

Generazioni al lavoro

Differenze, diseguaglianze
e giustizia distributiva

a cura di Alberto Baldissera,
Federica Cornali



Sociologia

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Generazioni al lavoro

Differenze, diseguaglianze
e giustizia distributiva

a cura di Alberto Baldissera,
Federica Cornali



Sociologia

FrancoAngeli

Stampato con il contributo dell'Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Culture, Politica e Società, Progetto di ricerca "Labor Productivity and Sustainability of Public Pension Systems: an Investigation through Macro and Micro Modelling" (AGING) - WP "Italy's Wage and Public Pension System: Behaviors, Beliefs and Redistributive Criteria: an Empirical Investigation", finanziato dalla Regione Piemonte.

Copyright © 2013 by Dipartimento di Culture, Politica e Società
dell'Università degli Studi di Torino
Copyright © 2013 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.
L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni
della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.*

Indice

Presentazione , di <i>Alberto Baldissera e Federica Cornali</i>	pag.	7
1. La ricerca sociologica di AGING: ipotesi e termini principali , di <i>Alberto Baldissera</i>	»	13
2. Sulla giustizia delle remunerazioni. Equità percepita e atteggiamenti verso le disuguaglianze di reddito in Italia , di <i>Renzo Carriero</i>	»	30
3. Diseguaglianze ed equità distributiva nelle credenze delle classi medie in Italia , di <i>Domenico Carbone e Flavio Ceravolo</i>	»	66
4. Il paradosso dell'anzianità. Un criterio efficace, ma impopolare, di distribuzione dei redditi da lavoro , di <i>Alberto Baldissera</i>	»	96
5. Donne in pensione. Le disuguaglianze di genere dal mercato del lavoro alle prestazioni previdenziali , di <i>Federica Cornali e Barbara Saracino</i>	»	129
6. Meglio soli? Nuovi profili della partecipazione sindacale nell'Italia che cambia , di <i>Andrea Bellini e Barbara Saracino</i>	»	161
7. Il mercato del lavoro dal punto di vista dei lavoratori , di <i>Federica Cornali, Marianna Filandri e Tania Parisi</i>	»	182
Gli Autori	»	205

Presentazione

di *Alberto Baldissera e Federica Cornali*

1. La ricerca sociologica AGING

Nel corso degli ultimi venti, trent'anni è diventato più difficile svolgere un lavoro in Italia — o almeno svolgerlo in modo soddisfacente. La quota del PIL destinata al lavoro è andata assottigliandosi, almeno fino al 2001-2005 (63,2%, dal 69,3% nel 1980). La riduzione della quota del PIL spettante ai lavoratori è un fenomeno comune alla maggior parte dei paesi economicamente avanzati (IMF 2007), ed anche alla Cina. Dati recenti testimoniano però un'inversione di tendenza: nel 2012 quella quota era infatti pari al 66,5%. Un segno della resistenza delle istituzioni del mercato del lavoro del nostro paese, malgrado la diminuzione del PIL avvenuta nell'ultimo lustro (Banca d'Italia 2013).

Altri dati comparati mostrano che i salari medi dei lavoratori dipendenti italiani si classificavano nel 2012 al ventitreesimo posto su 34 paesi aderenti all'OCSE. A questi dati si aggiungono quelli riguardanti caratteristiche ormai tipiche del nostro paese: un basso rapporto tra popolazione attiva e popolazione totale (il 42,4% contro il 48,7% dell'Unione a 28); una produttività del lavoro e dei fattori stagnante da circa tre lustri, a differenza di quella registrata in gran parte degli altri paesi economicamente avanzati, e ciò malgrado un numero di ore lavorate per addetto relativamente elevato; una tassazione comparativamente arcigna. Nel 2012 la pressione fiscale e contributiva (il cosiddetto 'cuneo fiscale') sui redditi da lavoro in Italia era del 47,6% rispetto alla media dei 34 membri OCSE del 35,6%. L'Italia era al quinto posto tra questi paesi, in ordine decrescente (OECD 2013).

Insomma, anche se a rischio di ripetere cose ormai note: in Italia una percentuale minore di persone lavora come o di più della media degli altri europei (specie francesi e tedeschi), ma guadagna di meno, sia perché impegnata in produzioni con un valore aggiunto comparativamente ridotto sia perché soggetta a un'imposizione fiscale e contributiva molto elevata.

Quest'ultima compensa una forte evasione fiscale, associata a un'estesa zona di lavoro nero e illegale, stimata intorno al 25-30% del PIL.

Il rendimento economico di una laurea universitaria è infine in Italia meno elevato che altrove: un indicatore di una domanda di lavoro qualificato comparativamente inferiore rispetto a quella di altri paesi; un incentivo per molti giovani a non frequentare istituti scolastici superiori e università.

A ciò si aggiunga un tasso di disoccupazione giovanile (il rapporto tra il numero dei disoccupati e il totale della forza lavoro di età compresa tra 15 e 24 anni) comparativamente molto elevato (40,1% nell'agosto 2013) e in forte crescita nell'ultimo lustro (era del 20,1% nell'aprile 2008). La causa principale di questa importante variazione è certo la crisi economica globale, che ha lasciato un segno rilevante su gran parte delle aree economiche mondiali. Resta tuttavia il fatto che la disoccupazione giovanile in Italia ha un carattere strutturale (negli ultimi quindici anni è sempre sopra il 20%, salvo che in pochi mesi del 2007), oltre il doppio di quello registrato in paesi come la Germania e in Austria.

Le note carenze nell'offerta e nella domanda di istruzione, specie di quella scientifica e professionale, che contraddistinguono da tempo il nostro paese spiegano probabilmente una parte di questo divario. Altre, non secondarie, risiedono nelle istituzioni del mercato del lavoro italiano, con particolare riferimento a un sistema salariale basato principalmente sull'anzianità lavorativa e non sulle prestazioni fornite e, sino alla fine del 2011, anche su norme di legge che favorivano i pensionamenti precoci dei lavoratori.

Scopo dei lavori presentati in questa volume è esaminare le credenze positive e normative espresse dai lavoratori italiani sui principali criteri usati per distribuire le risorse destinate al lavoro. Qual è la gerarchia retributiva percepita? Quali lavoratori dovrebbero essere pagati di più e quali di meno? Quanto di più e quanto di meno? Chi dovrebbe essere esso al riparo dei licenziamenti in caso di fallimenti o necessità economiche? In conformità a quali criteri ripartire le risorse pensionistiche? È opportuno aumentare l'età pensionabile o i contributi previdenziali a carico d'impresе e lavoratori? Esistono problemi di giustizia interoccupazionale e intergenerazionale? Se sì, quali sono e come risolverli? Queste sono alcune delle domande che abbiamo posto a un campione casuale di 2.502 lavoratori italiani nel corso della primavera del 2011.

Oggetto della ricerca AGING sono state quindi le credenze che questo ampio campione di lavoratori nutre sui criteri usati per distribuire risorse ed opportunità: il merito, il *desert*, i bisogni di vita, l'uguaglianza di risultati. Nel questionario abbiamo inserito riferimenti anche ad altri criteri usati per

differenziare e stratificare i lavoratori: l'anzianità, le credenziali scolastiche, il possesso di qualificazioni specialistiche ed esclusive, la posizione nella divisione del lavoro.

La maggior parte di questi criteri è giustificata da insiemi più o meno articolati e consistenti di argomentazioni normative. Queste formule di legittimazione sono immancabilmente evocate — per essere rafforzate o criticate — in occasione dei conflitti distributivi, assai frequenti in Italia. Nelle retoriche pubbliche che ne derivano è infatti difficile non trovare qualche riferimento a queste forme di autorizzazione dell'ordine distributivo esistente o preferito.

Particolare attenzione è stata riservata ai rapporti tra generazioni di lavoratori — quindi al sistema salariale e a quello pensionistico. Le ragioni che stanno alla base di questa decisione (si veda il capitolo di Alberto Baldissera dedicato alle ipotesi e ai termini della ricerca sociologica AGING) sono anzitutto di ordine pratico, ma anche teorico. I vantaggi e i privilegi (con questo termine si intendono i vantaggi sanciti da norme di legge) goduti in Italia dalle coorti dei lavoratori più anziani sono sovente in conflitto con gli interessi dei lavoratori più giovani, e anche delle generazioni future. Il progressivo invecchiamento della popolazione, particolarmente accentuato nel nostro paese, aggrava queste differenze e rischia di acuire i contrasti tra generazioni. Non è un caso se i più importanti conflitti distributivi avvenuti in Italia dal 1994 a oggi hanno avuto per oggetto le norme di legge che regolano il sistema pensionistico e quelle riguardanti la stabilità occupazionale.

Renzo Carriero esamina la percezione di equità a proposito del proprio reddito da lavoro e gli atteggiamenti verso le disuguaglianze di reddito, distinguendo tra percezioni (divari di reddito immaginati) e valutazioni (divari considerati legittimi). Solo un quarto dei lavoratori intervistati valuta il proprio reddito da lavoro “corrispondente al giusto”. Dall'esame della distribuzione delle valutazioni emerge che il livello di reddito personale è un predittore importante della percezione di equità. Tale effetto è tuttavia fortemente attenuato dall'esito di confronti interpersonali (reddito relativo). Le ragioni prevalenti sono all'incirca le medesime tra coloro che si sentono giustamente o ingiustamente pagati. Nell'ordine di frequenza si trovano la propria qualificazione o professionalità, i propri bisogni, i risultati raggiunti nel proprio lavoro. L'autore mostra infine come micro e macro giustizia non siano necessariamente correlate.

Alberto Baldissera studia il legame esistente tra un sistema salariale basato sull'anzianità e i pensionamenti anticipati dei lavoratori — due istituzioni caratteristiche di alcuni paesi europei come Belgio, Grecia e Spagna,

oltre che dell'Italia. Una serie di regressioni sul reddito netto da lavoro dichiarato dagli intervistati mostra che in Italia l'anzianità lavorativa pesa di più del livello d'istruzione, sesso, origine sociale, zona di residenza. Benché di fatto più importante, l'anzianità è tuttavia il criterio distributivo meno apprezzato dai lavoratori, come risulta anche a indagini svolte in passato. Una situazione paradossale. Viene infine offerta una spiegazione della genesi, dell'istituzionalizzazione e del mantenimento dell'anzianità nel sistema salariale e pensionistico del nostro paese.

Flavio Ceravolo e Domenico Carbone esaminano la morfologia delle credenze rispetto ai criteri di equità distributiva e di allocazione del reddito nei differenti sottogruppi delle classi medie italiane. Le analisi svolte evidenziano la presenza di significative differenze fra i due gruppi centrali della stratificazione sociale: i lavoratori autonomi e i lavoratori dipendenti. Gli autonomi sono più inclini dei dipendenti nel riconoscere l'efficacia di criteri di merito legati alla professionalità e al rendimento e meno disposti a riscontrare discriminazioni nei confronti di alcuni gruppi sociali specifici. Tra i lavoratori autonomi esiste inoltre una maggiore disomogeneità nella valutazione rispetto alle proprie condizioni reddituali. Essi mostrano infatti una dispersione delle loro valutazioni tre volte superiore a quella dei dipendenti.

Federica Cornali e Barbara Saracino esaminano le differenze di genere nei trattamenti pensionistici di cui usufruiscono i lavoratori al termine del loro periodo di attività. Le donne italiane beneficiano di pensioni decisamente più basse di quelle degli uomini; la loro situazione sembra comparativamente peggiore di quella delle donne degli altri paesi economicamente avanzati. Le ragioni di tali differenze sono note: il tasso di partecipazione femminile alle forze di lavoro è più contenuto, le donne hanno carriere professionali più discontinue e accedono a posizioni ben remunerate in misura inferiore rispetto agli uomini. Accanto a questi fattori le autrici esaminano il ruolo che le credenze, le opinioni, gli orientamenti e le aspettative nei confronti del lavoro e del sistema previdenziale espressi dalle donne possono ricoprire nella costruzione del loro futuro pensionistico.

Andrea Bellini e Barbara Saracino hanno considerato la crisi della rappresentanza sindacale in Italia. Dopo aver esaminato il fenomeno in un quadro interpretativo unitario — che rende conto dei cambiamenti nel mondo della produzione e del mercato del lavoro, delle strategie adattive del sindacato e delle scelte dei lavoratori — gli autori costruiscono e descrivono sei profili di lavoratori dipendenti rispetto alla propensione verso l'iscrizione al sindacato e l'azione collettiva: gli individualisti, gli indipendenti, i marginali, i disillusi e fatalisti, i militanti, i conformisti.

Federica Cornali, Marianna Filandri e Tania Parisi esaminano le credenze positive e normative dei lavoratori italiani riguardo i meccanismi che governano il mercato del lavoro in Italia. Gli esiti di due analisi fattoriali hanno fatto emergere due fattori “Meritocrazia vs Garantismo” e “Pro-giovani vs Pro-maturi”, mentre la costruzione di diverse tipologie di orientamento ha permesso di constatare che, sebbene sia bersaglio di numerose critiche, la maggior parte dei lavoratori non cambierebbe il mercato del lavoro nel quale è impiegato.

2. La ricerca AGING e i suoi risultati

La ricerca “AGING, Labor Productivity and Sustainability of Public Pension Systems: an Investigation through Macro and Micro Modelling”, posta sotto la direzione di Elsa Fornero dell’Università di Torino, è stata patrocinata e finanziata dalla Regione Piemonte (Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte n. 48 del 27 novembre 2008). Il progetto, di ispirazione interdisciplinare, ha raccolto contributi di economisti, epidemiologi e sociologi con lo scopo di affrontare una serie di questioni rilevanti e tra loro interrelate: i profili di reddito secondo l’età, gli impatti redistributivi dei sistemi pensionistici pubblici, le condizioni del mercato del lavoro, le scelte di fertilità.

Il gruppo di sociologi (Renzo Carriero, Flavio Ceravolo, Federica Cornali, Barbara Saracino e, in una prima fase, Gian Luca Manzo) che ha partecipato al progetto è stato diretto da Alberto Baldissera. Il contributo specifico della sezione sociologica della ricerca (intitolata “Italy’s Wage and Public Pension System: Behaviors, Beliefs and Redistributive Criteria: an Empirical Investigation” e le cui ipotesi e termini principali sono descritti nel primo capitolo di questo volume) ha riguardato la rilevazione e l’analisi degli atteggiamenti e delle opinioni dei lavoratori italiani riguardo i criteri (fattuali e preferiti) di assegnazione delle risorse spettanti il lavoro.

Allo scopo è stata svolta una campagna di interviste¹, condotta dal Laboratorio per il campionamento, l’archiviazione e il trattamento delle informazioni CATI presso il Dipartimento di Ricerca Sociale dell’Università del Piemonte Orientale (oggi Istituto di Ricerca Sociale del Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali), coordinato dal

¹ La somministrazione del questionario è stata preceduta da una fase di *pre-testing* durata circa tre mesi. Il *pre-test* ha preso in esame due modalità di somministrazione del questionario (faccia a faccia e telefonico) e ha comportato revisioni della formulazione delle domande e una riduzione del loro numero.

dott. Dario Vaiuso (responsabile del laboratorio) che si è avvalso della collaborazione tecnica del dott. Emanuele Rava.

Ad un campione di 2.502 lavoratori² è stato somministrato un questionario strutturato composto da quarantasette domande, tra cui dieci batterie di scale auto-ancoranti comprendenti più *items*³.

La prima parte del questionario era diretta a rilevare le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti intervistati (età, sesso, stato civile, composizione del nucleo familiare, istruzione, professione, anzianità lavorativa, settore occupazionale) nonché la rilevazione del livello d'istruzione e la professione dei genitori e del coniuge o convivente. La seconda parte del questionario ha permesso di individuare le valutazioni fattuali e normative degli interpellati nei confronti di differenti criteri distributivi delle risorse spettanti al lavoro — con particolare attenzione al merito, al *desert*, ai bisogni, all'uguaglianza delle *chances* e dei risultati, alla legittimità di vari *entitlements* (tra cui l'anzianità lavorativa). Agli intervistati è stato chiesto, ad esempio, se debba guadagnare di più (o avere garantito il posto di lavoro in caso di crisi economica di un'azienda) il lavoratore più istruito, chi si impegna di più, chi produce di più, chi fa un lavoro più faticoso oppure il lavoratore più giovane. La terza parte del questionario ha rilevato valutazioni sull'adeguatezza del sistema pensionistico italiano, sulla sua sostenibilità nel tempo e sui i criteri di distribuzione delle risorse relative. L'ultima parte del questionario ha riguardato infine alcune caratteristiche individuali quali l'auto-collocazione politica, la partecipazione a organizzazioni collettive di difesa degli interessi (sindacati, associazioni di categoria, partiti politici) e individuato le fonti d'informazione preferite (giornali, televisione, conversazioni con gli amici, *blog*).

Riferimenti bibliografici

Banca d'Italia (2013), *Relazione Annuale*, Roma.

IMF (2007). *World Economic Outlook. Spillovers and Cycles in the Global Economy*, International Monetary Fund, Washington, D.C.

OECD (2013), *Taxing wages*, OECD Publishing, Paris.

² 977 donne e 1.525 uomini con almeno un episodio lavorativo ed che erano, al momento dell'intervista, occupati o in cerca di occupazione. Il campione è stato estratto dagli elenchi telefonici su base nazionale, stratificando per zona geografica e classe di età. Esso è stato successivamente ponderato rispetto alla condizione occupazionale, al sesso e al titolo di studio sulla base dei dati ISTAT (censimento 2001).

³ Il testo completo del questionario è stato pubblicato in «Quaderni di sociologia», LV, 56, 2011, pp. 101-104.

1. La ricerca sociologica di AGING: ipotesi e termini principali

di *Alberto Baldissera*

1. Il problema

L'ipotesi generale della ricerca AGING, per quanto riguarda la parte sociologica, di cui presentiamo in questo volume i risultati, è che l'associazione tra sistema salariale basato sull'anzianità lavorativa e un sistema pensionistico che favorisce il pensionamento anticipato dei lavoratori (dalle cosiddette 'pensioni baby' alle pensioni di anzianità) abbia innescato in Italia un insieme di conseguenze perverse.

Le organizzazioni private e pubbliche hanno avuto un incentivo a ridurre i costi del lavoro sbarazzandosi dei lavoratori più anziani mediante pacchetti d'incentivi e grazie a pensionamenti anticipati (European Central Bank 2009); questi lavoratori hanno incontrato serie difficoltà a cambiare occupazione o a trovare un nuovo lavoro — e spingono quindi nella medesima direzione; sindacati e organizzazioni imprenditoriali riescono nella maggior parte dei casi (salvo nel caso della riforma Fornero del 2011, non a caso aspramente criticata e condannata dagli stessi) a influenzare il processo legislativo mediante azioni di *lobbying* insistenti e incisive; gli elevati oneri fiscali e contributivi non favoriscono l'assunzione stabile e ben retribuita di giovani lavoratori, pur se istruiti e qualificati (Coenen *et al.* 2007); riforme delle pensioni dirette ad assicurare la sostenibilità a medio e lungo termine sono efficacemente contrastate, mediante azioni collettive imponenti (ad esempio in Italia nel 1994; in diverse occasioni in Francia) — o anche solo mediante la minaccia di mobilitazioni — e ritardate nei loro effetti. Fu il caso della riforma Dini del 1995 o del cosiddetto 'scalone Maroni' nel 2007 (Baldissera 1996; Natali, Rhodes 2004; Schrenker 2009). I co-

sti di questi ritardi o rinvii sono accollati ai gruppi sociali meno organizzati — ad esempio alle giovani generazioni (comprese quelle ancora non nate)¹.

Questo processo sociale riproduttivo e interattivo (un “circolo vizioso” nel linguaggio delle scienze sociali) produce conseguenze socialmente assai poco apprezzabili. Esso stimola, infatti, molti giovani e le loro famiglie a una rivalutazione razionale dei rendimenti dei loro investimenti in istruzione. Perché essi dovrebbero sopportare costi rilevanti per acquisire titoli di studio più elevati, se le differenze tra i salari dei lavoratori più istruiti e quelli meno istruiti (ma più anziani) sono ridotte o negative (Schizzerotto 1997)? Perché dovrebbero spendere risorse in questa direzione, se ridotta è per i giovani la probabilità di ottenere un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quindi la sicurezza occupazionale? Ciò potrebbe contribuire a spiegare, almeno in parte, l’esistenza di ridotti livelli d’istruzione formale e di *literacy* delle coorti più giovani e della popolazione attiva nel nostro paese, più volte rilevati negli ultimi decenni (OECD 2010).

Altre possibili conseguenze di questo circolo vizioso meritano di essere ricordate. Un ingresso ritardato nel mercato del lavoro e bassi salari incoraggiano i giovani a posporre la nascita del loro primo figlio e a ridurre il numero dei figli. In Italia una donna su quattro in età fertile decide di non aver figli, altrettante ne hanno uno solo. A differenza di altri paesi europei, gli assegni familiari e in genere i sostegni pubblici alle giovani famiglie sono concessi solo a quelle con redditi molto bassi, non a chi ha redditi intorno alla media². Infine: come accade in altri paesi occidentali, la percentuale d’italiani che si trova in una situazione di povertà relativa (o meglio: che ha un reddito inferiore a quello mediano) è maggiore nella coorte di età sino a diciotto anni e minore in quella con più di sessantacinque anni. Questo sviluppo divergente si è accentuato dalla metà degli anni ’80 a oggi (OECD 2001; Hinrichs 2002)³.

¹ Questo regime di ripartizione delle risorse attribuite al lavoro (e di parte delle imposte) è stato sostenuto per decenni da molti gruppi sociali — in Italia ben rappresentati in Parlamento e nel governo. Essi sono stati, almeno temporaneamente, sconfitti dall’emergenza economica (D.L. 6 dicembre 2011, n. 201). Esso viene tuttavia periodicamente riproposto da diverse forze politiche e sindacali.

² Non si tratta di un fenomeno casuale: per decenni i fondi per gli assegni familiari dell’INPS sono stati stornati in gran parte al fondo pensionistico dei lavoratori dipendenti dello stesso ente per colmare i suoi deficit sistematici.

³ Non è un fenomeno solo italiano. Il Giappone è forse un caso più rilevante: un mercato del lavoro rigido e duale; un sistema salariale basato sull’anzianità in una singola impresa (*tenure*), maturata in una certa organizzazione (Brunello, Ariga 1997; Nakamura 2000); un progressivo invecchiamento della popolazione; una scarsa concorrenza del settore dei servi,

Il modello del circolo vizioso è un classico nella sociologia delle organizzazioni e dello sviluppo (Boudon 1984; March, Simon 1993). È elegante ed ha un'elevata capacità esplicativa. Questo processo può durare a lungo, perché i suoi costi sono trasferiti in modo opaco a una platea ampia di altri attori — ai contribuenti o alle generazioni successive, nel caso dei sistemi pensionistici a benefici definiti o *pay-as-you-go*.

I circoli viziosi non sono però eterni. Essi durano a lungo solo perché poggiano su modi di sentire e di pensare che si ritiene siano largamente condivisi (anche se in realtà non lo sono) da ampi segmenti della popolazione. Sono considerati normali anche in assenza di solide ragioni che li giustificano.

In Italia, ad esempio, alcune caratteristiche dei sistemi pensionistici precedenti alla legge Dini del 1995 e a quella Fornero del 2011 sopravvivranno ancora a lungo. Considerazioni analoghe possono essere fatte a proposito dei sistemi salariali basati sull'anzianità, sistematicamente riprodotti nei contratti collettivi e mantenuti nella legislazione, indipendentemente da valutazioni sul loro impatto sulla produttività.

Questo equilibrio è stato mantenuto per alcuni decenni mediante il ripianamento sistematico (e poco visibile agli occhi dei contribuenti) dei deficit finanziari in questo modo generati da parte del bilancio degli Stati. Esso entra in crisi quando i suoi due sostegni principali s'indeboliscono: lo Stato europeo, e quello italiano in particolare, a causa della crisi fiscale e del welfare (provocate anche dai deficit sistematici dei sistemi pensionistici *pay as you go*, dal 1970 a oggi); la demografia per il calo storico delle nascite, molto forte in alcuni Stati europei, *in primis* l'Italia. La presenza di un mercato del lavoro globale e la diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione hanno inoltre contribuito ad aumentare rischi e incertezze per i lavoratori, qualificati e no (Moen 2005; IMF 2007), e a incidere sui bilanci pubblici.

Per i governi europei, il problema è stato ed è di difficile soluzione: bisogna mantenere al lavoro i lavoratori più anziani, specie quelli più qualificati; bisogna riformare il sistema pensionistico, prolungando l'età pensionabile e riducendo le promesse pensionistiche; occorre trasferire parte della massa salariale dai più vecchi ai più giovani e favorire innovazione, prestazioni e merito. Ciò dovrebbe andare di pari passo con l'innalzamento del livello di qualificazione dei lavoratori più giovani, che in Italia sono me-

con conseguente ridotta produttività (Jones, Yoon 2008); un debito pubblico elevato (circa 200% del PIL); uno sviluppo economico stagnante da decenni.

diamente meno istruiti e qualificati rispetto a quelli di altri paesi europei e asiatici. Tutto ciò comporta una riduzione della rilevanza della *seniority* come criterio di allocazione delle risorse connesse al lavoro — dipendente e autonomo. Mutamenti sociali di quest'ampiezza non sono facili da realizzare.

La crisi è stata punteggiata da fenomeni sociali emergenti, dagli anni '90 a oggi, in Italia e in altri paesi. Tra questi i più importanti sono — sotto l'aspetto qui considerato — il conflitto latente, e sempre più patente, tra *insiders* e *outsiders* nel mercato del lavoro, le azioni collettive contro le riforme dei sistemi pensionistici e del mercato del lavoro; l'aumento della povertà nelle coorti più giovani della popolazione.

La sindrome di Chrónos — ovvero del dio greco che si nutriva della carne dei propri figli — è ormai diventata evidente a gran parte dell'opinione pubblica (Baldissera 2008). Essa comincia ad alimentare una reazione contraria: una politica di risentimento diretta contro la “gerontocrazia” e, più in generale, contro le coorti più anziane della popolazione (Turner 1989). Un conflitto generazionale destinato a diventare più acuto, in Italia e in altri paesi economicamente avanzati, a meno di cambiamenti delle norme che regolano i mercati del lavoro e i sistemi previdenziali (Fornero, Castellino 2001; Hughes, Stewart 2004; Barr, Diamond 2008; Higgs, Gilleard 2010; OECD 2011).

Questa sembra la principale posta politica in gioco degli ultimi lustri, e dei prossimi decenni, in Europa. Scopo di questa ricerca non è parteggiare a favore di una o di altre opzioni. Si tratta invece descrivere la costellazione di credenze positive e normative riguardanti i criteri di distribuzione delle risorse spettanti al lavoro, con particolare attenzione all'anzianità lavorativa, di individuare le loro fonti di variazione, di stimare le *chances* di successo di progetti intesi a introdurre innovazioni nel nostro sistema sociale.

Per questa ragione oggetto della ricerca sono i lavoratori — dipendenti e autonomi — che svolgano o abbiano svolto attività sul mercato del lavoro. Esamineremo in particolare alcune risorse connesse a qualche dimensione della loro situazione di classe: le situazioni di mercato, di lavoro, di status (o di prestigio) (Lockwood 1989) — con particolare attenzione alle credenze sulla legittimità di alcuni criteri di distribuzione delle risorse, tra cui la *seniority*. I riferimenti sono alla teoria neo-weberiana della stratificazione sociale (Parkin 1978) e alle teorie sulla giustizia distributiva.

2. Riforme tentate, riforme realizzate, riforme riformate

La crescente competizione tra imprese e nazioni, la globalizzazione del lavoro e l'uso crescente e diffuso delle nuove tecnologie dell'informazione stimolano il cambiamento dei sistemi salariali e di quelli pensionistici in gran parte dei paesi del mondo (IMF 2007). Ritardi nell'aggiustamento di queste istituzioni possono provocare l'aumento della disoccupazione giovanile e del lavoro temporaneo, e contribuire a mantenere bassi i salari d'ingresso nel mercato del lavoro (Bonoli 2007).

La necessità di ridurre la spesa pubblica, sovente come risposta a urgenti necessità di bilancio, ha quindi spinto molti governi europei negli ultimi decenni a proporre diverse riforme dei sistemi pensionistici nazionali e del mercato del lavoro. Questi tentativi hanno incontrato forti resistenze e difficoltà di realizzazione. Per questa ragione le riforme sono state spesso solo parziali e graduali; i loro effetti ritardati nel tempo. In Italia, ad esempio, una riforma complessiva del sistema pensionistico ha richiesto oltre venti anni prima di essere completata. Molti degli schemi legislativi approvati sono stati in seguito riformati — in Francia, Germania e Italia. Nel nostro paese questo sarà probabilmente il destino anche della riforma Fornero del 2011, varata in un clima di emergenza economica.

Le differenze tra i progetti iniziali e le realizzazioni successive sono state sovente rilevanti. I compromessi raggiunti hanno spesso peggiorato l'equilibrio tra equità, efficienza e sostenibilità — ad esempio in Italia nel 2007 (Baldissera 2008). Le coalizioni distributive più organizzate sono infatti riuscite ad ottenere alcuni vantaggi addizionali o a pagare minori costi rispetto a quelli sopportati da altri gruppi sociali.

Gli argomenti offerti per spiegare queste resistenze sono molti:

a) le caratteristiche del sistema politico, che consentono alle coalizioni distributive un'influenza incisiva e continua sul processo legislativo (Regonini 1985; Maestri 1994; Baldissera 1996);

b) L'invecchiamento progressivo della popolazione, che induce i partiti politici a soddisfare anzitutto le domande delle generazioni più anziane e a trascurare quelle delle generazioni più giovani (Armingeon, Careja 2008);

c) La dinamica organizzativa all'interno dei sindacati: le domande dei capelli grigi (anzitutto lavoratori manuali poco qualificati, di età compresa tra 45 e 55 anni) sostenute da specifiche organizzazioni di categoria (es.: i metalmeccanici) sono sovente mediate e moderate dalle confederazioni centrali — con risultati variabili (Lynch 2006).

I conflitti distributivi che si svolgono nelle arene politiche ed economiche dipendono certo dalla forza contrattuale delle occupazioni e delle loro

rappresentanze, dalla capacità di mobilitare risorse politiche ed economiche (l'organizzazione delle azioni collettive richiede costi, sovente rilevanti), dalla possibilità di omettere specifiche attività, dalla probabilità di causare danni mediante la sospensione del lavoro o di bloccare interi settori economici (si pensi, ad esempio, alle serrate degli autotrasportatori), sino alla capacità di garantire in modo permanente, mediante una legge, i vantaggi di specifici gruppi sociali. Quei vantaggi si trasformano quindi in privilegi; il loro costo addossato ai contribuenti.

Pur molto utili, queste spiegazioni delle resistenze opposte alle riforme dei sistemi pensionistici e del mercato del lavoro non sono però sufficienti. Esse possono essere integrate e ampliate, da due punti di vista — macro e micro sociale.

Il primo aspetto riguarda il rapporto tra sistemi salariali e pensionistici, da un lato, e la stratificazione sociale dei lavoratori, in altre parole la loro gerarchia interna. Non si tratta qui solo o anzitutto di semplici differenze di reddito, anche se esse sono importanti. Il problema più rilevante è che queste riforme comportano un mutamento dei criteri di distribuzione delle risorse di ogni tipo spettanti al lavoro, nonché delle formule di legittimità e legittimazione che sostengono questi ultimi. Il mutamento normativo (norme, orientamenti, aspettative) provocate da questi provvedimenti è almeno altrettanto importante di quello materiale.

Insomma: si tratta qui di definire e chiarire il concetto di stratificazione — sociale e morale (per dirla con Durkheim) — dei lavoratori. A quest'argomento è dedicata gran parte delle pagine che seguono. Il loro scopo è di chiarire il quadro concettuale macrosociologico della ricerca AGING.

Se consideriamo il problema da un altro punto di vista, non possiamo fare a meno di notare che, per essere efficaci, le azioni collettive devono essere basate su obiettivi ritenuti legittimi, su credenze normative condivise che riposano su qualche idea di giustizia distributiva. La probabilità del loro successo dipende in effetti dalla loro capacità di ottenere consenso, o accettazione pragmatica, senza alimentare divisioni o provocare fratture sociali.

I sondaggi disponibili (Eurobarometer, ISPO) hanno raccolto molti dati sulle valutazioni espresse su alcune proprietà del mondo del lavoro e del sistema pensionistico. Date le differenze tra obiettivi, campioni, tecniche di ricerca e di analisi dei dati, i risultati resi pubblici non sono sempre coerenti tra di loro.

Mancava invece una ricerca empirica sulle credenze positive e normative condivise dai lavoratori a proposito delle credenze normative e positive riguardanti i criteri di distribuzione delle risorse spettanti al lavoro, le pre-

stazioni pensionistiche, la giustizia distributiva e intergenerazionale. I risultati di questa ricerca sono presentati in gran parte dei capitoli pubblicati in questo volume. Si tratta nella maggior parte dei casi di descrizioni delle credenze e delle valutazioni dei lavoratori italiani su questi argomenti, e di analisi delle fonti di variazione di loro indici e indicatori. L'appendice sul metodo e sulle tecniche di ricerca presenta il testo del questionario e altre informazioni.

Chiarito il problema, gli interrogativi e le ipotesi generali di AGING, si tratta ora di definire i concetti principali della ricerca: i criteri di distribuzione delle risorse destinate al lavoro, cominciando dall'anzianità lavorativa, le norme sociali e legali che li giustificano e li autorizzano. Questi concetti acquistano significato all'interno di una teoria della stratificazione sociale, con particolare attenzione al concetto di gerarchia sociale.

3. Differenze nella distribuzione delle risorse sociali

Il punto di partenza della ricerca sociologica sulla stratificazione sociale nel lavoro e in altri ordini della vita sociale è stato ed è tradizionalmente l'esame delle differenze: di situazioni, di comportamenti e di atteggiamenti; nello stile di vita, nei modelli residenziali e di consumo; nelle immagini della società e della disegualianza; nelle azioni collettive. Differenze esistenti tra i grandi gruppi occupazionali disegnati dalla divisione del lavoro, come ad es. gli operai, gli impiegati, i lavoratori autonomi; i professionisti, gli imprenditori e i dirigenti. Ancora: lavoratori occupati nel settore pubblico e in quello privato; in agricoltura, nell'industria e nei servizi; inclusi ed esclusi dal sistema delle tutele e delle garanzie; occupati in regioni a diverso grado di modernizzazione; uomini e donne e, più recentemente, tra lavoratori appartenenti a diverse coorti di età.

Si tratta di differenze di reddito, di stabilità del posto di lavoro, di autorità e di potere, di prestigio, di carriera, di trattamento pensionistico, di salute e di speranza di vita. Differenze nell'accesso o nel possesso di risorse e opportunità socialmente apprezzate, nonché nelle strategie adottate per acquisirle. Differenze di opportunità o di capacità desiderate e ricercate dagli interessati, o loro imposte.

La descrizione delle differenze intergenerazionali nell'allocazione delle risorse offerte dalla vita lavorativa ha interessato alcuni ricercatori sociali solo negli ultimi decenni, in Italia e altrove, dopo un periodo di sostanziale disinteresse. Pochi hanno sinora affrontato il ruolo dell'istituzione

dell'anzianità, in quanto incorporata in leggi o in contratti collettivi, nel modellare e accentuare le differenze indicate.

4. Il criterio dell'anzianità lavorativa nella teoria della stratificazione sociale

Negli ultimi decenni, soprattutto dopo la dissoluzione del modello sovietico di organizzazione dell'economia, alcuni economisti e sociologi hanno sviluppato una teoria sulla varietà dei capitalismi che prende le mosse dai lavori di Marx, Polanyi e dalla cosiddetta teoria della regolazione (Hall 1999). La teoria distingue alcuni tipi di capitalismo che variano secondo i valori assunti da un insieme di proprietà, o meglio di norme — istituzionalizzate e no — che servono a orientare il comportamento dei diversi attori. Queste norme sono il frutto di negoziazioni, talvolta asimmetriche, tra gli attori principali dei sistemi economici contemporanei: Stato, singole imprese e loro organizzazioni di rappresentanza, lavoratori e sindacati.

Secondo due esponenti di questa scuola, i sistemi salariali basati sull'anzianità o sulle prestazioni realizzate dai lavoratori sono caratteristici di differenti costellazioni d'istituzioni sociali ed economiche: in altre parole di “diversi modelli di capitalismo” (Yamamura, Streeck 2003).

Si può qui aprire una discussione interessante: quei due sistemi salariali sono una componente rilevante del capitalismo o piuttosto del sistema distributivo a esso associato? La risposta a questa domanda dipende dalla definizione che diamo del termine ‘capitalismo’ o meglio della sua caratterizzazione come tipo ideale. Sembra opportuno non confondere tra il modo in cui è organizzata l'attività economica (il capitalismo) e il sistema distributivo a esso associato. Con l'espressione ‘sistema distributivo’ intendo qui il sistema di stratificazione sociale che caratterizza una certa società o, in altri termini, una certa configurazione di “ordini e di potenze sociali” (Weber 1922 e successive; Schwinn 2001; Schluchter 2005).

La distinzione sembra opportuna perché il capitalismo si è dimostrato compatibile con diversi tipi di stratificazione sociale: dalla presenza di gruppi comunitari tra loro diseguali (il sistema di caste indiano o sistemi basati sulla differenziazione di etnie differenti); alla presenza di classi sociali dai confini più o meno marcati; alla giustapposizione di gruppi di status segmentati e differenziati (Parkin 1978). L'organizzazione capitalistica dell'attività economica è inoltre compatibile con diversi regimi politici: dalle democrazie occidentali moderne a regimi autoritari e anche totalitari.