglia, ecc.), sia dalla speranza occupazionale alla fine del percorso, va verificato se ricorre ai legami informali di più chi si sente meno forte o, invece, chi ha un'attesa di lavoro più elevata proprio perché parte da posizioni sociali più alte della media.
- *Se il curriculum scolastico condizioni il ricorso.* Le variabili che rappresentano il curriculum universitario sono l'età e il voto alla laurea. Un'età più giovane, *ceteris paribus*, indica un curriculum più efficiente. Inoltre, il voto di laurea è il miglior segnalatore di impegno negli studi. Per quanto concerne il curriculum si può fare un discorso simile a quello del titolo di studio e cioè, sono i curriculum più deboli a farsi proteggere dai legami informali o, invece, sono quelli migliori a chiedere entrate per posizioni di maggiore prestigio? Il ricorso ai legami deboli da parte di laureati che hanno curriculum diversi va comunque valutato al netto del possibile effetto del corso di studi.

Per coloro che già lavorano e che cercano una migliore collocazione delle proprie capacità, va verificato *se l'anzianità di servizio*, in quanto espressione del tempo avuto a disposizione per legare con i “pari”, *sia correlata alla frequenza del ricorso ai legami per ottenere un lavoro altrove*, oppure se valga l'ipotesi di Corcoran *et al.* (1980), Lin *et al.* (1981), Flap e de Graaf (1986), Marsden e Hulbert (1988) che, con l'aumentare dell'anzianità di servizio, le ambizioni e i contatti perdano d'importanza.

I legami deboli che si analizzano nel seguito sono quelli rilevati con l'indagine sui laureati e i diplomati dell'Università di Padova a sei mesi dal conseguimento del titolo. I dati analizzati costituiscono la prima occasione di rilevazione su un complesso di sei programmate per essere svolte ogni sei mesi dopo il conseguimento del titolo, fino a un totale di tre anni di osservazione (Fabbris, 2003). I legami rilevati riguardano:

⁴ Che il ricorso alle segnalazioni a datori di lavoro diminuisca con l'aumentare del livello di istruzione è testimoniato da numerose esperienze. Si vedano, tra le altre, Corcoran *et al.* (1980), Lin *et al.* (1981), Flap e De Graaf (1986), Marsden e Hurlbert (1988), ISTAT (1997). Tuttavia, la relazione tra istruzione e ricorso ai legami informali non è lineare. Boxman e collaboratori propongono una relazione a U. La relazione rimane comunque senza risposta (Follis, 1998).

- *le conoscenze di familiari e amici* (Par. 3), ossia i legami sociali della famiglia o del gruppo omogeneo d'appartenenza. La natura dei legami non è trasparente nel nostro lavoro, non si sa, cioè, se si tratta di legami affettivi, politici, religiosi, sindacali, o altro;
- *le conoscenze di professori* (Par. 4), ossia le persone con cui è in contatto per ragioni di ricerca o di didattica in modo particolare il professore con il quale i laureati o diplomati hanno svolto la tesi finale;
- *le conoscenze di colleghi di lavoro* (Par. 5), ossia i legami sviluppati sul lavoro da parte di coloro che già lavoravano al momento del conseguimento del titolo e di coloro che, avendo trovato un'occupazione dopo il titolo, vogliono cambiarla con una più soddisfacente dal punto di vista economico o delle prospettive professionali o, più semplicemente, con una più vicina a casa.

Il campione di laureati e diplomati sottoposto ad analisi, composto da coloro che hanno cercato lavoro nei primi sei mesi dal conseguimento del titolo, è di 2057 unità (pari al 73% circa dei laureati/diplomati intervistati).

2. L'efficacia dei legami deboli nella ricerca di lavoro

Per assumere un lavoratore, un'azienda cerca di identificare un numero ragionevole di candidati validi tra cui setacciare il più appropriato. D'altra parte, chi cerca un lavoro vorrebbe conoscere i posti vacanti del tipo desiderato tra cui scegliere quello migliore (La Mendola, 1995). Attraverso le segnalazioni di parenti, conoscenti e professori universitari non solo si soddisfano entrambe le esigenze delle aziende e dei neolaureati, ma si ottengono informazioni che l'invio diretto alle aziende del curriculum non permetterebbe di ottenere.

Il ricorso al canale informale nella ricerca di lavoro si aggira intorno al 40% dei laureati, vale a dire il 53% di coloro che hanno svolto almeno un tentativo di ricerca di lavoro⁵ (Tab.1). Tra i laureati che hanno esperito almeno un canale informale, circa un quarto ha utilizzato solo questa opportunità, il resto ha utilizzato la segnalazione come rinforzo di altre azioni di ricerca.

I laureati che maggiormente utilizzano i canali informali nella ricerca di lavoro provengono da Scienze della Formazione, tra coloro che lavoravano, e da Agraria, Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione, Psicologia, Giurisprudenza, Scienze Politiche ed Economia, tra coloro che sono alla prima esperienza di lavoro. I laureati delle facoltà di Farmacia e Scienze Statistiche e i diplomati di Medicina e Chirurgia e di Ingegneria utilizzano, invece, quasi esclusivamente sistemi formali di ricerca.

⁵ Non hanno svolto azioni di ricerca coloro che, conseguito il titolo, hanno mirato esclusivamente al proseguimento degli studi, all'espletamento dell'obbligo militare, o a costituirsi una famiglia.

Tabella 1. *Distribuzione percentuale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova non occupati al conseguimento del titolo, secondo l'utilizzazione dei legami deboli nella ricerca di lavoro a sei mesi dal conseguimento, titolo di studio e facoltà*

	Titolo	Azioni nella ricerca di lavoro				Totale n=1.980
		Legami informali n=174	Informali e altro n=623	Solo altro tipo n=686	Nessuna azione n=497	
Agraria	Laurea	13,3	40,0	27,6	19,1	100,0
	Diploma	5,3	42,1	36,8	15,8	100,0
	Totale	12,1	40,3	29,0	18,6	100,0
Economia	Totale	6,7	38,2	38,2	16,9	100,0
Farmacia	Totale	9,4	19,4	44,6	26,6	100,0
Giurisprudenza	Laurea	6,8	19,2	22,6	51,4	100,0
	Diploma	5,6	33,3	38,9	22,2	100,0
	Totale	6,7	20,5	24,1	48,7	100,0
Ingegneria	Laurea	15,9	34,5	35,6	14,0	100,0
	Diploma	7,3	26,8	46,3	19,5	100,0
	Totale	14,8	33,4	37,0	14,8	100,0
Lettere e Filosofia	Totale	4,6	37,8	40,1	17,5	100,0
Medicina e chirurgia	Diploma	12,1	24,1	53,5	10,3	100,0
Medicina veterinaria	Totale	21,2	9,1	24,2	45,5	100,0
Psicologia	Totale	8,9	15,4	21,3	54,4	100,0
Scienze Formazione	Totale	8,0	47,8	35,4	8,8	100,0
Scienze MM.FF.NN.	Laurea	6,5	36,0	29,6	27,9	100,0
	Diploma	0,0	27,6	44,8	27,6	100,0
	Totale	5,9	35,3	31,0	27,8	100,0
Scienze Politiche	Totale	6,8	34,2	41,9	17,1	100,0
Scienze Statistiche	Laurea	8,0	38,7	44,0	9,3	100,0
	Diploma	4,4	34,8	43,5	17,4	100,0
	Totale	7,1	37,8	43,9	11,2	100,0
Università di Padova	Laurea	9,5	30,3	32,8	27,3	100,0
	Diploma	8,2	27,4	48,1	16,3	100,0
	Totale	9,4	30,0	34,4	26,2	100,0

Quindi, i canali informali sono percorsi in maggior misura dai laureati delle facoltà umanistiche e sociali e dai laureati della Facoltà di Agraria. Questi ultimi sono un caso particolare generato dalla tipicità dell'attività a cui sono vocati. Probabilmente, nell'assenza di una voce specifica, molti laureati di Agraria che hanno trovato lavoro nell'azienda di famiglia hanno indicato di aver fatto ricorso ai legami parentali. In definitiva, con la probabile eccezione di quelli di Agraria, sono i laureati che si sentono particolarmente deboli per il lavoro a fare ricorso alla segnalazione di parenti e amici.

Tabella 2. Distribuzione percentuale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova non occupati al conseguimento del titolo, secondo l'utilizzazione dei legami deboli nella ricerca di lavoro a sei mesi dal conseguimento del titolo, sesso e facoltà

		Azioni nella ricerca di lavoro				Totale n=1.980
		Legami informali n=174	Informali e altro n=623	Solo altro tipo n=686	Nessuna azione n=497	
Agraria	M	11,8	38,8	29,4	20,0	100,0
	F	12,8	43,6	28,2	15,4	100,0
Economia	M	6,8	34,1	45,5	13,6	100,0
	F	6,7	42,2	31,1	20,0	100,0
Farmacia	M	6,5	29,0	41,9	22,6	100,0
	F	10,2	16,7	45,4	27,8	100,0
Giurisprudenza	M	5,9	13,2	26,5	54,4	100,0
	F	7,1	24,4	22,8	45,7	100,0
Ingegneria	M	13,9	32,7	37,2	16,2	100,0
	F	20,5	38,5	35,9	5,1	100,0
Lettere e filosofia	M	5,9	35,3	26,5	32,3	100,0
	F	4,4	38,2	42,6	14,8	100,0
Medicina e chirurgia (diplomi)	M	18,2	9,1	54,6	18,2	100,0
	F	10,6	27,7	53,2	8,5	100,0
Medicina veterinaria	M	9,1	18,2	27,3	45,5	100,0
	F	27,3	4,6	22,7	45,5	100,0
Psicologia	M	6,9	17,2	10,3	65,5	100,0
	F	9,3	15,0	23,6	52,1	100,0
Scienze della Formazione	M	25	50,0	0,0	25,0	100,0
	F	7,3	47,7	36,7	8,3	100,0
Scienze politiche	M	9,7	26,6	28,6	35,1	100,0
	F	2,4	43,2	33,1	21,3	100,0
Scienze MM.FF.NN.	M	10,3	29,3	39,7	20,7	100,0
	F	3,4	39,0	44,1	13,6	100,0
Scienze statistiche	M	4,7	25,6	55,8	14,0	100,0
	F	9,1	47,3	34,6	9,1	100,0
Università di Padova	M	11,2	29,2	34,5	25,1	100,0
	F	8,0	30,7	34,3	27,1	100,0

Nel complesso dei laureati, le reti informali vengono utilizzate in misura quasi uguale da maschi e femmine (Tab. 2). La propensione delle laureate delle facoltà di Scienze MM.FF.NN., Veterinaria, Ingegneria, e Scienze Statistiche è leggermente superiore a quella dei laureati delle stesse facoltà (10% circa). Siccome si tratta di facoltà a carattere scientifico, ciò significa che, quantunque il mercato del lavoro sia

oggi sicuramente più aperto alle donne che nel passato, le laureate continuano a sentirsi più indifese dei colleghi maschi nel domandare lavoro e rinforzano le proprie possibilità con segnalazioni.

L'età e il voto di laurea incidono nell'utilizzo dei legami deboli nella ricerca del lavoro. Infatti, coloro che si laureano dopo i 26 anni e coloro che hanno un voto di laurea basso ricorrono in proporzione più alta a questo tipo di legami (Tabelle 3 e 4).

Tabella 3. *Distribuzione percentuale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova non occupati al conseguimento del titolo, secondo l'utilizzazione dei legami deboli nella ricerca di lavoro a sei mesi dal conseguimento del titolo, titolo di studio e voto di laurea*

	Voto <i>n</i>		Azioni nella ricerca di lavoro				Totale
			Legami informali	Informali e altro	Solo altro tipo	Nessuna azione	
Laurea	Fino a 89	132	12,1	28,9	41,6	17,4	100,0
	90-99	550	10,7	33,3	32,6	23,4	100,0
	100-110	866	8,8	29,0	31,4	30,8	100,0
	110 lode	244	7,6	28,7	32,5	31,2	100,0
	Totale	1792	9,5	30,3	32,8	27,3	100,0
Diploma	Fino a 89	16	0,0	27,9	50,4	21,7	100,0
	90-99	75	6,9	29,1	46,4	17,5	100,0
	100-110	79	12,8	27,8	46,9	12,5	100,0
	110 lode	11	0,0	39,5	41,9	18,6	100,0
	Totale	181	8,2	27,4	48,1	16,3	100,0

Tabella 4 *Distribuzione percentuale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova non occupati al conseguimento del titolo, secondo l'utilizzazione dei legami deboli nella ricerca di lavoro a sei mesi dal conseguimento del titolo, titolo di studio e età alla laurea*

	Età titolo (anni) <i>n</i>		Azioni nella ricerca di lavoro				Totale
			Legami informali	Informali e altro	Solo altro tipo	Nessuna azione	
Laurea	< 24	57	4,6	30,8	40,2	24,5	100,0
	24-26	776	9,0	28,7	32,0	30,4	100,0
	26-28	950	9,7	29,7	31,2	29,3	100,0
	28-30	407	14,0	30,5	30,4	25,1	100,0
	> 30	312	7,2	28,8	32,5	31,6	100,0
Diploma	< 24	146	11,9	22,4	42,3	23,4	100,0
	24-26	96	7,8	19,4	57,2	15,7	100,0
	26-28	36	1,9	41,2	41,3	15,5	100,0
	28-30	21	13,0	33,9	33,6	19,4	100,0
	> 30	12	26,1	11,7	38,4	23,7	100,0

Che vi facciano ricorso coloro che si sentono più deboli per inserirsi nel mercato del lavoro è, quindi, fuori discussione.

Un discorso a parte va fatto per le segnalazioni dei professori universitari. Di queste segnalazioni beneficiano, infatti, soprattutto i neolaureati delle facoltà scientifiche, giovani alla laurea e con un buon voto di laurea. I motivi sono facilmente immaginabili: i docenti di discipline scientifiche hanno più rapporti con aziende ed enti pubblici dei docenti di altre discipline e il docente non può che segnalare, tra gli studenti che conosce, i più brillanti, quelli che gli fanno “fare bella figura”. La segnalazione del docente si caratterizza, rispetto ad altre segnalazioni, perché le aziende riconoscono ad essa una certificazione quasi scientifica della qualità del segnalato.

In ogni caso, i canali informali sono utili nell'ottenimento di un lavoro? Per quanto riguarda i laureati dell'Università di Padova, il ricorso a questi canali risulta vincente qualsiasi corso di laurea si esamini, però un po' di più per i diplomati che si presentano con minori pretese di posizione lavorativa (Tab. 5).

Tabella 5. Percentuale di laureati o diplomati dell'Università di Padova che lavorano a 6 mesi dal conseguimento del titolo, secondo l'utilizzazione dei legami deboli nella ricerca di lavoro, il titolo di studio e lo status lavorativo al conseguimento

	Titolo	Azioni nella ricerca di lavoro				Totale n=1.692
		Legami informali n=193	Informali e altro n=578	Solo altro tipo n=660	Nessuna azione n=261	
Occupati	Laurea	88,5	81,3	76,8	75,1	81,0
	Diploma	100,0	94,0	93,5	81,2	91,3
	Totale	90,7	82,7	86,1	75,8	82,6
Non occupati	Laurea	69,4	62,5	58,8	11,3	48,1
	Diploma	95,9	70,3	92,7	25,5	75,8
	Totale	71,7	63,3	63,7	12,2	50,9

Tabella 6. Distribuzione percentuale di laureati e dei diplomati dell'Università di Padova che hanno trovato lavoro dipendente o con contratto “atipico” a sei mesi dal conseguimento del titolo secondo che abbiano utilizzato legami deboli nella ricerca e coerenza tra l'attività trovata e il titolo posseduto

Coerente?	Solo legami Informali n=146	Legami informali e altro metodo n=433	Solo altro Metodo n=432
Per niente	6,0	9,6	9,3
Poco	12,3	12,9	15,9
Abbastanza	50,8	50,0	48,2
Molto	30,8	27,5	26,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Chi ricorre ai legami informali, non solo riesce ad inserirsi con più facilità, ma ottiene posizioni mediamente più favorevoli e più coerenti con il percorso di studi svolto (Tab. 6). Infatti, il 40 % degli intervistati che ha utilizzato esclusivamente il canale delle conoscenze (rispetto a 33% di chi ha utilizzato solo canali formali) afferma che il lavoro richiede un titolo universitario e addirittura l'82% (rispetto al 75% di chi ha utilizzato solo canali formali) svolge un'attività coerente con il titolo posseduto (Tab. 7).

Da questo più pertinente inserimento dei laureati/diplomati che hanno utilizzato i canali informali derivano anche maggiori aspettative di crescita professionale ed economica rispetto ai colleghi che si sono inseriti solo con le proprie forze e che partono da posizioni leggermente inferiori (Tab. 8).

Pochi sono i laureati che cercano lavoro percorrendo un solo canale. I tentativi di trovare lavoro si muovono in varie direzioni. Tuttavia, è illusorio pensare che

Tabella 7. *Distribuzione percentuale di laureati e dei diplomati dell'Università di Padova che hanno trovato lavoro dipendente o con contratto "atipico" a sei mesi dal conseguimento del titolo, secondo che abbiano utilizzato legami deboli nella ricerca e secondo che l'attività possa essere svolta da un diplomato di scuola superiore o anche meno*

Potrebbe essere svolta	Solo legami informali	Legami informali e altro metodo	Solo altro metodo
Anche da diplomato	44,3	45,4	49,5
Anche da non diplomato	14,9	17,3	16,8
Solo titolo universitario	40,8	37,3	33,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 8. *Percentuale di laureati e dei diplomati dell'Università di Padova che hanno trovato lavoro dipendente o con contratto "atipico" a sei mesi dal conseguimento del titolo secondo che abbiano utilizzato legami deboli nella ricerca e secondo le attese per il futuro professionale a due anni avanti*

<i>Attese professionali</i>	Solo legami informali	Legami informali e altro	Solo altro metodo
Pochi o nulli cambiamenti	4,6	11,2	8,5
Miglioramenti economici	14,2	6,8	5,2
Progressione di carriera	13,3	21,0	28,9
Allargam. ambito operativo	21,4	6,6	15,8
Istituzionalizzazione profes	5,1	1,4	3,9
Riconoscimento sociale	2,2	0,0	4,0
Altro	39,2	52,9	33,6
Totale	100,0	100,0	100,0

quanti più tentativi si fanno, tanto più le probabilità di successo aumentano. Anzi, chi cerca o con le sole proprie forze, o con le reti informali trova più facilmente di chi percorre ambedue le vie. Chi cerca lavoro sia per vie canoniche, sia per quelle informali lo fa perché si sente in difficoltà. Per esempio, i diplomati universitari che si muovono in tutte le direzioni hanno risultati inferiori in termini di occupazione a quelli che si fanno segnalare o che si propongono solo per vie canoniche (Tab. 4).

Si può, pertanto, argomentare che l'essere inseriti in reti relazionali ampie, l'essere in contatto con molte persone e non isolati in "reticoli" chiusi, anche se intensi, risulta vincente per trovare lavoro. Se ne deduce che l'appartenenza ad un determinato ceto sociale influenza non solo la scelta del percorso universitario ma anche l'inserimento nel lavoro (Luderin *et al.*, 1997).

3. Le conoscenze di familiari e amici

Per tracciare un profilo più fine dei fruitori di canali di ricerca informali, si è applicata l'analisi di segmentazione binaria del campione (Fabbris, 1997) considerando come variabile criterio il *logit* della probabilità condizionata di ricorrere alle conoscenze di familiari e amici.

L'analisi è stata svolta secondo i criteri esposti da Fabbris e Martini (2002) e incorporati nel *package* LAID-OUT (Schievano, 2002), vale a dire che, ad ogni passo dell'analisi, si cerca la massima differenza tra i *logit* delle proporzioni nei sottocampioni che si formano con una scissione *stepwise* del campione:

$$[\text{logit}(\hat{\pi}(Y | X_1)) - \text{logit}(\hat{\pi}(Y | X_0))],$$

dove $\pi(Y|X)$ denota il valore della variabile dipendente Y condizionato dal predittore dicotomizzato (X) e $\text{logit}(\cdot)$ indica il logaritmo naturale dell'argomento entro parentesi rapportato al suo complemento a uno.

I predittori considerati per la segmentazione sono: facoltà frequentata⁶, titolo di studio (laurea/diploma), sesso, età alla laurea (in 6 classi ordinali)⁷, voto di laurea (superiore/inferiore alla media), condizione occupazionale precedente (lavorava/non lavorava al momento del conseguimento del titolo).

⁶ Le facoltà dell'Università di Padova sono: 1-Agraria, 2-Economia, 3-Farmacia, 4-Giurisprudenza, 5-Ingegneria, 6-Lettere e Filosofia, 7-Medicina e chirurgia, 8-Medicina Veterinaria, 9-Psicologia, 10-Scienze della Formazione, 11-Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (MM.FF.NN.), 12-Scienze politiche, 13-Scienze statistiche.

⁷ Le classi di laurea considerate sono: laurea conseguita prima dei 22 anni, dai 22 ai 23 anni, dai 24 ai 25, dai 26 ai 27, dai 28 ai 29 e laurea a 30 anni o più.

Per l’analisi di segmentazione si è deciso di:

- forzare come primo predittore la variabile “lavorava al momento del conseguimento del titolo”;
- scegliere la segmentazione ternaria nei casi in cui sia manifestamente migliore di una serie di segmentazioni binarie;
- limitare a 50 unità la dimensione minima dei gruppi.

Dall’applicazione (Fig. 1 e Tab. 9) risulta che gli aspetti generali che condizionano il ricorso alle conoscenze personali e familiari sono, a parità di condizione occupazionale antecedente al conseguimento del titolo, la facoltà di provenienza, il genere, l’età alla laurea e il voto di laurea.

La facoltà di provenienza è legata alla richiesta dell’intervento di parenti e conoscenti nella ricerca di lavoro, sia per chi già lavorava, che per chi non lavorava al momento del conseguimento del titolo. Essendo la scelta della facoltà spesso correlata al *background* sociale e familiare, si può considerare l’effetto indiretto dello *status* sociale sull’utilizzo di canali extra-istituzionali nella ricerca di lavoro. Quanto più il contesto socio culturale del laureato è connesso da reticoli, tanto maggiore dovrebbe essere il ricorso a legami informali.

Tra gli occupati al conseguimento del titolo mobilitano maggiormente (63,3% dei casi) le conoscenze personali i laureati della facoltà di Scienze della formazione.

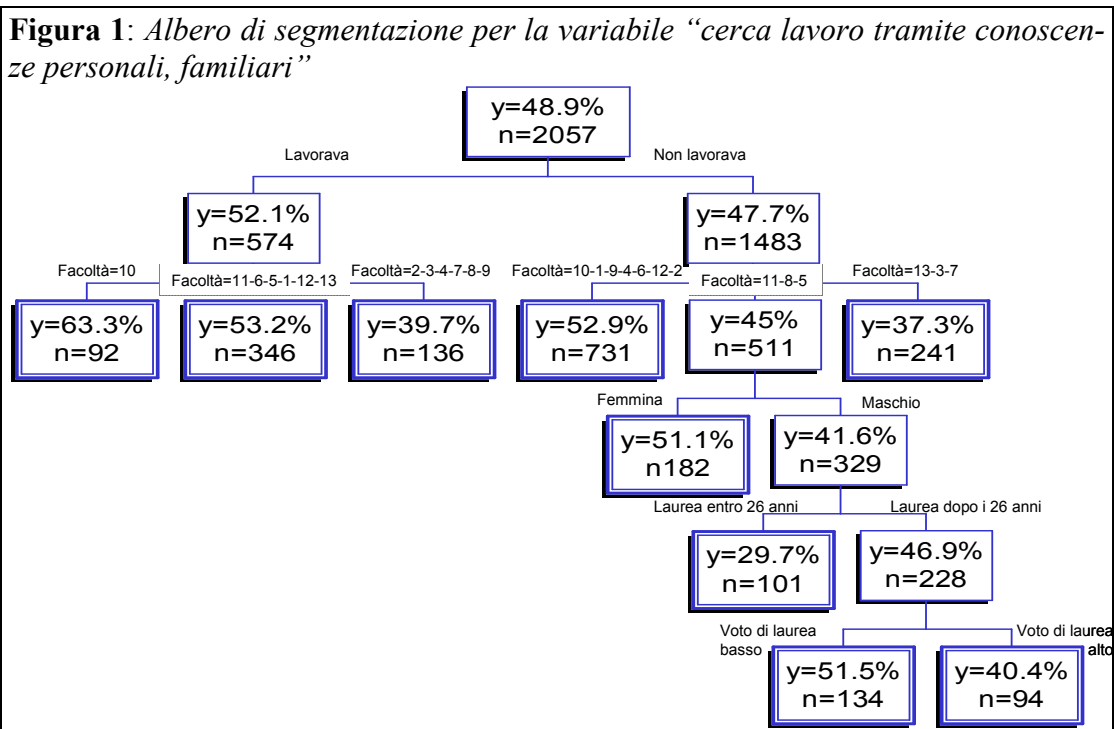


Tabella 9. Percentuale di occupati, soddisfazione media e percentuali di intervistati che dichiarano il loro lavoro molto coerente col percorso formativo in base ai gruppi individuati con l'analisi di segmentazione

Gruppo	n	% occupati	Soddisfazione media	% molto coerenti con gli studi
1	92	90,2	7,1	38,3
2	346	83,6	7,0	17,1
3	136	87,4	7,3	41,0
4	731	54,0	7,1	19,7
5	241	80,5	7,4	34,3
6	182	68,7	7,3	41,1
7	101	74,4	7,5	39,6
8	134	76,8	7,4	43,7
9	94	66,6	7,6	37,2
Ateneo	2817	60,7	7,3	28,4

Legenda relativa ai gruppi (foglie dell'albero di segmentazione) individuati:

Gruppo 1: occupati al momento del conseguimento del titolo, facoltà di Scienze della Formazione

Gruppo 2: occupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze MMFFNN, Ingegneria, Lettere e Filosofia, Agraria, Scienze Politiche, Scienze Statistiche

Gruppo 3: occupati al conseguimento del titolo, facoltà di Economia, Farmacia, Giurisprudenza, Medicina e Chirurgia, Medicina Veterinaria, Psicologia

Gruppo 4: inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze della Formazione, Agraria, Psicologia, Giurisprudenza, Lettere, Scienze Politiche, Economia

Gruppo 5: inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze Statistiche, Farmacia, Medicina

Gruppo 6: inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze MMFFNN, Ingegneria, Med. Veterinaria, femmine

Gruppo 7: inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze MMFFNN, Ingegneria, Medicina Veterinaria, maschi, laureati entro 26 anni

Gruppo 8: inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze MMFFNN, Ingegneria, Medicina Veterinaria, maschi, laureati dopo i 26 anni con voto di laurea basso

Gruppo 9: inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Scienze MMFFNN, Ingegneria, Medicina Veterinaria, maschi, laureati dopo i 26 anni con voto di laurea alto

Si tratta di educatori, insegnanti, formatori che utilizzano i rapporti consolidatisi nel corso dell'*iter* lavorativo per migliorare la propria posizione all'interno di strutture private, come asili o strutture socio-sanitarie. Il tasso di occupazione a sei mesi è del 90,2%, la soddisfazione media è leggermente inferiore alla media (7,1 contro una media di 7,3) come si verifica, in genere, per coloro che conseguono un titolo lavorando (Fabbris *et al.*, 2002) e la percentuale di intervistati che dichiara di svolgere un lavoro molto coerente col titolo di studio è del 38,3% (media di tutti i laureati/diplomati dell'Ateneo 28,4%).

Sempre tra gli occupati al momento del conseguimento del titolo, i laureati/diplomati che fanno meno ricorso ai legami “deboli” provengono dalle facoltà di Economia, Farmacia, Giurisprudenza, Medicina e chirurgia (diploma), Medicina veterinaria e Psicologia (media delle facoltà: 39,7% di ricorso). Il 41% ritiene il proprio lavoro molto coerente con gli studi terminati, l'87,4% è occupato. Sebbene a queste facoltà si iscrivano studenti appartenenti a contesti socio-culturali superiori, il ricorso ai legami deboli è minore rispetto a quelli di Scienze della formazione.

Tra i neolaureati/neodiplomati che hanno cercato lavoro non avendone uno fanno maggiormente ricorso ai legami deboli (52,9%) le facoltà di Scienze della formazione, Agraria, Psicologia, Giurisprudenza, Lettere, Scienze politiche ed Economia. Queste facoltà appartengono alle aree umanistiche e sociali, tipicamente con livelli di occupazione più bassi rispetto all'area tecnico-scientifica. Le facoltà di Agraria ed Economia potrebbero sembrare fuori posto, non essendo né umanistiche, né sociali, però sono tra quelle tecniche che hanno maggiori difficoltà di occupazione. Infatti, per questo insieme di laureati/diplomati la percentuale di occupazione è pari al 54%, la più bassa tra i laureati e diplomati dell'Università di Padova.

Il genere discrimina i laureati delle facoltà di Ingegneria, Veterinaria e Scienze matematiche fisiche e naturali. Le laureate cercano lavoro attraverso legami deboli nel 51,1% dei casi, contro il 41,6% dei maschi. In facoltà “forti” dal punto di vista occupazionale le laureate cercano una tutela in più. Ciò può dipendere dall'immagine mascolina della professionalità che le laureate immaginano di possedere – e quindi delle minori *chances* che reputano di avere nella fase in cui si presentano per un'occupazione – proprio a causa dell'essersi formate in facoltà prevalentemente frequentate da maschi.

All'interno di queste stesse facoltà i laureati si comportano nella ricerca di lavoro in modi che dipendono dal voto di laurea e dall'età al conseguimento del titolo⁸: il ricorso a conoscenze personali e familiari è maggiore (51,5%) per coloro che hanno conseguito la laurea in tempi più lunghi e che hanno ottenuto un voto di laurea basso, rispetto a coloro che si sono laureati in tempi brevi (ricorre ai legami informali il 17% in meno) o con voto di laurea alto (11% in meno).

I legami deboli vengono, in questo caso, in soccorso ad un curriculum formativo meno brillante. Tuttavia, il livello di occupazione di queste categorie apparentemente meno dotate è del 76,8% e la percentuale che dichiara il proprio lavoro coerente con gli studi è 43,7%, tra le più alte nei gruppi ottenuti dalla segmentazione.

⁸ L'età al conseguimento del titolo e il voto di laurea sembrano non influire sui comportamenti dei laureati occupati al momento del conseguimento del titolo.

4 Le conoscenze dei professori

Tra i laureati o diplomati che hanno cercato lavoro entro sei mesi dal conseguimento del titolo il 12,6% è ricorso anche o solamente ai contatti con i professori che ha avuto modo di incontrare durante la propria permanenza nell'ateneo patavino.

Dall'analisi di segmentazione (Fig. 2 e Tab. 10) si nota che, tra chi lavorava al momento del conseguimento del titolo, ricorrono di meno alla conoscenza di professori coloro che hanno ottenuto il titolo di laurea o diploma universitario a 30 anni o più (2,8%), indipendentemente dalla facoltà di provenienza.

Non sorprende che i laureati ultratrentenni che già lavorano abbiano scarsa familiarità con i professori, considerato che non cercano nuove attività, ma che è il titolo inseguito, e finalmente ottenuto, ad aprire loro progressioni di carriera. Sono persone che hanno conseguito un lasciapassare professionale e non un segnalatore di qualità degli studi. Da studenti erano raramente presenti in facoltà, hanno avuto poche o nulle occasioni di costruire una rete di contatti nell'università. Tra i gruppi individuati dalla partizione, è quello con la più bassa soddisfazione media (6,7) e con il più basso indice di coerenza professionale con gli studi universitari svolti (solo il 15,7% svolge attività lavorativa molto coerente contro una media del 28,4%).

Figura 2. Albero di segmentazione per la variabile "cerca lavoro attraverso conoscenze di professori"

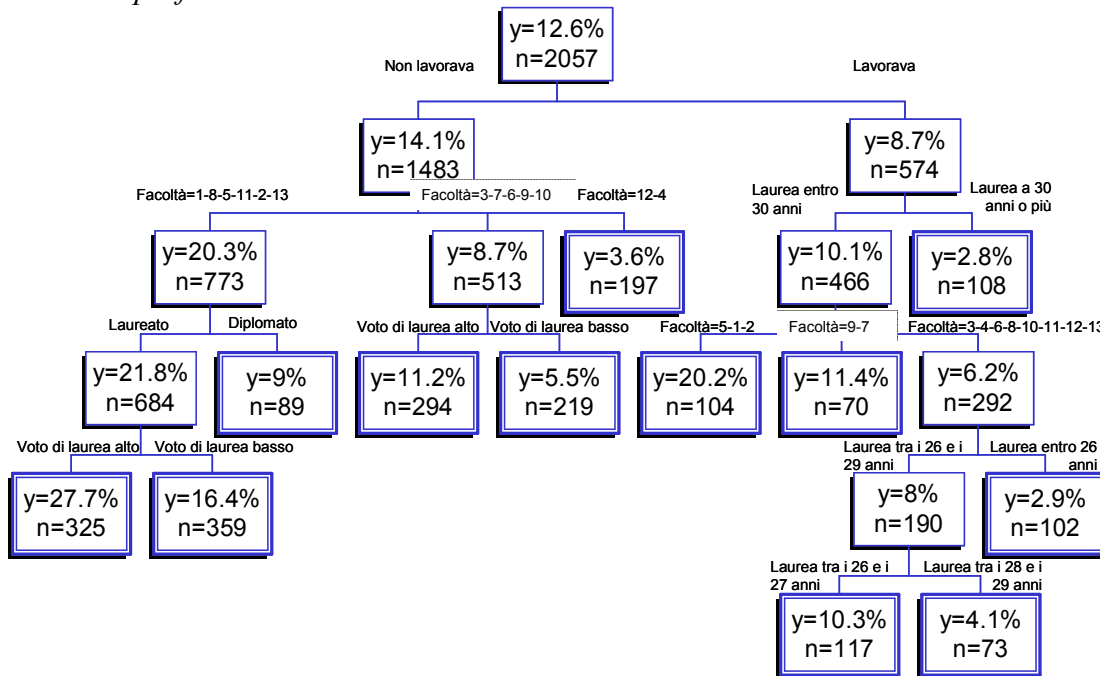


Tabella 10. *Percentuale di occupati, soddisfazione media (su scala 1-10) e percentuale di laureati o diplomati che considerano il loro lavoro molto coerente col percorso formativo in base ai gruppi individuati con l'analisi di segmentazione*

Gruppo	N	% occupati	Soddisfazione media	% molto coerenti con gli studi
1	197	43,6	7,5	19,8
2	108	88,3	6,7	15,7
3	89	78,8	7,4	30,7
4	294	60,0	7,2	25,7
5	219	69,6	6,9	21,3
6	104	89,5	7,4	27,5
7	70	89,7	7,5	45,7
8	325	69,1	7,5	41,1
9	359	71,3	7,4	26,7
10	102	82,9	7,1	33,4
11	117	79,8	6,8	24,6
12	73	90,3	7,2	21,1
Ateneo	2.817	60,7	7,3	28,4

Legenda relativa ai gruppi (foglie dell'albero di segmentazione) individuati:

Gruppo 1: Inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Giurisprudenza e Scienze Politiche

Gruppo 2: Occupati al conseguimento del titolo, laureati a 30 o più

Gruppo 3: Inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Agraria, Economia, Medicina veterinaria, Ingegneria, Scienze MMFFNN e Scienze Statistiche, diplomati.

Gruppo 4: Inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Farmacia, Medicina e chirurgia, Lettere, Psicologia e Scienze della formazione, laureato o diplomato con voto alto.

Gruppo 5: Inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Farmacia, Medicina e chirurgia, Lettere, Psicologia e Scienze della formazione, laureati o diplomati con voto basso.

Gruppo 6: Occupati al conseguimento, laureati a meno di 30 anni, facoltà di Ingegneria, Agraria, Economia.

Gruppo 7: Occupati al conseguimento, laureati a meno di 30 anni, facoltà di Psicologia e Medicina

Gruppo 8: Inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Agraria, Economia, Medicina veterinaria, Ingegneria, Scienze MMFFNN e Scienze Statistiche, laureati, con voto di laurea alto.

Gruppo 9: Inoccupati al conseguimento del titolo, facoltà di Agraria, Economia, Medicina veterinaria, Ingegneria, Scienze MMFFNN e Scienze Statistiche, laureati, con voto di laurea basso.

Gruppo 10: Occupati al conseguimento del titolo, facoltà di Farmacia, Giurisprudenza, Medicina Veterinaria, Lettere, Scienze MMFFNN, Scienze politiche e Scienze della formazione, entro i 26 anni.

Gruppo 11: Occupati al conseguimento del titolo, facoltà di Farmacia, Giurisprudenza, Medicina Veterinaria, Lettere, Scienze MMFFNN, Scienze politiche e Scienze della formazione, 26-27 anni.

Gruppo 12: Occupati al conseguimento del titolo, facoltà di Farmacia, Giurisprudenza, Medicina Veterinaria, Lettere, Scienze MMFFNN, Scienze politiche e Scienze della formazione, 28-29 anni.

Tra coloro che già lavoravano, hanno utilizzato di più la conoscenza dei professori i laureati con meno di 30 anni in Agraria, Economia, Ingegneria (20,2%).

Tra chi non lavorava al conseguimento del titolo, ricorrono di meno alla conoscenza di professori i laureati in Scienze politiche o Giurisprudenza (3,6%), mentre vi ricorrono più spesso i laureati con voto di laurea alto in Agraria, Economia, Ingegneria, Medicina Veterinaria, Scienze MM.FF.NN., Scienze Statistiche (27,7%). Per questo ultimo gruppo l'indice di coerenza tra studi e lavoro è particolarmente alto (41,1%) e la soddisfazione per il lavoro svolto superiore alla media (7,5).

Gli elementi che possono indurre gli studenti delle diverse facoltà a coltivare un rapporto privilegiato con i loro professori sono i seguenti:

- l'affollamento della facoltà, ossia il rapporto numerico tra discenti e docenti che influisce sulla possibilità effettiva di stabilire contatti fiduciosi tra le due categorie;
- il carattere sperimentale delle tesi di laurea nell'ambito delle discipline scientifiche. La sperimentazione, svolta non raramente su temi e con metodi che sono parte dell'interesse scientifico del professore, richiede la stretta collaborazione tra il laureando e il futuro relatore della tesi;
- l'apertura dei docenti che operano nella facoltà al mondo extra-accademico e, in particolar modo, al mondo delle imprese.

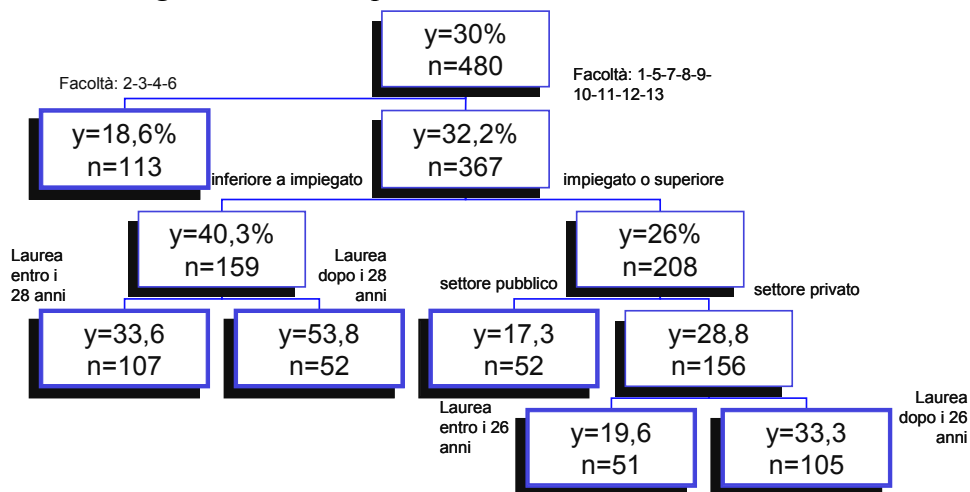
Questi elementi, eventualmente combinati tra loro, favoriscono di gran lunga le facoltà scientifiche rispetto a quelle umanistiche come luogo di contatto tra studenti e professori.

Il genere non contribuisce alla segmentazione, mentre il tipo di titolo (laurea o diploma), il voto e l'età alla laurea influiscono sensibilmente sul ricorso ai legami informali con il professore, rendendo più disponibili i professori a segnalazioni degli studenti più meritevoli (che si laureano presto e con voti superiori alla media).

5 Le conoscenze dei colleghi di lavoro per cambiare attività

La propensione a rivolgersi ai propri colleghi di lavoro nelle azioni di ricerca di una diversa attività da parte dei neo-laureati e neo-diplomati che lavorano⁹ è stata valutata rispetto all'ottenimento di indirizzi a cui inviare il *curriculum vitae*. Come possibili variabili predittive nell'analisi di segmentazione sono state aggiunte a quelle considerate nelle due analisi precedenti "posizione lavorativa" (superiore o inferiore a quella di impiegato), "settore di attività dell'azienda" (pubblico o privato), "la dimensione dell'azienda" (numero di addetti maggiore o minore di venti). I risultati dell'analisi sono presentati nella Fig. 3 e nella Tab. 11.

⁹ La numerosità campionaria di coloro che lavorano e cercano una diversa attività è di 480 tra laureati e diplomati universitari.

Figura 3. *Albero di segmentazione per la variabile dipendente “È ricorso alla segnalazione di colleghi o conoscenti per l’invio del curriculum”***Tabella 11.** *Soddisfazione media e tasso di coerenza tra lavoro svolto e percorso formativo in base ai gruppi individuati con l’analisi di segmentazione*

Gruppo	N	Soddisfazione media	% molto coerenti con gli studi
1	113	7,0	17,4
2	107	7,2	35,8
3	52	6,8	33,5
4	52	7,6	33,4
5	51	7,3	41,4
6	105	6,8	8,8
Ateneo	2.817	7,3	28,4

Legenda relativa ai gruppi (foglie dell’albero di segmentazione) individuati:

- Gruppo 1: Laureati o diplomati in Economia, Farmacia, Giurisprudenza, Lettere e filosofia
- Gruppo 2: Laureati o diplomati nelle restanti facoltà, con posizione inferiore a impiegato o senza posizione, che hanno conseguito il titolo entro i 28 anni
- Gruppo 3: Laureati o diplomati nelle restanti facoltà, con posizione inferiore a impiegato o senza posizione, che hanno conseguito il titolo dopo i 28 anni
- Gruppo 4: Laureati o diplomati nelle restanti facoltà, con posizione di impiegato o superiore, che lavorano nel settore pubblico.
- Gruppo 5: Laureati o diplomati nelle restanti facoltà, con posizione di impiegato o superiore, che lavorano nel settore privato e che hanno conseguito il titolo entro i 26 anni.
- Gruppo 6: Laureati o diplomati nelle restanti facoltà, con posizione di impiegato o superiore, che lavorano nel settore privato e che hanno conseguito il titolo dopo i 26 anni.

Ricorrono in maggior misura (il 53,8%) alle conoscenze e ai colleghi i laureati o diplomati di quasi tutte le facoltà (sono escluse Economia, Farmacia, Giurisprudenza e Lettere) inseriti in una posizione professionale di ripiego, addirittura inferiore a quella di impiegato (insegnanti, operai, commercianti, artigiani, contratto atipico) e che si sono laureati relativamente tardi, dopo i 28 anni. Si tratta di persone “in fuga” dall’attività che svolgono e che si sentono deboli sul piano professionali. Infatti, non solo svolgono attività che possono essere considerate di ripiego, ma dichiarano anche una soddisfazione piuttosto inferiore alla media (6,8).

Vi ricorrono di meno, invece, i laureati o diplomati con una posizione di impiegato, funzionario o dirigente nelle amministrazioni pubbliche, i quali svolgono un’attività già abbastanza coerente con ciò che hanno appreso durante gli studi (33,4%, contro una media del 28,4%) e che dà loro il più alto livello di soddisfazione per l’attività svolta (7,6) tra tutti i gruppi ottenuti con l’analisi di segmentazione.

L’anzianità alla laurea è, inoltre, direttamente proporzionale alla propensione a fare uso dei legami che si instaurano nell’ambito professionale privato: chi consegue il titolo più tardi ha avuto il tempo di consolidare la propria rete di relazioni nell’ambiente di lavoro. Questa differenza tra le età alla laurea non emerge invece tra i lavoratori del settore pubblico che abbiano una posizione uguale o superiore a quella di impiegato.

6 Conclusioni

Nel presente studio sono state esplorate alcune ipotesi sull’entità e sull’efficacia del ricorso al sistema dei reticoli informali, da parte di neo-laureati e neo-diplomati dell’Università di Padova, al fine di cercare lavoro. Si può iniziare con l’affermare che la rete di conoscenze è impiegata da almeno un laureato o diplomato ogni due che si sono mossi per cercare lavoro. Non è impossibile che, in contesti meno effervescenti del Veneto dal punto di vista delle opportunità occupazionali, questa proporzione sia persino superiore a quella constatata.

È opportuno distinguere tra le segnalazioni dei professori e le conoscenze di familiari e amici. Le prime sono opportunità offerte al neo-laureato direttamente da un professore, spesso come contropartita di una buona prova dimostrata nello svolgimento della tesi. Di fronte a una proposta come questa il laureato può solo dire che accetta o che non accetta. Se non accetta, l’opportunità è offerta ad un altro, essendo il legame di stretta pertinenza del professore. Quelle nate in ambito accademico sono, quindi, opportunità molto concrete, spendibili per un’unica posizione lavorativa, sfruttabili in un tempo breve, asimmetriche nella direzione, dal professore verso lo studente-laureato.

Le seconde sono opportunità multiple che chi è in grado di citare sfrutta a proprio vantaggio. Sono acquisizioni proprie del laureato/diplomato, certamente condivise con altri della famiglia o dell'ambiente sociale di appartenenza, ma che il singolo può spendere se e quando ne intravede l'utilità per sé. Grosso modo, su cinque raccomandazioni esercitate nella ricerca di lavoro, quattro sono di tipo socio-familiare e una è di ambito accademico.

Quali categorie di laureati fanno ricorso ai reticoli sociali nella ricerca di lavoro appena dopo il conseguimento del titolo? Giova ribadire che le analisi svolte riguardano un insieme omogeneo di persone, tutte caratterizzate dal possesso di titoli di studio elevati e di età relativamente simile, quindi le eventuali distinzioni rispetto al titolo di studio e all'età vanno interpretate tenendo conto del contesto prefigurato.

Si nota, innanzitutto, che per poter utilizzare le conoscenze è necessario disporne. Le segnalazioni da parte di professori avvengono quasi esclusivamente a vantaggio dei laureati che hanno svolto una buona tesi a carattere sperimentale. Ciò limita fortemente l'ambito di applicazione di questo tipo di legami agli studenti che sviluppano un curriculum qualificato, che non lavorano, e che hanno seguito corsi di studio caratterizzati sul piano della formazione professionale.

L'entità delle conoscenze familiari e amicali varia, invece, considerevolmente secondo il *background* sociale del neolaureato/neodiplomato. Le classi sociali più elevate dispongono di più legami sociali che contano nella ricerca di lavoro. Tuttavia, non tutti i laureati li spendono con la stessa intensità e frequenza, bensì chi sente di averne più bisogno, chi è in maggiori difficoltà nella ricerca, vi fa maggiormente ricorso. Vi ricorrono, quindi, di più i laureati di area umanistica e sociale, coloro che ottengono il titolo alla fine di percorsi formativi o con percorsi esistenziali accidentati, coloro che temono di essere svantaggiati.

Tra coloro che temono di essere svantaggiati si trovano numerose laureate, le quali utilizzano la raccomandazione sistematicamente di più dei colleghi di pari titolo, ma di meno quella accademica, vale a dire con il professore-relatore della tesi. La cosa interessante è che vi ricorrono di più anche se possiedono un titolo di studio di tutto riposo per la ricerca di lavoro, come una laurea in Ingegneria o in una disciplina scientifica elitaria.

È, quindi, evidente che i legami informali sono chiamati a fare da scudo quando il laureato/diplomato si sente indifeso, quando vuole parificare con un intervento “esterno” le opportunità di successo nella ricerca di lavoro che – secondo la sua percezione – la nascita, la vita vissuta e il percorso scolastico hanno reso impari.

Se questa affermazione fosse vera, il reticolo di relazioni informali squalifica sul piano etico chi lo usa per riguadagnare posizioni che crede perdute. Da qualsiasi parte si analizzino questi dati, si percepisce che chi usa il reticolo personale, sentendosi debole, rischia implicitamente un giudizio morale, mentre chi ha un curriculum che testimonia la sua professionalità gioca prevalentemente questa carta a proprio vantaggio.

Naturalmente, da questo giudizio sono esclusi coloro che hanno allacciato legami nel contesto lavorativo in cui operano e che li utilizzano al solo fine di conoscere prima dei possibili concorrenti le opportunità offerte dal mondo del lavoro per migliorare la propria posizione professionale.

Va, tuttavia, ricordato che l'informalità non è considerata un danno da parte delle imprese e dei selezionatori. Innanzitutto, perché riduce il margine di incertezza nella scelta: il selezionatore trae dalla segnalazione maggiori informazioni sulla persona. Poi, dalla complicità implicita nella segnalazione trae motivo di garanzia del comportamento dell'assunto, nel senso che questi risponde non solo al datore di lavoro, ma anche a chi l'ha segnalato. I giudizi morali sulla segnalazione come istituzione sono, dunque, relativi.

Per concludere, ci piacerebbe sondare, ma i dati disponibili non lo rendono possibile, l'ipotesi che le componenti etico-culturali condizionino il ricorso ai legami informali per trovare lavoro. Si è, infatti, visto che, a parità di status sociale e di curriculum, alcuni fanno ricorso al reticolo sociale e altri no. Quanto il sistema di valori dell'individuo freni questa propensione potrebbe aiutare nell'esprimere un giudizio più definitivo su questa pratica sociale.

Infine, l'analisi è stata limitata ai laureati a sei mesi dal conseguimento del titolo. Ciò ha permesso di rispondere alla domanda se i laureati fanno ricorso alla rete di legami per cercare un lavoro. La ristrettezza del periodo esaminato non permette di verificare, con la dovuta attendibilità, l'ipotesi se le conoscenze siano utili, ed eventualmente per chi, anche per progredire nella carriera. Tale ipotesi è verificabile attendendo le rilevazioni successive che, come si è detto nel Par. 1, si estendono nel tempo fino a tre anni dal conseguimento del titolo.

Riferimenti bibliografici

- BIAN Y., ANG S. (1997) *Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore*, *Social Forces*, **75**: 981-1005
- CORCORAN M., DATCHER L., DUNCAN G.J. (1980) Information and influence networks in labor markets. In: DUNCAN G.J., MORGAN J.N. (eds) *Five Thousand American Families: Pattern of Economic Progress. vol. VIII*, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI: 1-37
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano
- FABBRIS L. (2003) *Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova*, Quaderno PHAROS n. 6/2003, Osservatorio sul mercato locale del lavoro, Università degli Studi di Padova, CLEUP, Padova
- FABBRIS L., MARTINI M.C. (2002) Analisi di segmentazione con una variabile dipendente trasformata in *logit*. In: CARLI SARDI L., DELVECCHIO F. (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, CLEUP, Padova: 195-214
- FABBRIS L., MARTINI M.C., ROTA G. (2002) Il valore di mercato dei titoli di laurea e diploma di Padova a sei mesi dal conseguimento del titolo. In: CARLI SARDI L., DELVECCHIO F. (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, CLEUP, Padova: 171-194
- FEVRE R. (1989) Informal Practices, Flexible Firms and Private Labour Markets, *Sociology*, **23**: 91-109
- FLAP H.D., De Graaf N.D. (1986) Social Capital and Attainment Occupational Status, *Netherlands Journal of Sociology*, **22**: 124-132
- FOLLIS M. (1998) Perché contano i contatti personali nel mercato del lavoro? I micro fondamentali della funzione economica pubblica dei reticoli sociali e il problema dell'embeddedness. In: GRANOVETTER M., FOLLIS M (a cura di) *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Liguori Editore, Napoli: 7-114
- GRANOVETTER M. (1973) *The Strength of Weak Ties*, The University of Chicago Press, Chicago
- GRANOVETTER M. (1974, 1995) *Getting a Job: a Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, Chicago
- GRANOVETTER M., FOLLIS M (a cura di) (1998) *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Liguori Editore, Napoli
- ISTAT (1997) *Rapporto sull'Italia. Edizione 1997*, Il Mulino, Bologna
- KATZ F.E. (1958) Occupational Contact Networks, *Social Forces*, **37**: 252-258
- LA MENDOLA S. (1995) *Con gli occhi di Caronte*, CLUEB, Bologna

- LIN N., VAUGHN J.C., ENSEL W.M. (1981) Social Resources and Occupational Status Attainment, *Social Forces*, **59**: 1163-1181
- MARSDEN P.V., HURLBERT J.S. (1988) Social resources and mobility outcomes, *Social Forces*, **66**: 1083-1095
- SAS Inc. (2000) *Getting Started with Enterprise MinerTM Software Release 4.1*, SAS Inc. Gary
- SCHIEVANO C. (2002) LAID-OUT.1: un programma per l'analisi di segmentazione binaria con riferimento ad una variabile dicotomica trasformata in logit. In: PUGGIONI G. (a cura di) *Modelli e metodi per l'analisi di rischi sociali e sanitari*, CLEUP, Padova, 21-36
- SMELSER N.J., SWEDBERG R (eds) *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press, Princeton, NJ, Russel Sage Foundation, New York
- WATANABE S. (1994) Strength of Ties and Job-Searching in Japan, *American Sociological Review*, **56**: 60-71

Multidimensional Networks of “Weak” Links for Job Search of Padua University Graduates

Summary. *In this paper, we apply a model for the interpretation of graduates’ job search through the so-called “weak ties”, i.e. personal links through which a work position may be obtained. Economists and Sociologists consider these links one of the most effective routes for job finding. We analyse weak ties with reference to the first job search by University of Padua graduates through family, friendship and university teachers links. To obtain a working position more coherent with his/her educational investment, we analyse the information about job opportunities which are communicated to employed graduate by their colleagues. By hypothesizing that graduates use their personal links in a different proportion, we segment, by means of a multivariate method, the sample according to the faculty and, within faculty, according to the curricular and social characteristics of graduates.*

Keywords. *Weak ties; Job Search; Familial links; Teacher links; Colleague links; Graduates; Padua University.*