

I casi Grandi multinazionali o studi legali, radiografia di un fenomeno non solo italiano

Tutte le vie della raccomandazione

Corsie preferenziali, classiche spintarelle o semplici segnalazioni

C'è anche chi adotta maniere dirette. Come il papà che ha pubblicato un annuncio sul giornale di Mackay, la "capitale dello zucchero australiana", offrendo birra per 12 mesi a chi avesse assunto il figlio. Il fenomeno delle "raccomandazioni" (e dintorni) è sempre più variegato. Sulle sue dimensioni nella nostra realtà aziendale le idee non concordano: in aumento per alcuni (alimentato dalla fame di lavoro), in diminuzione per altri (soffocato dalla crisi). Nel complesso è assodato che almeno due connazionali su 10 hanno trovato lavoro grazie alla "spintarella": secondo il Rapporto Italia 2013 di Eurispes il 21% lo ha ammesso apertamente.

È un argomento delicato, dove l'omertà regna sovrana. Una cosa, però, è certa: alla "raccomandazione tradizionale" (dal parente "importante" al potente di turno o, persino, l'ecclesiastico), se ne sono aggiunti altri generi.

Ben consolidato è il "baratto commerciale". Si va dal grande studio che assume il figlio di un anziano avvocato, prospettando di "ereditarne" la clientela, alla società di consulenza che "ingloba" il discendente



ILLUSTRAZIONE DI XAVIER POIRET

IoLavoro

La fiera occupazionale a Torino

La quattordicesima edizione di IO LAVORO, grande job fair nazionale, si terrà il 14, 15 e 16 marzo 2013 negli spazi dello Juventus Stadium a Torino. Per partecipare è indispensabile registrarsi online sul sito www.iolavoro.org.

del dirigente della grossa azienda per garantirsi del lavoro. Fino all'agenzia che, in cambio della "sistemazione" del rampollo, si assicura delle selezioni. E poi c'è il classico scambio di prole, magari viziata e alle prime armi, tra imprenditori: tu cresci il mio e io il tuo, insomma. E giù fino al manager che paga i contributi a chi gli assume l'amante. "Ma mi è anche capitato il genitore disperato che ti offre mille euro per trovare il posto al figlio — aggiunge Mario Bianco, ceo di Selebi Unipersonale — Ovviamente ho rifiutato".

In grande uso, poi, la "segnalazione", versione più positiva del fenomeno. "Capita spesso il cliente che mi dice: le abbiamo affidato questa ricerca, però ci hanno segnalato questa persona, può includerla nel processo di selezione? Questo è un gesto intelligente. Perché non per forza il raccomandato è un incapace. E, magari, è perfetto per il ruolo" afferma Francesca Contardi, ad di Page Personnel. Con una sfilza di "se" (se è senza imposizione, se il candidato è valido, se ha una destinazione d'uso) è considerata prassi accettabile, a volte persino positiva: "Ho ricevuto diverse bot-

tiglie di champagne da imprenditori contenti di giovani che avevo segnalato" commenta Paolo Citterio, presidente Gidp.

Luci e ombre, invece, sulla "corsia preferenziale per i figli", genere diffuso, a detta di più di un autorevole giornale, soprattutto (ma non solo) nelle banche, che però oggi pare in estinzione, almeno ufficialmente. "Se prevale il familismo viene meno l'aspetto meritocra-

Il rapporto

Due italiani su 10 hanno trovato lavoro grazie alla «spintarella», secondo Eurispes

tico, che è fondamentale" spiega Paolo Iacci, vicepresidente Aidp.

Raccomandato non fa sempre rima con inadeguato. "L'unica volta in vita mia in cui dovetti assumere qualcuno, si dimostrò poi capacissimo" esemplifica Citterio. Magra consolazione per i molti talenti senza "spintarella". Che, intanto, aspettano e sperano.

Iolanda Barera

© ILLUSTRAZIONE: POIRET