

Emma Garavaglia

Invecchiamento demografico e organizzazione sociale del lavoro

Percorsi individuali,
policy pubbliche e prassi manageriali



**Sociologia
del lavoro**

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore

WWELL

Welfare, Work, Enterprise
Lifelong Learning

FrancoAngeli

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.

Emma Garavaglia

Invecchiamento demografico e organizzazione sociale del lavoro

Percorsi individuali,
policy pubbliche e prassi manageriali



**Sociologia
del lavoro**

FrancoAngeli

Il volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Copyright © 2019 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>Laura Zanfrini</i>	pag.	7
Introduzione	»	11
1. L'approccio del corso di vita allo studio dei percorsi di fine carriera	»	17
1. La sociologia del corso di vita	»	17
2. Il paradigma del corso di vita applicato allo studio dei percorsi di fine carriera e transizione al pensionamento	»	24
3. Caratteristiche individuali, legami sociali e percorsi di fine carriera	»	30
2. Percorsi di fine carriera, <i>life-course policy</i> e contesti istituzionali	»	47
1. Corso di vita nella prospettiva della comparazione internazionale	»	47
2. Lo studio dei percorsi di carriera dalla prospettiva <i>life-course policy</i>	»	50
3. Gli studi comparativi sui percorsi di fine carriera e di transizione al pensionamento	»	54
3. Il ruolo delle organizzazioni di lavoro: introduzione di un livello meso nello studio dei <i>late-career pattern</i>	»	75
1. Invecchiamento demografico dalla prospettiva delle organizzazioni di lavoro	»	75
2. Un'introduzione alla disciplina dell' <i>age management</i>	»	77
3. Gestione dell'età nelle organizzazioni di lavoro e impatti sulle scelte individuali di fine carriera	»	83

4. Strategie e pratiche d'impresa alla luce dei contesti macro-istituzionali di riferimento: l'approccio neo-istituzionalista allo studio delle organizzazioni	pag.	87
5. <i>Institutional work</i> e pratiche di gestione dell'età nelle organizzazioni di lavoro	»	100
Riflessioni conclusive	»	103
Riferimenti bibliografici	»	107

Presentazione

Questo volume di Emma Garavaglia costituisce un ulteriore tassello del programma editoriale del Centro di Ricerca WWELL – *Welfare, Work, Enterprise, Lifelong Learning* –, sfociato in una serie di saggi e monografie pubblicati, rispettivamente, sulla rivista «Sociologia del lavoro» e sull'omonima collana editoriale.

Costituitosi nel 2009 presso il Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, nella scia di una consolidata tradizione di ricerca sui temi del lavoro e dei processi di regolazione del mercato del lavoro, letti nel loro rapporto con la cultura e i modelli di sviluppo e con le dinamiche di mutamento sociale, il Centro WWELL ha coltivato, in questi dieci anni di attività, molteplici filoni di ricerca, tra loro profondamente interconnessi: dall'analisi del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro alla riforma dei regimi di welfare, dalla questione della conciliazione tra lavoro e vita a quella dell'invecchiamento delle forze di lavoro, dai processi di discriminazione che colpiscono gli immigrati alla valorizzazione della diversità come risorsa competitiva per le imprese e le economie locali, e molti altri ancora. A caratterizzare e qualificare l'approccio del Centro è il tema delle diversità e delle differenze sociali – in particolare quelle di genere, di età, etniche, religiose –, colte nel loro intreccio con il sistema delle disuguaglianze e con le dinamiche di mutamento che stanno investendo la società italiana ed europea, che le vede come questioni cruciali per il presente e il futuro della competitività economica e della coesione sociale¹.

¹ Di esso si è dato conto, tra l'altro, in quattro fascicoli della rivista «Sociologia del lavoro»: Lodigiani R., Zanfrini L. (a cura di), *Riconciliare Lavoro Welfare e Cittadinanza*, n. 117/2010; Riva E., Zanfrini L. (a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità sociale*, n. 119/2010; Marcaletti F., Zanfrini L. (a cura di), *L'invecchiamento delle forze di lavoro. Lo stato del dibattito in Europa*, n. 125/2012; Monaci M., Zanfrini L. (a cura di), *Creare valore con la diversità*, n. 134/2014.

Attraverso gli studi condotti individualmente nell'ambito del dottorato, le ricerche realizzate su incarico di imprese, organizzazioni no-profit e amministrazioni pubbliche, i progetti scientifici di respiro nazionale ed europeo, il Centro WWELL persegue l'ambizione di concorrere a edificare una "economia a servizio dell'uomo" (e della donna!), capace di coniugare le istanze di crescita e di competitività con quelle dell'inclusione e della sostenibilità. Un impegno che si riflette, sul piano dell'attività didattica, nel percorso di laurea magistrale in "Lavoro e direzione d'impresa", un percorso che mira a formare manager "illuminati", che abbinino una solida preparazione specialistica con una peculiare sensibilità per le implicazioni sociali ed etiche dell'agire d'impresa.

In questo quadro si inserisce il presente volume, frutto della tesi di dottorato dell'autrice², discussa nel 2014, i cui contenuti sono stati aggiornati e rielaborati alla luce dei più recenti sviluppi del dibattito. Le "diversità" poste sotto osservazione sono, in questo caso, quelle collegate all'età, ovvero al processo di pluralizzazione delle età al lavoro che vede lavoratori e imprese chiamati a confrontarsi con il fenomeno, per molti versi inedito, della convivenza di soggetti appartenenti a diverse coorti e generazioni.

Invero, il tema dell'invecchiamento delle forze di lavoro, rimasto lungamente sotto traccia – nel contesto di "miopia sociale" che ha portato a trascurare tutte le implicazioni delle trasformazioni demografiche – ha assunto negli ultimissimi anni una crescente rilevanza pubblica. Tuttavia, almeno per quel che riguarda l'Italia, sono le riforme dei sistemi pensionistici e i loro presunti impatti sulla (dis)occupazione giovanile ad avere catalizzato l'attenzione. In secondo piano è invece rimasto il tema che ha ispirato questo lavoro, ovvero il contributo che i cittadini di età più matura possono dare allo sviluppo economico e sociale e, in particolare, il suo rapporto con la competitività delle imprese e del sistema produttivo.

Coerentemente con la tradizione del nostro Centro di ricerca, lo studio di Emma Garavaglia opta per l'approccio del corso di vita, mettendo in relazione il piano delle biografie individuali con quello dei contesti istituzionali entro i quali si muovono i diversi attori implicati. Il focus dell'analisi è costituito dall'ultima fase della vita lavorativa (intendendo con ciò l'ultima fase della partecipazione al mercato del lavoro retribuito che peraltro, va ribadito, non costituisce l'unica forma di attivazione) e dai modi in cui questa fase è gestita dalle imprese attraverso strategie e pratiche organizzative, lette nella

² Garavaglia E., *Invecchiamento demografico e organizzazione sociale del lavoro: policy pubbliche, prassi manageriali e percorsi individuali. Un'analisi comparativa*, Università Cattolica del Sacro Cuore, XXVI ciclo, a.a. 2013/2014, Milano.

loro relazione di reciproca influenza coi “*late career regime*” entro i quali si trovano inserite.

Dal punto di vista teorico, l’originalità di questo lavoro sta proprio nel ricondurre l’attenzione al livello “meso”, costituito dalle organizzazioni di lavoro, individuato come altrettanto importante rispetto agli altri due, sui quali più frequentemente si sono soffermati gli studiosi (quello “micro” delle biografie individuali e quello “macro” delle configurazioni istituzionali). Proprio questa caratteristica lo rende un contributo interessante e stimolante non solo per chi s’accinge a studiare un tema che sicuramente ci accompagnerà nei prossimi anni, ma anche per chi, investito di responsabilità politiche o manageriali, si confronta con la sfida di dar vita a economie e imprese inclusive e capaci di mettere a valore il potenziale di ogni persona.

Laura Zanfrini

Direttore Scientifico Centro di Ricerca WWELL

Il Centro di Ricerca WWELL (*Welfare, Work, Enterprise, Lifelong Learning*) afferisce al Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e riunisce ricercatori e professionisti di diversi ambiti disciplinari (sociologia, psicologia, economia, diritto, scienze organizzative). WWELL svolge attività di ricerca multidisciplinare intorno ai temi del lavoro, delle organizzazioni, dell'educazione e della formazione permanente, del welfare, delle migrazioni e relazioni interetniche, con un'attenzione specifica alle trasformazioni attuali e ai cambiamenti prospettici. In particolare, WWELL è impegnato nello sviluppo di progetti di ricerca/ricerca-azione, di attività di consulenza e di iniziative di formazione a livello nazionale e internazionale sui temi seguenti.

- *Lavoro e formazione*
 - Mercato del lavoro, politiche per l'occupazione e misure a contrasto della disoccupazione
 - Cambiamenti del lavoro, organizzazioni di lavoro, etica del lavoro
 - Politiche di formazione e *lifelong learning*
 - Politiche di sviluppo e valutazione del capitale umano
 - *Job creation*

- *Impresa e Management*
 - Responsabilità sociale d'impresa, sostenibilità, cittadinanza d'impresa
 - Gestione risorse umane e relazioni industriali, *diversity management, age management*
 - Management e leadership, cultura organizzativa
 - Politiche e pratiche di conciliazione vita-lavoro, welfare aziendale

- *Welfare, società e differenze*
 - Welfare e politiche sociali, politiche per la famiglia, politiche di genere
 - Società e differenze sociali (genere, età, etnicità, disabilità, religione)
 - Discriminazione e politiche anti-discriminazione
 - Migrazioni internazionali e politiche migratorie
 - Relazioni interetniche e interreligiose
 - Transizione demografica, active ageing
 - Disabilità e politiche a sostegno
 - Sviluppo locale, dialogo sociale
 - Amministrazione pubblica, valutazione delle politiche pubbliche
 - Innovazione sociale
 - Housing sociale
 - Cittadinanza e cittadinanza attiva

Centro di Ricerca WWELL
e-mail: wwell@unicatt.it
tel. 02 7234.2675

Università Cattolica del Sacro Cuore
Largo Gemelli 1 - 20123 Milano

Introduzione

Nei decenni a venire la grande parte dei mercati del lavoro europei si troverà ad affrontare le conseguenze della seconda transizione demografica, effetto di un calo sostanziale dei tassi di natalità associato al progressivo calo dei tassi di mortalità, all'origine di un'aspettativa di vita in costante aumento. Questo processo sta interessando, seppur con intensità e a velocità differenti, la grande parte dei paesi a economia avanzata nei quali la conseguenza più evidente della combinazione dei trend descritti è l'innalzamento dell'età media della popolazione e uno sbilanciamento della sua composizione, con un peso progressivamente crescente dei gruppi di età più avanzata. In altre parole, si assiste al ridursi della quota di popolazione in età attiva – individui con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni – e, entro questa quota, al crescere del peso relativo assunto dal gruppo degli individui più anziani che, se occupati, sono nella fase finale della loro carriera.

Le conseguenze principali dei cambiamenti in corso interessano in particolare i sistemi europei di sicurezza sociale e la competitività dell'economia: il progressivo prolungamento della vita, grande conquista della modernità (WHO 2002), si traduce in un numero crescente di anni spesi in pensione e di grandi anziani potenzialmente bisognosi di cure sanitarie, cui fa da contrappeso un numero in calo di individui in età da lavoro, dunque capaci di contribuire al finanziamento dei sistemi di sicurezza sociale. Inoltre, assumendo una prospettiva globale, il progressivo innalzarsi dell'età media della popolazione, la mancanza di risorse a garantire il ricambio generazionale della forza lavoro entro le organizzazioni, i gap di conoscenze e competenze che si genereranno nel momento della transizione alla pensione di larghe quote di lavoratori, mettono alla prova l'economia europea. In particolare queste tendenze sfidano la sua capacità di competere con i sistemi economici emergenti e di rilanciarsi secondo un modello di sviluppo intelligente, sostenibile e solidale, così come auspicato dagli obiettivi della strategia Europa 2020 (Commissione Europea COM(2010) 2020).

Alla luce dello scenario descritto, il tema del lavoro degli anziani negli ultimi decenni è divenuto centrale nella discussione – a livello di organismi sovranazionali e di governi nazionali – intorno ai modi possibili per affrontare gli esiti del processo di transizione demografica in corso (Marcaletti 2012). Si tratta di un tema ampio e sfaccettato perché tocca numerose questioni che riguardano un ampio spettro di ambiti disciplinari – la gerontologia sociale, la sociologia, le scienze politiche e l'economia, per citarne alcuni.

Discutere di lavoro in età avanzata significa analizzare il contributo che le generazioni più anziane possono ancora offrire allo sviluppo delle società europee. Dunque, in prima battuta è importante specificare che ci si può riferire all'ambito del lavoro retribuito come a quello del lavoro non retribuito, perché campi di attivazione ugualmente capaci di produrre valore economico e sociale. Volendo focalizzarci principalmente sul tema della partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro, possiamo richiamare ulteriori temi di riflessione ad esso legati: quello dell'inclusività dei mercati del lavoro verso lavoratori di generazioni differenti e dei loro modelli di regolazione, più o meno capaci di favorire la partecipazione degli *older worker* (Marcaletti 2013); quello delle culture dell'età che si sono affermate nelle nostre società e dalle quali dipendono determinate aspettative di ruolo e di comportamento, sul fronte della offerta di lavoro, e strategie e pratiche di gestione delle risorse umane, sul fronte della domanda (Lain *et al.* 2018); quello degli assetti complessivi dei sistemi governativi, più o meno orientati all'obiettivo descritto, e delle spinte di cambiamento che provengono dagli organismi internazionali per la promozione di un invecchiamento attivo per tutti (Guillemard 2003).

Ci agganciamo a questo ultimo concetto, da alcuni anni al centro delle strategie e delle indicazioni europee di policy (a riprova richiamiamo l'esempio del 2012, proclamato dalla Commissione Europea¹ *Anno europeo per l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra le generazioni*) per ribadire che il tema dell'invecchiamento attivo, o *active ageing*, e della sua promozione richiedono approcci di ricerca comprensivi che tengano conto dell'influenza e del ruolo ricoperto da una molteplicità di *stakeholder*, come quelli appena menzionati: i lavoratori stessi innanzitutto, i governi nazionali e gli organismi internazionali e la società civile nel suo complesso, i datori di lavoro e

¹ 2010/0242 (COD), *Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'anno europeo dell'invecchiamento attivo 2012* ([www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2010\)0462_com_com\(2010\)0462_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2010)0462_com_com(2010)0462_it.pdf)).

chi entro le organizzazioni di lavoro gestisce le persone (Henkens, Schippers 2012; Burke *et al.* 2013).

A partire da questa idea composita del tema dell'*active ageing* e del lavoro retribuito in età avanzata, è stato concepito il presente volume che si propone di rispondere al richiamo sopra citato ad adottare sguardi comprensivi nello studio degli esiti del processo di invecchiamento demografico e delle strategie per una loro efficace gestione. Il volume si focalizza specificamente sugli approcci teorici e sulle ricerche empiriche che hanno esplorato il tema del lavoro in età anziana e della transizione al pensionamento – i così detti *late-career pattern* – assumendo un approccio multilivello, ossia tenendo conto degli impatti esercitati dalle caratteristiche individuali, dal contesto istituzionale e dalle strategie e pratiche organizzative d'impresa sulla configurazione delle biografie occupazionali dei lavoratori più anziani.

La sociologia del corso di vita, e in particolare alcuni dei suoi assunti e concetti di base, costituisce l'approccio teorico comune a questi studi. Pur rappresentando un campo molto ampio e diversificato, essa si caratterizza principalmente per il suo *approccio multilivello e dinamico* allo studio delle biografie individuali (Saraceno 2001). Queste vengono osservate nel loro sviluppo, fatto di sequenze e transizioni, il quale, da un lato è istituzionalmente normato – ossia segue percorsi predefiniti che sono nel tempo divenuti la norma –, dall'altro è soggetto a mutamento dovuto anche all'azione degli individui stessi. Questa definizione di biografie individuali assume dunque una prospettiva multilivello, poiché osserva le interazioni reciproche che, lungo lo sviluppo dei corsi di vita, si esercitano tra il livello *micro-sociale, delle biografie individuali* e quello *macro-sociale, delle configurazioni istituzionali che caratterizzano diversi contesti socio-economici*. Può, inoltre, essere definita dinamica poiché osserva lo sviluppo delle traiettorie individuali lungo archi temporali di lunga durata entro i quali gli eventi si concatenano e co-determinano.

Un assunto chiave delle teorie del corso di vita concerne l'influenza esercitata dalle istituzioni del welfare e dalle scelte di *policy* sullo sviluppo delle biografie individuali (Kohli 1986; Mayer, Müller 1989; Mayer, Schöpflin 1989), attraverso una serie di meccanismi che si possono riassumere nel concetto di *life-course policy* (Weiman 2003). Questo indica l'influenza che le istituzioni esercitano sulle possibilità individuali di controllare le transizioni e le traiettorie del corso di vita. Le differenze internazionali emergenti nello sviluppo dei corsi di vita individuali sono ricondotte alle differenze tra i diversi contesti istituzionali *nation-specific* (Leisering 2003; Leisering, Schuman 2003; Weiman 2003). In questo senso, gli studi sul corso di vita intersecano il filone di ricerca sulle specificità delle istituzioni di welfare, del

mercato del lavoro e del tessuto produttivo che distinguono i diversi contesti nazionali al fine di individuare se determinate configurazioni conducono a sistematici modelli di strutturazione dei corsi di vita, e dunque alla possibilità di identificare differenti *life-course regime* (Di Prete 2002; Di Prete *et al.* 1997; Leisering 2003; Hofäcker 2010).

Tale cornice teorica ha rappresentato, negli ultimi decenni, un terreno molto fertile per lo sviluppo di studi e ricerche sui percorsi di fine carriera e, in particolare, sui trend di prepensionamento e le scelte di uscita dal mercato del lavoro (Guillemard, Rein 1993; Herbertsson 2003; Maltby *et al.* 2004; Blossfeld *et al.* 2006; Hofäcker 2010; Guillemard 2013), letti come output di specifiche configurazioni istituzionali. Da queste ricerche sono derivati una serie di schemi di classificazione dei paesi europei che identificano per questi regimi le caratteristiche dei percorsi occupazionali dei lavoratori anziani, del sistema istituzionale che ne regola l'occupazione e gli andamenti del mercato del lavoro, nonché del peso relativo che rivestono le caratteristiche individuali dei lavoratori nel sostenerne l'inclusione lavorativa (Blossfeld *et al.* 2006; Hofäcker 2010).

Questi *framework* di analisi non includono le pratiche e i comportamenti d'impresa nel campo della gestione dei lavoratori anziani. Più precisamente, la grande parte dei modelli sviluppati per l'analisi comparativa dei *late-career regime* osserva la variabile organizzativa a partire dalle caratteristiche teoriche dei sistemi economici di produzione – dunque del contesto macro-sociale – ma non considera da vicino il sistema delle attitudini e delle pratiche messe in campo entro le imprese in tema di *age management* (alcune eccezioni: Chiu *et al.* 2001; Brooke, Taylor 2005). Tuttavia, tali pratiche, come è stato ampiamente dimostrato (Remery *et al.* 2003; Muller-Carmen, Flynn 2009; Midtsundstad *et al.* 2012), hanno un impatto significativo su comportamenti e scelte individuali che concernono l'ultima parte della carriera lavorativa. Inoltre, le teorie neo-istituzionaliste e in particolare gli studi comparativi sulle pratiche di management (Powell, DiMaggio 1991; Whitley 1999; Streeck, Thelen 2005), suggeriscono come i regimi istituzionali delimitino le possibilità di azione degli attori istituzionali stessi – in questo caso le organizzazioni di lavoro – quando si trovino a fronteggiare pressioni esogene – in questo caso le conseguenze dell'invecchiamento demografico sulla composizione delle forze di lavoro. Il livello delle organizzazioni di lavoro rappresenta, dunque, un tassello importante per lo studio del lavoro in età anziana: se da un lato, infatti, quanto avviene nelle organizzazioni di lavoro può impattare su scelte e comportamenti individuali, dall'altro, le pratiche manageriali sono a propria volta in una relazione di reciproca influenza con i contesti istituzionali entro cui operano.

Assumere la prospettiva del corso di vita nello studio dei percorsi di fine carriera e transizione al pensionamento significa analizzare e interpretare tali percorsi alla luce della molteplicità di variabili che ne influenzano lo sviluppo: dunque, innanzitutto le caratteristiche individuali e gli eventi del corso di vita personale e professionale, ma anche le caratteristiche del contesto macro-sociale e organizzativo di riferimento.

Il volume si apre riprendendo gli assunti teorici che hanno rappresentato negli ultimi trent'anni le basi per lo sviluppo della sociologia del corso di vita per poi passare immediatamente a trattare, più specificamente, delle teorie che si sono concentrate sull'analisi del lavoro in età anziana. La seconda parte del primo capitolo si concentra sul livello micro-individuale, riprendendo le principali definizioni di lavoratore anziano, analizzando in dati più recenti sulla strutturazione dei percorsi di fine carriera e discutendo gli esiti delle ricerche empiriche che si sono concentrate sull'analisi degli impatti delle caratteristiche individuali sulla strutturazione di tali percorsi.

Dal livello micro-individuale, si passa al livello macro-sociale nel secondo capitolo. Seguendo uno schema simile a quello della prima parte del volume, il secondo capitolo si concentra sul fronte dei contesti socio-economici e affronta il tema della ricerca comparativa in materia di *late-career pattern*. Introducendo alcuni ulteriori concetti cardine della sociologia del corso di vita, come quello di *life-course policy*, il capitolo si concentra in seguito sui principali schemi di analisi sviluppati in letteratura per lo studio in chiave comparativa del lavoro in età anziana. L'approccio comparativo è particolarmente utile a portare in evidenza le influenze che i contesti macro-sociali esercitano sulla strutturazione delle carriere e sull'attivazione della componente più anziana delle forze di lavoro.

Infine, il terzo capitolo introduce il livello – spesso trascurato nelle discussioni intorno ai temi dell'*active ageing* – qui definito meso, delle organizzazioni di lavoro. Il capitolo fornisce una definizione di *age management* e riprende le teorie seminali e gli sviluppi più recenti in questo campo, per poi focalizzarsi sulle ricerche empiriche che hanno osservato come tali pratiche impattino sulle decisioni individuali a fine carriera e siano influenzate dalle caratteristiche del contesto socio-economico di riferimento. Il capitolo combina dunque la riflessione neo-istituzionalista sulle configurazioni organizzative e sulle pratiche manageriali, con quella più puntuale sui processi di gestione delle differenze di età e dell'invecchiamento nei luoghi di lavoro.

Nelle conclusioni, a partire da una sintetica rilettura critica dei principali argomenti trattati, sono formulate alcune raccomandazioni per chi si accinga a studiare e indagare i temi del lavoro in connessione con i processi di invecchiamento della popolazione.

Nel complesso, il volume può rappresentare un buon punto di partenza per chi intenda osservare i processi contemporanei di trasformazione del lavoro dalla prospettiva del corso di vita e del neo-istituzionalismo organizzativo. Specificamente, si propone di fornire le basi teoriche e concettuali per affrontare lo studio dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e del lavoro in età anziana con un approccio multilivello che tenga in considerazione non soltanto le dimensioni micro-individuale – delle biografie – e macro-istituzionale – dei contesti socio-economici, ma anche quello meso-sociale delle organizzazioni di lavoro.

1. L'approccio del corso di vita allo studio dei percorsi di fine carriera

1. La sociologia del corso di vita

Pur rappresentando un campo di studi ampio e sfaccettato, la sociologia del corso di vita si è ormai da trenta anni caratterizzata – prima negli Stati Uniti e successivamente in Europa – principalmente per il suo *approccio multilivello e dinamico* allo studio delle biografie individuali (Saraceno 2001). Queste, nell'accezione di corsi di vita appunto, sono osservate nel loro procedere attraverso sequenze e transizioni, lungo traiettorie istituzionalmente normate e soggette a mutamento, dovuto anche all'azione intenzionale degli individui. Da questa prospettiva lo studio dei corsi di vita è, dunque, multilivello perché osserva le interazioni reciproche che si esplicano in primo luogo *tra il livello micro-individuale e quello macro del contesto sociale*, nella costruzione dinamica delle biografie; è dinamica altresì perché guarda allo sviluppo delle traiettorie individuali nel loro dispiegarsi lungo archi temporali di lunga durata, entro i quali gli eventi si concatenano influenzandosi.

Il repertorio di concetti e assunti alla base del paradigma sociologico del corso di vita rappresenta, dunque, una risorsa conoscitiva molto utile allo studio dei fenomeni e dei cambiamenti sociali, perché in grado di specificare in modo chiaro la cornice interpretativa entro la quale questi possono essere letti e spiegati (Checcucci, Fefè 2012). Proprio per queste ragioni, esso è andato rappresentando un riferimento teorico chiave per l'osservazione e l'analisi dei mutamenti che interessano i percorsi di fine carriera e transizione al pensionamento.

Prima di procedere alla disamina dell'ampio volume di studi e ricerche che hanno adottato la prospettiva del corso di vita per l'analisi delle traiettorie di fine carriera, ne ripercorriamo in questa prima parte di capitolo i fondamenti teorici, a partire dalla definizione stessa di corso di vita che precisa una specifica visione dello sviluppo delle biografie individuali. Analizzando

la relazione continua che intercorre tra istituzioni e individui nell'arco dell'intera vita, la sociologia del corso di vita concepisce, infatti, queste ultime come prodotto di un'intersezione tra dinamiche che si esplicano a livello micro-individuale – le transizioni individuali lungo traiettorie normate – e a livello macro-istituzionale – i cambiamenti che intercorrono nei significati socialmente attribuiti a tali traiettorie e nel sistema di norme che le regolano (Saraceno 2001). Da questa prospettiva, il corso di vita non può essere assimilato alla storia delle traiettorie biografiche individuali, singolarmente osservate come a sé stanti; bensì, esso è l'espressione delle dinamiche di continua interrelazione tra la vita individuale e la struttura sociale e il suo sviluppo ed è al contempo condizionato dai legami sociali che generano effetti di influenza reciproca tra le carriere individuali. Pertanto, possiamo definire più precisamente con Karl U. Mayer (2002) il corso di vita come incorporazione delle vite individuali nella struttura sociale, entro la quale queste si collocano aderendo a posizioni e ruoli sociali, ossia inserendosi all'interno di un ordine istituzionale dato. In questi ulteriori termini di specificazione, il corso di vita rappresenta il terreno nel quale si esplicita l'interazione tra la dimensione macro del controllo istituzionale e quella micro delle strategie di azione individuale (Saraceno 1986).

Il paradigma nel suo complesso considera congiuntamente due livelli: i) quello micro-sociologico delle biografie individuali che tiene conto delle caratteristiche dei singoli e dei loro legami sociali e ii) quello macro-sociologico delle configurazioni istituzionali entro le quali tali biografie vanno dispiegandosi, e li ricompono in una lettura unificata.

Allo stesso modo, entro il medesimo paradigma e a partire da questi due livelli, sono andati sviluppandosi due differenti approcci di studio: un approccio di carattere micro-sociologico e uno macro-sociologico i quali privilegiano rispettivamente il livello delle biografie individuali o quello dei contesti socio-istituzionali, nell'analisi delle interazioni che si esercitano tra i due.

Entrambe le prospettive offrono contributi importanti all'analisi delle biografie occupazionali e, soprattutto, nel loro susseguirsi sono la conseguenza di alcuni cambiamenti di carattere socio economico che hanno influenzato la configurazione dei corsi di vita richiedendo uno spostamento del focus nella loro analisi. Il passaggio progressivo dalla prospettiva macro a quella micro-sociologica, in altri termini è determinato non tanto o non unicamente a partire da un interesse di carattere teorico, quanto dai cambiamenti intercorsi nell'economia e nella società e dalle conseguenze che questi hanno comportato sullo strutturarsi delle biografie individuali e, soprattutto, occupazionali.

1.1 Le prospettive macro e micro-sociologica

Dalla una prospettiva macro-sociologica, il corso di vita è concepito come istituzione sociale in sé: ovvero, un insieme di traiettorie socialmente modellate, lette a livello aggregato, che si fanno norma. Ad adottare una prospettiva prettamente macro, è quella comunemente identificata come sociologia del corso di vita istituzionalizzato (Kohli 1985) che si è concentrata soprattutto sull'analisi a livello aggregato dei corsi di vita nelle moderne società industriali e del loro strutturarsi secondo specifici percorsi che vanno istituzionalizzandosi. In questo senso, l'analisi non si focalizza sui corsi di vita individuali, piuttosto legge i comportamenti a livello aggregato identificando specifici *pattern* che divengono norme capaci di definire una precisa cornice entro cui si sviluppano le esistenze individuali (Blau 1977). Il corso di vita diventa una struttura sociale in sé (Marshall, Mueller 2002; Naegele *et al.* 2003) e un punto di riferimento per l'agire individuale.

In questo campo, con particolare riferimento allo studio delle biografie occupazionali, uno dei contributi più influenti è quello di Kohli (1985) che descrive l'emergere del *corso di vita* tripartito, standardizzato e *istituzionalizzato*¹ nelle società moderne che si sviluppa in una sequenza di fasi e transizioni organizzate intorno alla vita lavorativa. Più precisamente si tratta delle fasi di: gioventù, spesa nella formazione in preparazione all'ingresso nel mercato del lavoro, della fase di vita attiva nel mercato del lavoro e di quella finale del pensionamento (Kohli 1985; 1986). Se le fasi di gioventù e quella del pensionamento sono caratterizzate dallo stato di inattività, la fase centrale è strettamente legata all'essere attivi nel mercato del lavoro secondo un paradigma di occupazione che è prevalentemente a tempo pieno, stabile e senza interruzioni significative². Tale configurazione del corso di vita (lavorativa) – che segue specifiche norme di età e genere e disegna transizioni tra

¹ Sin dalla sociologia classica di Max Weber e Émile Durkheim, l'analisi dei processi di istituzionalizzazione è considerata centrale entro la pratica sociologica di studio e ricerca (Kholi 2007). Fondamentale alla definizione di questo processo dalla prospettiva sociologica è stato il contributo di Peter Berger e Thomas Luckmann (1966:66) che associano l'istituzionalizzazione al sussistere di «[...] una tipizzazione di azioni abitudinarie per tipologie di attori» (mia traduzione). Gli studiosi aggiungono un'ulteriore specificazione relativa al processo dialettico attraverso il quale le istituzioni sono co-create dagli attori che, in interrelazione tra loro, riproducono set comportamentali che allo stesso tempo esercitano sul loro agire effetti coercitivi. «L'uomo e il suo mondo sociale interagiscono l'uno con l'altro. Il prodotto di tale interazione a propria volta retroagisce sul suo stesso produttore» (*Ibidem*) (mia traduzione).

² Così come è stato sviluppato nella metà degli anni '80, il modello del corso di vita istituzionalizzato fa preciso riferimento all'evoluzione, nel corso dei due secoli passati, di un programma istituzionale che regola i movimenti degli individui lungo traiettorie fatte di sequenze e transizioni (Kholi 2007). Martin Kholi (*Ibi*) riassume questo cambiamento attraverso