

# Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita

## Le trasformazioni dei sistemi produttivi e di welfare e la loro influenza sulle traiettorie biografiche

di Pietro Checucci e Roberta Fefè

**Riassunto:** il processo di costruzione sociale del ciclo di vita nelle nostre società occidentali sembra essere entrato in una fase storica caratterizzata da una profonda rimessa in discussione. La riflessione sui risvolti sociali e lavorativi del progressivo invecchiamento demografico della popolazione appare tanto più necessaria di fronte all'accelerazione che la crisi economico-finanziaria, esplosa nel 2008, ha impresso alle dinamiche del mercato del lavoro e alla necessità di elaborare opportune risposte di *policy*. Il contributo intende tematizzare l'attuale articolazione della porzione del corso di vita potenzialmente spendibile nella nostra società come vita attiva. Questa tematizzazione focalizzerà l'attenzione sulle modalità evolutive che hanno caratterizzato la trasformazione del mercato del lavoro e del *welfare* nell'era postfordista. In particolare, verranno presentati e discussi i concetti utili a dare conto delle dinamiche di adattamento ai ruoli sociali, determinate dalle trasformazioni in corso negli assetti produttivi e organizzativi nazionali e globali. L'argomentazione condotta intende identificare, in sede di conclusioni, alcuni dei nodi irrisolti delle politiche per il lavoro e l'invecchiamento, che pertanto necessitano di essere affrontati in relazione a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

**Parole chiave:** Corso di vita; Ageing; Postfordismo; Seniority

## Introduzione

Negli ultimi anni si è assistito a un ritorno di interesse per il tema dell'invecchiamento demografico della popolazione, sia come questione da discutere che come fenomeno da interpretare e fronteggiare in rapporto al mutamento dei sistemi produttivi e della società

nel suo complesso. Nell'ambito delle scienze sociali, in un primo momento ha prevalso un approccio che ha privilegiato, in termini biomedici, le componenti di declino e di progressiva riduzione del potenziale fisico e cognitivo, connesse all'avanzare dell'età. In anni più recenti si sono invece affermati approcci tendenti a esplorare l'invecchiamento sotto il profilo delle dimensioni sociali e culturali che connotano l'attenzione all'età quale fattore rilevante dell'organizzazione sociale. Secondo tali approcci occorre parlare di età in termini di un insieme di rappresentazioni socialmente condivise, di norme e di aspettative di comportamento storicamente e contestualmente situate, che, entro diversi campi dell'agire sociale (ad esempio quello lavorativo), delimitano le transizioni ritenute appropriate per l'adattamento sociale, con modalità che talvolta non coincidono pienamente con la condizione anagrafica degli individui (Saraceno, 2001).

Il processo di costruzione del ciclo di vita nelle nostre società occidentali sembra essere entrato in una fase storica caratterizzata da una sua profonda rimessa in discussione. Questa revisione appare tanto più profonda e significativa, in relazione alla sua seconda parte, usualmente compresa fra i 45 anni di età e il raggiungimento dei requisiti richiesti per il pensionamento pubblico.

Sia che si guardi alla percezione comune, o che si faccia riferimento alla letteratura scientifica, sembra che il dibattito sull'argomento abbia solo recentemente identificato con precisione gli argomenti da mettere a fuoco. Ancora negli anni Settanta, il lungo periodo che segue l'adolescenza e precede la vecchiaia vera e propria non sembrava, nella percezione condivisa, essere marcato da altri momenti di transizione che non fossero rappresentati sul versante sociale dal pensionamento e su quello biologico dalla menopausa (Oliverio, 1977). Da allora la consapevolezza collettiva delle trasformazioni demografiche è divenuta progressivamente più definita, a misura che la concomitanza del calo dei tassi di fecondità e del costante aumento della vita media hanno dipinto sotto i nostri occhi l'immagine di comunità sociali popolate da una percentuale di persone mature e anziane senza precedenti nella storia dell'umanità.

Se l'invecchiamento della popolazione mondiale può oggi essere giudicato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità un trionfo della società moderna (WHO, 2011), esso pone, come sappiamo, enormi problemi di adeguamento delle istituzioni e delle infrastrutture di questa stessa società, per far sì che possa rappresentare un'opportunità e non un rischio, in una prospettiva di ampliamento e consolidamento dei diritti umani.

La riflessione sulle dimensioni sociali e lavorative della maturità e della vecchiaia appare tanto più necessaria di fronte all'accelerazione che la crisi economico-finanziaria, esplosa nel 2008, sembra imprimere agli eventi e alla necessità di elaborare opportune risposte di *policy*. In questo contesto c'è infatti il rischio che tale accelerazione comprometta il distacco necessario alla riflessione scientifica, inducendo l'illusione che un'analisi rapida ed essenziale possa dar seguito a decisioni altrettanto tempestive ed efficaci. Ciò, quando dovrebbe essere del tutto evidente che nessun intervento, considerato isolatamente nel breve periodo, può ribaltare tendenze in realtà influenzate da fenomeni di ben più ampia portata, quale è appunto la transizione demografica in atto.

Questo contributo intende tematizzare l'attuale articolazione della porzione del corso di vita potenzialmente spendibile nella nostra società come vita attiva. La tematizzazione focalizzerà l'attenzione su alcune definizioni e concetti utilizzabili per dare conto delle di-

namiche di adattamento sociale, determinate in particolare dalle trasformazioni in corso negli assetti produttivi e organizzativi.

L'argomentazione condotta servirà infine, in sede di conclusioni, a identificare alcuni dei nodi irrisolti delle politiche per l'invecchiamento, che pertanto necessitano di essere affrontati in relazione a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

## Corso di vita e dinamiche di transizione nelle società contemporanee

Sul versante demografico, il processo di invecchiamento che accompagna le società occidentali ha origine da due fenomeni principali: la denatalità – frutto di cambiamenti socio-culturali intervenuti successivamente al periodo del *baby boom* – e la longevità, conseguenza del progresso medico-scientifico e di condizioni di vita migliori (Stranges, 2008). Il consolidarsi di tale processo ha portato a un'alterazione degli equilibri tra generazioni, che non solo impatta sulla struttura economica delle nazioni più industrializzate, ma anche sugli aspetti legati all'organizzazione sociale in generale e, in ultima analisi, sulla qualità delle condizioni di vita.

Se da un lato la popolazione invecchia, in termini di longevità, gli individui maturi ringiovaniscono, vivono più a lungo in condizioni migliori, sono più autonomi e partecipano attivamente alla vita sociale. Sembrano essere mutati, in altri termini, i parametri di desiderabilità sociale entro i quali si iscrive la lettura della condizione sociale dell'anzianità. In questo contesto, l'indicatore rappresentato dall'età anagrafica può restituire una falsa immagine delle reali condizioni e necessità delle popolazioni esaminate (Castagnaro, Cagianò de Azevedo, 2008). Di qui la necessità di mettere in relazione il manifestarsi delle dinamiche demografiche con le trasformazioni che hanno caratterizzato il processo di costruzione sociale del corso di vita negli ultimi decenni.

L'importanza di questo livello di analisi è venuta alla ribalta a partire dalla messa in discussione delle teorie del corso di vita proposte nella prima metà del Novecento. In particolare è divenuta evidente la difficoltà di classificare in termini puramente tassonomici, sostanzialmente immutabili, l'evoluzione del singolo individuo e delle sue risposte agli stimoli ambientali, senza tenere in adeguata considerazione l'influenza esercitata da fattori di natura storica, sociale e culturale o le stesse differenze sessuali (Oliverio, 1977).

È sostanzialmente questa consapevolezza che porta i sociologi ad affermare che il corso della vita (*life course*) non può essere assimilato alla storia delle traiettorie delle persone, intese come individui, bensì come espressioni dinamiche della struttura sociale (Mayer, 2002):

Con il termine «corso di vita» i sociologi definiscono la sequenza delle attività o degli stati ed eventi, nell'ambito di vari contesti vitali, che vanno dalla nascita alla morte. Il corso di vita è quindi visto come l'incorporazione delle vite individuali nella struttura sociale, primariamente nella forma della loro adesione alle posizioni e ai ruoli sociali, cioè al loro essere inserite all'interno dell'ordine istituzionale [traduzione nostra].

L'interazione fra crescita e invecchiamento dell'individuo, da un lato, e il suo posizionamento all'interno della struttura della società, dall'altro, ha determinato nella sociologia contemporanea numerosi tentativi di sistematizzazione teorica, fra i quali il «sistema di stratificazione basato sull'età» (*Age Stratification System*) di Matilda White Riley e dei suoi colleghi resta probabilmente uno dei più interessanti (Riley, Foner, Waring, 1988).

In analogia a quanto argomentato da Mayer, il modello cerca di dare conto delle dinamiche che formano l'interrelazione di due processi contemporanei: la crescita e l'invecchiamento dell'individuo, e l'insieme delle trasformazioni connesse al mutamento sociale del mondo nel quale l'individuo stesso è nato e vive la propria esistenza. Mentre ogni persona nella società percorre il proprio ciclo vitale, dalla nascita alla morte, in accordo alla cornice temporale propria delle potenzialità espresse dalla vita umana biologica, la coesistenza temporale di individui di età diverse dà origine a un sistema di stratificazione basato su un set di ruoli sociali differenziati in base a queste stesse età (Riley, Foner, Waring, 1988). Ogni singolo individuo percorre quindi il proprio ciclo vitale rivestendo e restituendo nel corso del tempo i ruoli richiesti per determinate età anagrafiche dalle aspettative sociali dominanti. Parallelamente, l'insieme dei ruoli stratificati in base all'età produce al proprio interno influenze reciproche, suscettibili di generare mutamento sociale, e viene a propria volta influenzato dai cambiamenti sociali e storici che si verificano nel corso del tempo, anche per cause esogene alla società considerata (Riley, Foner, Waring, 1988).

Quanto l'evoluzione anagrafica individuale e le trasformazioni della stratificazione sociale dei ruoli connessi all'età siano strettamente interrelate e suscettibili di influenzarsi reciprocamente può essere ad esempio intuito prendendo in considerazione i recenti dati diffusi da Eurobarometro in occasione dell'Anno Europeo dell'Invecchiamento Attivo (European Commission, 2012). Dai risultati riportati, gli italiani ritengono in misura maggiore rispetto alla media europea che le persone al di sopra dei 55 anni di età siano considerate positivamente (67% in Italia, contro 61% per la UE27). Contemporaneamente essi appaiono però più preoccupati dell'invecchiamento complessivo della popolazione, dato che il 52% dichiara di essere o molto o abbastanza preoccupato, a fronte di una percentuale di europei pari al 42%.

In relazione alla sfera lavorativa, gli italiani ritengono di poter continuare a svolgere il proprio lavoro fino a un'età mediamente più avanzata rispetto ai loro colleghi europei (rispettivamente 64 anni contro 61,7), ma una percentuale minore, rispetto a quella espressa in media nell'Europa a 27, dichiara che vorrebbe continuare a lavorare anche dopo aver raggiunto l'età pensionabile (il 21% degli italiani, contro il 33% degli altri). Infine, gli italiani sembrerebbero un po' meno in disaccordo con l'ipotesi di innalzare entro il 2030 l'età pensionabile ufficiale, se necessario per tutti, uomini e donne, dato che il 54% di essi si dichiara piuttosto o completamente in disaccordo, a fronte del 60% dei colleghi europei.

Del resto, i ricercatori italiani che affrontano su vari versanti disciplinari il tema dell'invecchiamento e del prolungamento della vita attiva, si trovano invariabilmente a confrontarsi con le problematiche connesse al sussistere, nel nostro paese, di immagini e concezioni sociali e culturali della terza età quanto meno contraddittorie (Malpede, Villosio, 2009). Tali contraddizioni, oltre a essere alimentate dalle trasformazioni incessanti che, come vedremo meglio nei successivi paragrafi, caratterizzano il mondo produttivo, sembrano appartenere in modo specifico agli stessi protagonisti dello tsunami demografico: i

famosi *baby boomers*. Costoro sono infatti portatori di idee e valori sulla vita e sul lavoro diversi da quelli degli ultrasessantenni di oggi. Essi sono stati primi, fra quanti hanno sperimentato l'avvento della società dell'informazione, a non averla solo subita ma ad aver partecipato in massa alla sua nascita e al suo consolidamento. Pur essendo anche mediamente più istruiti delle generazioni passate, ciononostante faticano nel mettere a fuoco il profilo di una visione rinnovata dell'età avanzata (Malpede, Villosio, 2009).

L'analisi sociologica continua da parte sua a restituirci una lettura della realtà delle età anche più complessa e contraddittoria di quella frutto del senso comune. Ce lo suggeriscono ad esempio le argomentazioni che dimostrano come, nonostante il proliferare di regole e norme sociali (formali e informali) che dettano la scansione delle tappe dei corsi di vita, l'evidenza aneddotica e di ricerca ci presenti risposte flessibili e continue occasioni di sovrapposizione tra i confini delle diverse età (Abburà, Donati, 2004). È facile intuire che stiamo vivendo un'epoca in cui le «mappe mentali», cioè le rappresentazioni che dovrebbero consentire agli individui di orientarsi nella combinazione fra età cronologica, età storica ed età sociale, sono sottoposte a una profonda ristrutturazione, alla quale non è estranea l'ampiezza dei fattori demografici in gioco e la profondità delle trasformazioni economiche globali (Abburà, Donati, 2004).

In questa prospettiva diviene di grande importanza, per la comprensione dei fenomeni e delle tendenze, l'intreccio peculiare delle traiettorie individuali di vita, vale a dire delle modalità specifiche in base alle quali gli individui transitano attraverso i differenti ruoli e posizioni della stratificazione per età (Abburà, Donati, 2004). La descrizione dei soggetti coinvolti, sia in relazione al loro essere itineranti attraverso i ruoli e lungo il corso della vita, sia nella loro qualità di attori storici collocati in un periodo caratterizzato, rispetto ad altri, da specifici avvenimenti di cui tutti sono in modo diverso testimoni, sposta il *focus* dell'analisi sul tema della capacità di risposta adattiva a fronte delle opportunità offerte dalla struttura sociale delle età, nonché delle sue spinte condizionanti (Abburà, Donati, 2004).

Le parole di Heinz delimitano efficacemente il campo concettuale di cui stiamo argomentando (Heinz, 1996, citato in Marshall, 2000):

La metafora della traiettoria ci conduce all'idea che l'ordine sequenziale del corso di vita non sia realmente un movimento lineare, ma che sia piuttosto determinato dagli sforzi di coordinamento degli individui e dalle loro attività di automonitoraggio e di gestione del rischio, in corrispondenza delle transizioni e dei punti di svolta delle loro biografie [traduzione nostra].

Anche se, come sottolineato da Marshall, Heinz non fa diretto riferimento al termine *agency*, sembra chiara l'influenza esercitata dalla riflessione sociologica portata ad accentuare la dimensione dell'individuo in quanto soggetto produttore di azione sociale intenzionale all'interno di un contesto cui egli stesso conferisce significato<sup>1</sup>. In questo contesto, l'incertezza che sembra caratterizzare la gestione delle traiettorie di vita nell'epoca moderna pare riflettersi in una relativa varietà di adozioni del termine da parte della sociologia dell'età e del corso di vita: la capacità umana di compiere una scelta; le risorse individuali o

<sup>1</sup> In contrasto con approcci che prediligono l'analisi della struttura sociale e delle modalità

con le quali essa determina e costringe i comportamenti degli individui stessi.

a disposizione di un individuo per agire intenzionalmente; il comportamento degli individui che riflette un'intenzionalità; la strutturazione fisica e sociale delle scelte (Marshall, 2000).

## Il corso di vita come istituzione

È abbastanza interessante, ancorché un po' paradossale, che la riflessione scientifica sui gradi di autonomia esercitabili dall'individuo in relazione alla struttura sociale delle età, o se si vuole le sue possibilità di determinare le possibili traiettorie di vita, sia andata approfondendosi a misura che veniva raffinandosi l'analisi del corso di vita in quanto istituzione regolatrice della società e dello stesso *welfare state*.

È stato Martin Kholi a proporre, già nella seconda metà degli anni Ottanta, un modello che fosse in grado di spiegare, in termini di processo di istituzionalizzazione, l'evoluzione occorsa nel mondo occidentale negli ultimi due secoli, sia nelle modalità di regolazione del movimento dei singoli individui attraverso le varie posizioni del corso di vita, sia in termini di orientamento per l'organizzazione delle proprie esperienze e progetti biografici (Kholi, 2007). Kholi si riallaccia in qualche modo alla tradizione sociologica che partendo da Weber e Durkheim descrive le istituzioni come «programmi sociali o sistemi di regole». Rifacendosi anche alla sociologia della conoscenza di Berger e Luckmann, Kholi sottolinea che esse possono nascere come costruzioni sociali intenzionali, divenendo poi gradualmente autoevidenti, mano a mano che si trasformano in sistemi di credenze condivise o strutture della realtà sociale date per scontate dagli attori (Kholi, 2007).

Fino al raggiungimento dell'apice dell'era fordista, collocabile negli anni Sessanta, il processo di creazione e consolidamento istituzionale del corso di vita è stato caratterizzato da almeno quattro dimensioni: la *temporalizzazione*, cioè il fatto che l'età sia passata nel corso del tempo dall'essere una categoria di stato al rappresentare un elemento strutturale fondamentale; la *cronologizzazione*, vale a dire la standardizzazione progressiva del corso di vita in base all'età cronologica; l'*individualizzazione*, derivata dall'indebolirsi progressivo dei legami di *status*, della comunità locale e familiari in favore della considerazione dell'individuo come unità fondamentale della vita sociale; la strutturazione del corso di vita sulla base del nuovo sistema produttivo basato sul lavoro salariato (Kholi, 2007).

Il graduale sgretolamento del paradigma fordista sembrerebbe, a giudizio di Kholi e altri ricercatori, aver aperto la strada a una sorta di processo di de-standardizzazione, sia nell'ambito del lavoro che in quello familiare, le due dimensioni portanti del sistema istituzionale precedente. Nel primo ambito l'impiego salariato a tempo pieno e indeterminato per la maggior parte della vita ha lasciato il posto alla frammentazione delle carriere e all'emergere di periodi di inattività, connessi all'alternarsi delle condizioni economiche o all'eventuale sfruttamento di opportunità di investimento individuale nella manutenzione delle competenze.

In questo contesto, come vedremo meglio in seguito, la sociologia del lavoro ha spesso sottolineato l'importanza dell'emergere di contesti produttivi profondamente trasformati dalla pressione del mercato e dalla crescita del lavoro centrato sul servizio. In tali contesti, una serie di attività di regolazione e controllo precedentemente nelle mani del *management* si è gradualmente trasferita nelle mani del lavoratore qualificato. È in settori come

quello finanziario, dei *media* o delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione che a tale lavoratore viene chiesto di pensare, pianificare le proprie azioni e agire, in una maniera a tratti del tutto analoga a un imprenditore (Heinz, 2009).

Queste caratteristiche, rintracciabili in alcuni lavori moderni, presuppongono dunque alcune competenze di carattere generale che consentono all'individuo di utilizzare le abilità tecniche acquisite in ambito formativo in una prestazione lavorativa adattabile alle specifiche esigenze organizzative. Sono le stesse competenze che gli consentono, per di più, una gestione consapevole e potenzialmente razionale delle proprie traiettorie professionali, nell'ambito di mercati del lavoro interni ed esterni ormai fortemente individualizzati (Heinz, 2009).

L'immagine di quello che, con un bizzarro neologismo, viene da alcuni definito «impre-lavoratore» (*entployee*) (Heinz, 2009) rispecchia una serie di trasformazioni del sistema istituzionale del corso di vita, sulle quali sembra sussistere ormai tra i vari studiosi un accordo generale. È opinione comune che si sia entrati in un momento storico caratterizzato da una sorta di «sovranità individuale» sul tempo; una fase in cui diviene normale la diversificazione delle traiettorie biografiche e l'affermarsi prepotente di una loro natura negoziale (Guillemard, 2005).

Sul versante istituzionale l'era postfordista porta con sé, in primo luogo, un vasto processo di frammentazione e individualizzazione del tempo di lavoro. La rigida ripartizione fra uno stadio dedicato all'educazione/formazione, uno all'attività produttiva e uno all'inattività post-ritiro, propria dell'era industriale, lascia il posto a un molteplice alternarsi di periodi distinti di entrata e uscita dalle organizzazioni produttive e dallo stesso mercato del lavoro (Guillemard, 2005).

Tale alternanza risulta generata sia da cause economiche e produttive, sia, in misura forse minore, da scelte individuali connesse al rientro nella sfera formativa o a esigenze familiari. Se ad esempio in Italia negli ultimi dieci anni è rimasta sostanzialmente stabile la quota di lavoro dipendente a tempo determinato (corrispondente a quasi il 13% del totale), parallelamente si è potuto assistere a una significativa espansione di quella a tempo parziale, che è passata dal 13,4% nel 2000 al 15% nel 2010 (ISTAT, 2012). Il livello di complessità dei corsi di vita, presumibile dietro questo dato scarno, può essere peraltro apprezzato notando che, nel caso del lavoro a tempo parziale, la quota di occupati uomini è scesa da un modesto 6,5% al 5,5%, laddove lo stesso dato per le donne si è innalzato dal 24,6% al 29%. In maniera inversa, la quota di occupati a tempo determinato è rimasta praticamente invariata fra gli uomini, nonostante varie oscillazioni (11,2% nel 2000 e 11,4% nel 2010), mentre è diminuita in misura leggermente più significativa nel caso delle donne, passando dal 15,3% al 14,5% a fine periodo (ISTAT, 2012).

Sempre guardando alla situazione italiana, occorre considerare l'elevata quota di lavoratori, inquadrati con contratto *part-time* o temporaneo, che vengono classificati come «involontari», i quali cioè, se potessero, opterebbero per un contratto *full-time standard* (CNEL, 2011). Come rilevato dall'ISTAT nel 2010, già quindi in piena crisi economica, più o meno un quinto dei lavoratori cosiddetti atipici si trovava, a distanza di un anno, in una condizione di non occupazione (ISTAT, 2011b). Oltre alle problematiche legate alla discontinuità nella carriera e al minore accesso alle opportunità formative, l'Istituto Nazionale di Statistica rilevava ad esempio come la retribuzione media mensile netta di un dipendente a

termine a tempo pieno fosse di circa il 24% inferiore a quella di un dipendente *standard* a tempo pieno (una differenza pari a 336 euro).

In questo contesto sembra condivisibile l'affermazione che le funzioni specifiche precedentemente assegnate a ciascuno dei tre stadi del corso di vita tendano attualmente a coesistere all'interno di ciascuno di essi. È come se sperimentassimo una de-specializzazione delle età della vita, mentre la divisione netta fra lavoro e non lavoro non rappresenta più il criterio ordinatore principale del corso di vita stesso. Viene meno, o appare seriamente messa in discussione, la gerarchia temporale che sussisteva fra i vari stadi di vita, sorretta e governata da soglie abbastanza precise individuabili sulla base dell'età cronologica degli attori individuali (Guillemard, 2005).

Anche se non sembra esservi accordo generale sulla profondità effettiva dei processi di de-standardizzazione che investono dimensioni significative del corso di vita, quali sono quelle della vita lavorativa e familiare (Kholi, 2007), è chiaro che la transizione che stiamo vivendo investe, tra le altre, la capacità del modello di *welfare* fordista di offrire protezione dai rischi sociali, sulla base dei suoi modelli probabilistici di stampo assicurativo. A misura che le dinamiche di de-standardizzazione allargano la propria influenza, aprendo la strada alle prassi negoziali, si restringe il campo degli eventi prevedibili all'interno dell'orizzonte di pianificazione degli attori (individuali, ma verosimilmente anche collettivi) e meno intelligibili divengono le possibili traiettorie biografiche e le eventuali scelte che potrebbero contribuire a determinarle.

Nei prossimi paragrafi osserveremo più nel dettaglio le modalità con cui queste dinamiche hanno investito il mondo produttivo e la sfera del lavoro, rimettendo in discussione, tra le altre cose, la seconda parte del ciclo della vita lavorativa.

## **Il modello fordista, ovvero l'età dell'oro della standardizzazione del corso di vita**

A fronte di un sensibile processo di invecchiamento della forza lavoro, in Italia si assiste da decenni a una crescente marginalizzazione occupazionale dei lavoratori anziani che vengono precocemente spinti fuori dal mercato del lavoro, determinando quello che è stato definito il «paradosso dell'invecchiamento funzionale in società demograficamente senescenti» (Carrera, Mirabile, 2000), ovvero la tendenza a considerare prossimi alla fine della carriera lavoratori la cui anzianità non è associata tanto all'età anagrafica quanto all'obsolescenza (reale o presunta) delle competenze richieste per lo svolgimento di alcuni tipi di lavoro e per la partecipazione ad attività produttive.

La fuoriuscita precoce di lavoratori maturi dal mercato del lavoro è stata da più parti collegata a un processo più generale di trasformazione dei principi di regolazione della vita delle organizzazioni. Le mutate condizioni dello scenario economico, nonché le diverse trasformazioni intervenute nell'assetto sociale contemporaneo, sono state accompagnate da una graduale destrutturazione del tradizionale percorso ternario (formazione-occupazione-pensionamento), che organizzava il ciclo della vita lavorativa, e insieme il sistema di ruoli e attese sociali connesse all'età, in base al quale venivano regolati l'ingresso e l'uscita dal mercato del lavoro, nonché i sistemi di protezione sociale (Molina, 2000; Saraceno,



2001; Mingione, Pugliese, 2002; Abburrà, Donati, 2004; Marcaletti, 2007; Pirone, 2010). Com'è noto, entro uno scenario economico sufficientemente stabile, il paradigma fordista coniugava diversi ordini di processi (Salvatore, 1996; Accornero, 2000; Mingione, Pugliese, 2002; Hollingsworth, 2002; Butera, 2005; Harvey, 2010; Armano, 2010).

Grazie alla presenza di una domanda di consumo «di massa», con un'utenza poco differenziata in termini di bisogno e di domanda, e in un contesto di mercato sufficientemente costante almeno dal punto di vista della concorrenza, lo sviluppo del sistema produttivo si reggeva sulla possibilità di incrementare quantitativamente l'offerta attraverso la standardizzazione dei processi produttivi e dei prodotti in modo potenzialmente illimitato ed entro un sistema di rischio prevedibile.

Il criterio principale di organizzazione della produzione era l'analisi e la scomposizione lineare del lavoro, con una netta separazione fra operazioni di concezione e operazioni di esecuzione. Il lavoro veniva distribuito in unità di compito elementari, cumulabili, standardizzate, preordinate, vincolate, da riprodurre invariabilmente nel tempo secondo un criterio di razionalità strumentale che collegava l'assetto strutturale dell'organizzazione al raggiungimento di determinati obiettivi produttivi. La specializzazione analitica del lavoro e l'introduzione diffusa di macchine consentivano di ridurre al minimo la discrezionalità dell'azione produttiva, e dunque il margine di errore e di spreco di risorse. Specularmente, l'azione organizzativa si fondava su forme di lavoro strutturate gerarchicamente, secondo sistemi di regole che dettavano e controllavano le procedure di coordinamento ed esecuzione dei compiti.

La partecipazione alla vita organizzativa si basava su una netta distinzione fra funzioni deputate alla definizione di linee strategiche e obiettivi produttivi, e funzioni esecutive che fondavano il loro *modus operandi* prevalentemente su basi adempimentali.

In rapporto alle dimensioni sopra trattate, il nesso fra obiettivi dell'organizzazione e azione produttiva realizzata dai lavoratori veniva ricomposto entro un «patto implicito» fra lavoratori e impresa. Questo patto era basato su uno scambio fra lavoro, ridotto tendenzialmente a erogazione di sforzo (operazioni di *routine*, poche mansioni controllate e ripetute nel tempo), e benefici socio-economici (benefici salariali, sicurezza del posto di lavoro, servizi). Attraverso questi benefici venivano assicurati ai lavoratori continuità di reddito, un elevato livello di tutela e sicurezza, nonché la redistribuzione della ricchezza prodotta (Salvatore, 1996). Entro i confini di tale patto simbolico, il rapporto di lavoro si strutturava secondo modalità che ponevano l'anzianità, la fedeltà e l'esperienza alla base del sistema di scambio fra lavoratore e impresa (Ambrosini, Ballarino, 2000; Marcaletti, 2007; Pirone, 2010).

L'ingresso in azienda poteva avvenire in giovane età, con un patrimonio di competenze relativamente poco qualificato, acquisito prevalentemente per via informale o attraverso la partecipazione ai livelli di base dell'istruzione scolastica. Lo sviluppo della professionalità del lavoratore era direttamente connesso alla partecipazione alla vita organizzativa; la formazione avveniva all'interno dell'impresa, entro processi di apprendimento basati in gran parte sul *training on the job* e sul trasferimento di competenze tecnico-specialistiche nell'ambito di scuole aziendali interne, secondo un criterio di specializzazione orientato dalle scelte produttive decise dal *management*<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Le attività di formazione interne all'impresa potevano rispondere a diversi ordini di obiettivi

che con Salvatore (1996) così possono essere descritti: fornire al lavoratore gli elementi necessari

Il luogo di lavoro, che rimaneva più o meno costante nell'arco del ciclo di vita, era il luogo in cui sviluppare, attraverso l'inserimento in gruppi di lavoro, specifiche competenze tecnico-specialistiche intorno alle quali si organizzavano i sistemi produttivi e professionali (Salvatore, 1996; Ajello, Meghnagi, 1998)<sup>3</sup>. Anche le regole della convivenza organizzativa e specifiche modalità di gestione del potere decisionale nonché quelle di partecipazione al mercato del lavoro venivano acquisite in prevalenza in tale contesto.

Su questo ultimo versante, la dinamica retributiva e i passaggi di carriera fondavano il proprio funzionamento sul riconoscimento della continuità lavorativa, sull'esperienza e l'anzianità (*seniority*) quali elementi fiduciari del rapporto di scambio fra azienda e lavoratore.

A fronte di retribuzioni più basse al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, i lavoratori potevano contare sulla possibilità di sviluppo entro una dimensione di continuità del rapporto con l'azienda, mentre le aziende potevano investire nello sviluppo di un capitale umano specifico anche orientando il sistema di retribuzione in base all'anzianità di servizio. Essendo anche il sistema di protezione sociale tarato su un assetto di stampo garantista (Paci, 2005; Mirabile, 2009), in tempo di crisi e in caso di perdita di lavoro, i lavoratori con una maggiore anzianità di servizio potevano trovare rifugio nel sistema previdenziale e in quello degli ammortizzatori sociali. Questi ultimi erano a loro volta tarati su profili di rischio prevedibili, frutto di un accordo tra le generazioni basato tanto sulla ripartizione dei tempi del corso di vita, quanto sui profili di rischio da coprire secondo le età (Guillemard, 2003; Paci, 2005).

Le organizzazioni di maggiori dimensioni potevano permettersi di ricercare le migliori maestranze, formandole in funzione delle proprie esigenze organizzative, e mantenere nel tempo un rapporto di fidelizzazione con i lavoratori tale da garantire un assetto interno sufficientemente coeso e stabile da consentire di conservare le risorse su cui si era investito.

Il pensionamento e la definizione chiara del momento di uscita dall'azienda erano il meccanismo che garantiva alle imprese la possibilità di mantenere elevati livelli di produttività, preservandole dal rischio dell'invecchiamento funzionale della forza lavoro (Mingione, Pugliese, 2002; Pirone, 2009).

## La trasformazione dei sistemi produttivi: verso il postfordismo

Tale assetto ha subito profonde modificazioni nel corso del tempo, in rapporto a quello che da più parti è stato definito il passaggio verso modelli organizzativi postfordisti, reso evidente nel corso delle ristrutturazioni degli anni Novanta (Accornero, 2001; Lodigiani, Martinelli, 2002; Butera, 2005).

per rispondere alle richieste di comportamento di ruolo provenienti dalle norme organizzative o dal funzionamento delle macchine; oppure assicurare l'adesione dei lavoratori ai valori fondanti la vita aziendale.

<sup>3</sup> Dal punto di vista dell'offerta di lavoro, l'appartenenza a un gruppo professionale o al collettivo di lavoro fungeva da elemento portante della

costruzione di un saper fare professionale, costituito non solo dall'operatività del proprio lavoro, ma anche dal sistema di relazioni che l'accompagnava, e dal tipo di elaborazione condivisa dello stesso, costruendo nel processo interattivo un terreno comune entro il quale i lavoratori potevano consolidare una propria identità professionale riconosciuta nel sistema sociale.

Oltre ai nuovi scenari introdotti dalla globalizzazione e dallo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche, l'instabilità dei mercati azionari, l'oscillazione del ciclo economico, le crisi finanziarie che con periodicità accelerata hanno investito intere zone del pianeta, hanno progressivamente richiesto una revisione dei criteri metodologici e delle regole entro le quali si erano iscritti l'agire economico e le relazioni industriali fino a pochi decenni prima.

Sul versante dei sistemi di produzione, in particolare, si è verificato il passaggio da una competizione basata sulla capacità di offerta a costi ridotti (economia di scala, produttività per volume, centratura sul prodotto), a una competizione basata sulla differenziazione/specializzazione flessibile (Salvatore, 1996; Sennett, 2000; Lodigiani, Martinelli, 2002; Butera, 2005), che ha spostato il confronto competitivo sulla qualità del prodotto, sulla varietà e differenziazione produttiva, sulla capacità di far fronte a nuove domande di mercato in tempi brevi e con modalità del tutto nuove. Ciò ha richiesto una riorganizzazione dei modelli produttivi secondo le caratteristiche del sistema terziario, ovvero con una maggiore attenzione allo sviluppo del prodotto in quanto servizio, piuttosto che offerta di consumo (Sennett, 2000; Butera, 2005; Lodigiani, Martinelli, 2002).

In rapporto a ciò, la capacità di produrre e scambiare informazioni diviene il nuovo capitale delle organizzazioni; risorse che si autoriproducono e si valorizzano nel momento in cui circolano e sono scambiate (Bonomi, Rullani, 2005; Castells, 2002), richiedendo a chi opera all'interno dell'organizzazione lo sviluppo di nuove competenze non solo di tipo tecnico, riferite ad attività specifiche, ma anche di tipo relazionale, cognitivo e affettivo (Cohen, 2001), molto distanti dal *modus operandi* sostenuto all'interno dei sistemi di produzione di tipo fordista.

Flessibilità e qualità (intesa come attenzione alla fruibilità dei propri prodotti in un'ottica di soddisfazione del cliente oltre che nella dimensione delle specifiche tecniche del prodotto) sono divenute gli assi portanti dell'organizzazione produttiva, per rispondere in tempo reale alle domande di un mercato volatile e fluttuante che rifiuta beni standardizzati (Lodigiani, Martinelli, 2002; Martinelli, 2003; Butera, 2005).

Sul piano delle risorse umane, come abbiamo anticipato, è aumentata la domanda di lavoro qualificato e con essa la selettività delle imprese (Pirone, 2009); alla manodopera vengono chieste maggiore disponibilità alla mobilità, capacità di adattamento proattivo e sviluppo di nuove capacità professionali utili a trattare la variabilità delle domande poste dal mercato costruendo obiettivi di lavoro a partire da risorse e vincoli del contesto. Lo sviluppo delle risorse umane assume una nuova rilevanza strategica in relazione alla capacità di risposta al mercato. Tuttavia, ciò avviene entro nuove configurazioni organizzative più simili a una rete (Lodigiani, Martinelli, 2002; Butera, 2005), con un nucleo centrale di operatori altamente qualificati (dipendenti permanenti e a tempo pieno con una maggior sicurezza professionale e buone prospettive di carriera), affiancato da una forza lavoro «periferica». Questa forza periferica, che svolge mansioni di *routine* per cui sono richieste capacità ampiamente disponibili sul mercato del lavoro, può essere rapidamente reclutata e altrettanto rapidamente dismessa in caso di difficoltà (Harvey, 1997; Dore, 2005). In questo senso, una delle principali trasformazioni avvenute all'interno dei modelli occupazionali è stata la crescita dell'impiego flessibile e temporaneo, con la diffusione di forme di contratto cosiddette «non standard», che pongono la discontinuità quale dimensione fondamentale dell'esperienza lavorativa.

Nel nuovo regime di regolazione flessibile è entrato in crisi il patto implicito su cui si era strutturato il sistema di scambio fra lavoratori e imprese e con esso i criteri in base al quale si era strutturato il rapporto fra anzianità e lavoro (Ambrosini, Ballarino, 2000; ISFOL, 2002; Marcaletti, 2007)<sup>4</sup>.

Al centro delle strategie di sviluppo delle organizzazioni si pone il tema della «competenza», intesa nella sua accezione più ampia di conoscenze e loro utilizzo in rapporto alla capacità di leggere il contesto, progettare, decidere e dunque garantire la capacità dell'impresa di mantenere un vantaggio competitivo. La coesione interna viene raggiunta puntando sulla polifunzionalità delle risorse umane e sullo sviluppo di relazioni orizzontali, incentrate su approcci partecipativi, piuttosto che sulla garanzia della sicurezza occupazionale (Lodigiani, Martinelli, 2002). Il ruolo accresciuto del fattore umano non si iscrive però come sappiamo nello scenario tradizionale di stabilità dei rapporti di lavoro (Ambrosini, Ballarino, 2000).

Per i lavoratori si pone il problema della «fine del lavoro senza progetto», ovvero slegato da motivazioni professionali e imprenditive di partecipazione alla vita lavorativa, così come anche quello del fallimento della anzianità/fedeltà (all'azienda e al sindacato), come sistema di incentivazione che collegava il coinvolgimento nelle strategie dell'impresa a una sicurezza occupazionale pressoché garantita (Carli, Paniccia, 1999; Ambrosini, Ballarino, 2000).

Se da un lato il superamento del paradigma fordista ha accresciuto la libertà del lavoratore di progettare autonomamente la propria carriera lavorativa<sup>5</sup>, le nuove condizioni di lavoro pongono una nuova sfida sul versante dello sviluppo di quei legami sociali che renderebbero effettiva questa possibilità, senza sovraesporre al rischio l'individuo (Beck, 2000; Supiot, 2003; Paci, 2005; Fanelli *et al.*, 2006; Armano, 2010).

Sul versante del rapporto fra generazioni, i nuovi assetti produttivi hanno destrutturato l'equilibrio raggiunto fra solidarietà ed efficienza che orientava il circolo virtuoso della crescita di stampo fordista. La velocità del cambiamento tecnologico e organizzativo si è tradotta in diversi casi nella strutturazione di un rapporto inverso fra anzianità e competenze (Molina, 2000; Pirone, 2009, 2010). In settori in cui il progresso tecnologico è presente ma non molto dinamico, oppure in quelli in cui l'aggiornamento professionale è inevitabilmente continuo, i due criteri sono riusciti a convivere. Nelle imprese tecnologica-

<sup>4</sup> In altri termini, i meccanismi della *seniority* si rivelano inefficaci come cornice di senso entro cui iscrivere il rapporto di scambio fiduciario fra lavoratori e imprese, creando scompensi nelle aspettative dei lavoratori (incentivandoli talvolta all'uscita precoce), ma anche privando le imprese di strumenti efficaci di incentivazione e motivazione del personale, necessari a garantire il mantenimento e lo sviluppo progettuale del *know how* organizzativo con cui si propongono sul mercato. Sul versante dello sviluppo delle identità sociali, lo sviluppo del paradigma della flessibilità sembra aver messo in crisi il significato e la funzione del lavoro quale di-

mensione essenziale nel percorso di realizzazione personale e professionale delle persone, nonché nei processi di integrazione e coesione sociale. La divaricazione fra appartenenza all'organizzazione, stabilità e sviluppo delle carriere professionali rende la dimensione lavorativa estremamente problematica e spinge i singoli lavoratori ad assumere su di sé tutti i rischi delle transizioni che caratterizzano i passaggi critici della definizione della propria vita personale e professionale.

<sup>5</sup> Secondo quello che da più parti è definito «il processo di individualizzazione del lavoro» (Sennett, 2000; Paci, 2005).

mente molto avanzate o in settori in cui il rapporto fra capitale umano e capitale fisico è più determinante nella produzione di valore, soprattutto in mercati investiti da elementi di flessibilità molto spinti per le coorti di lavoratori in ingresso, si è diffusa invece la tendenza a individuare nel ricambio generazionale (secondo le logiche *young in – old out*) una via d'uscita rapida verso lo snellimento dei modelli produttivi e la riduzione del costo del lavoro (Contini, Rapiti, 1994).

Nel corso degli anni si è così diffusa una visione stereotipica delle competenze dei lavoratori anziani, più costosi dei giovani neoassunti, trovando nel prepensionamento e nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali una delle modalità più diffuse – sistematicamente richieste e sostanzialmente accettate – di riduzione degli organici e del costo del lavoro, soprattutto nelle grandi imprese e nei settori tradizionalmente più legati al sistema industriale fordista (Ambrosini, Ballarino, 2000; Marcaletti, 2007; Pirone, 2010).

## Conclusioni

Secondo i dati ISTAT, fra il 1977 e il 2010 il tasso di occupazione maschile è sceso in Italia dal 67,3% al 55%. Nello stesso periodo quello degli uomini al di sopra dei 65 anni si è a sua volta vistosamente ridimensionato, passando da due cifre a una (dal 13,3% al 5,7%). Diverso appare il cammino seguito dalla manodopera femminile. Nello stesso periodo la quota di occupate è infatti passata dal 31,8% al 46%, a dimostrazione di un coinvolgimento crescente nel mercato del lavoro. Anche fra le donne è tuttavia diminuito il già scarso coinvolgimento del segmento *over 65*, all'interno del quale la quota di occupate è scesa dal 3,3% all'1,3%.

Nello stesso periodo i matrimoni per 1.000 abitanti sono passati da 6,2 nel 1977 a 3,8 nel 2009. Nel 1977, l'82% degli sposi e il 90,4% delle spose aveva meno di 29 anni; nel 2009 queste percentuali sono scese rispettivamente al 27,8 e al 46,5%. Parallelamente il tasso di fecondità è sceso da 1,9 a 1,4 figli per donna nel 2008. In questo quadro, già nel 2005 l'ISTAT rilevava che l'età media della madre alla nascita del primo figlio, per molto tempo abbastanza stabile intorno ai 25 anni, è andata successivamente aumentando raggiungendo oggi la soglia dei 29 anni.

Sul mercato del lavoro l'incidenza dei giovani «neo-occupati» (18-29 anni) sul totale, tra ottobre e dicembre 2010, ha toccato il minimo storico del 39,8% (ISTAT, 2011b). A fronte di un'età media di pensionamento di 60,1 anni nel 2009 (dati Eurostat 2011), la recente riforma ha proiettato bruscamente in avanti i requisiti per il ritiro dal lavoro, prefigurando un aumento stimato della popolazione occupata pari al 5% entro quattro-sei anni (Mazzaferro, Morciano, 2012).

La destrutturazione dei tempi e del corso di vita è anche in Italia una realtà.

In questo contesto la crisi economico-finanziaria rischia di acuire le contraddizioni già presenti fra l'orizzonte temporale di breve periodo che governa le scelte del mondo produttivo e l'esigenza di cui sono portatori individui e famiglie e, soprattutto, coorti differenti, di pianificare con sufficiente prevedibilità il corso di vita (Anxo, Boulin, Fagan, 2006).

Lo scenario pre-crisi è stato dominato dall'emergere di nuovi modelli di rapporto fra flessibilità interna ed esterna all'impresa, prodotti dalla crisi del modello fordista (Barbier,

Nadel, 2002). In quel contesto, quasi tutti i paesi europei, Italia compresa, avevano negli anni posto in uso una varietà di strumenti di *policy* indirizzati in maniera più o meno diretta a favorire la partecipazione e l'integrazione dei lavoratori maturi nel mercato del lavoro. Tra gli strumenti di natura indiretta figurano misure con obiettivi più ampi di risparmio e razionalizzazione dei sistemi di protezione sociale, quali le riforme pensionistiche; l'innalzamento dell'età pensionabile; la riduzione degli incentivi al ritiro precoce; gli incentivi per favorire il *lifelong learning*; la legislazione antidiscriminazione e la riforma dei benefici per malattia e disabilità. Tra quelli più direttamente indirizzati ai lavoratori anziani figurano invece gli incentivi alle imprese per trattenere lavoratori anziani e/o favorirne il rientro; i *bonus* per i lavoratori per il prolungamento della vita lavorativa; gli schemi per il ritiro graduale; la flessibilizzazione delle forme di lavoro (*part-time*, *job sharing* ecc.); le campagne di informazione e sensibilizzazione (Eurofound, 2012).

Le risposte alla crisi si sono a loro volta diversificate, sia in relazione alla forza del suo manifestarsi nei vari contesti nazionali, sia in rapporto a quelle che, in questi stessi contesti, venivano individuate come priorità nazionali. Fra le tendenze comuni sono identificabili: la riduzione degli schemi di ritiro anticipato; l'ulteriore innalzamento dell'età pensionabile; il frequente passaggio al sistema contributivo e l'introduzione degli schemi previdenziali privati; l'ampliamento degli schemi per il ritiro parziale e la conferma degli incentivi a lavoratori e imprese per mantenere al lavoro lavoratori anziani (Eurofound, 2012).

Come sottolineato da alcuni, i processi di deistituzionalizzazione del corso di vita potrebbero aggravare le dinamiche connesse al cosiddetto «svantaggio cumulativo» (*cumulative advantage/disadvantage*). In altre parole, i processi connessi alla transizione demografica, da un lato, e l'insieme delle trasformazioni occorse o in atto nell'ambito dei sistemi produttivi e di *welfare*, dall'altro, sarebbero suscettibili di consolidare, ovvero di ampliare l'intensità delle disegualianze osservabili nell'ambito delle varie classi d'età (Dannefer, 2003). In tale contesto, la distribuzione delle risorse tra le diverse coorti e le traiettorie seguite dalla disegualianza all'interno delle diverse coorti verrebbero assumendo un'importanza crescente, soprattutto in relazione all'elaborazione delle risposte che dovrebbero essere fornite in termini di *policy*.

Alcuni recenti risultati prodotti dall'ISTAT (ISTAT, 2011a) sul senso di benessere soggettivo della popolazione italiana dai 14 anni in su hanno evidenziato che le persone mature, nella media, si ritengono contente della propria esistenza quasi quanto i più giovani. Alla domanda «Attualmente, quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso?» – potendo indicare un voto da 0 a 10 – le risposte degli individui maturi mostrano tra gli *over 75* una percentuale di «molto soddisfatti» piuttosto elevata (8,3%), inferiore solamente a quella della classe 14-17 anni (10,1%). In relazione al livello di soddisfazione delle persone occupate nei confronti del lavoro, soprattutto i maschi occupati nelle fasce di età superiori ai 60 anni si ritengono «molto soddisfatti» della propria occupazione, con percentuali superiori alla media di tutte le classi di età (15,2%). Tra gli *over 75* occupati, addirittura il 30,5% dichiara un'altissima soddisfazione, percentuale corrispondente a circa il doppio della media degli occupati e inferiore solamente a quella dei giovanissimi (15-17 anni). Anche tra le donne *over 60* si riscontrano percentuali di soddisfazione riguardo alla propria attività superiori alla media di tutte le classi di età, ma generalmente inferiori a quelle maschili.

I rispondenti a questa indagine hanno probabilmente potuto giovare di quelle che i so-

ciologi definirebbero traiettorie di vita sostenibili (Anxo, Boulin, Fagan, 2006). Nel loro caso, le opzioni di differenziazione del corso di vita hanno potuto essere appoggiate sulle solide fondamenta istituzionali del modello fordista, dando luogo nella maggior parte dei casi a modalità di ritiro dal lavoro già da tempo pianificate o prefigurate e caratterizzate da una disponibilità di risorse economiche considerata sufficiente.

Il panorama sociale attuale, con l'accentuata diversificazione delle traiettorie lavorative e biografiche e le accelerazioni in queste trasformazioni imposte dalla crisi, ci suggerisce invece che le scelte di *policy* che ci stanno di fronte dovranno necessariamente conciliare modalità innovative di istituzionalizzazione del corso di vita con più efficaci interventi per la redistribuzione delle risorse, tra le diverse coorti e, all'interno di queste, lungo la scala sociale. In tale contesto le politiche previdenziali rappresentano evidentemente solo uno dei numerosi aspetti da tenere in considerazione.

## Bibliografia

- Abburà L., Donati E., *Ageing: verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale*, IRES del Piemonte, Torino, 2004 (Quaderni di Ricerca n. 104).
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Accornero A., *Dal fordismo al postfordismo: il lavoro e i lavori*, «Quaderni di rassegna sindacale», n. 1, 2001, pp. 17-57.
- Ajello A.M., Meghnagi S., *La competenza tra flessibilità e specializzazione: il lavoro in contesti sociali e produttivi diversi*, Milano, Franco Angeli, 1998.
- Ambrosini M., Ballarino G., *Risorsa anziani e politiche di impresa: un patto da riscrivere*, in S. Molina (a cura di), *Le politiche per l'anzianato del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Anxo D., Boulin J.-Y., Fagan C., *Decent working time in a life-course perspective*, in J.-Y. Boulin, M. Lallement, J.C. Messenger, F. Michon (a cura di), *Decent Working Time. New Trends, New Issues*, ILO, Geneva, 2006, pp. 93-122.
- Armano E., *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, I libri di Emil, Bologna, 2010 (Libera la ricerca – Scienze Sociali, 2), <[http://www.ilibridiemil.it/images/File/Emil\\_Ricerca/2010/Armano\\_precarieta.pdf](http://www.ilibridiemil.it/images/File/Emil_Ricerca/2010/Armano_precarieta.pdf)>.
- Barbier J., Nadel H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.
- Beck U., *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000.
- Bonomi A., Rullani E., *Il capitalismo personale, vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.
- Butera F., *Il castello e la rete. Impresa, organizzazione e professioni nell'Europa degli anni '90*, Franco Angeli, Milano, 1990, nuova ed. 2005.
- Carli R., Panicia R.M., *Psicologia della formazione*, Il Mulino, Bologna, 1999.
- Carrera F., Mirabile M.L., *L'invecchiamento sociale. Lavoro e corsi di vita*, Ediesse, Roma, 2000.
- Castells M., *La nascita della società in rete*, Egea Libri Università Bocconi, Milano, 2002.
- Castagnaro C., Cagiano de Azevedo R., *Allungamento della vita: scenari per uno svecchiamento della popolazione*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», n. 10, maggio 2008.

- CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, 2011.
- Cohen D., *I nostri tempi moderni. Dal capitale finanziario al capitale umano*, Einaudi, Torino, 2001.
- Contini B., Rapiti F., *Young in, old out: nuovi pattern di mobilità dell'economia italiana*, «Lavoro e relazioni industriali», n. 3-4, 1994, pp. 51-76.
- Dannefer D., *Cumulative advantage/disadvantage and the life course: cross-fertilizing age and social science theory*, «The Journals of Gerontology: Social Sciences», Nov 2003, 58B, 6; ProQuest Nursing & Allied Health Source, pp. S327-S337.
- Dore R., *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Eurofound, *Impact of the recession on age management policies*, résumé, January 9, 2012.
- European Commission, *Active Ageing*, 2012 (Special Eurobarometer, 378).
- Fanelli F., Terri F., Bagnato S., Pagano P., Poti S., Attanasio S., Carli R., *Il rapporto di lavoro atipico: modelli culturali, criticità e linee di sviluppo*, «Rivista di psicologia clinica», n. 1, 2006, <[www.rivistadipsicologiaclinica.it/italiano/numero1/FaTeBaPaPoAtCa.htm](http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/italiano/numero1/FaTeBaPaPoAtCa.htm)>.
- Guillemard A.M., *L'âge de l'emploi. Les sociétés face à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Paris, 2003.
- Guillemard A.M., *The advent of a flexible life-course and the reconfiguration of welfare*, in J.G. Andersen, A.M. Guillemard, P. Jensen, B. Pfau-Effinger (a cura di), *The Changing Face of Welfare*, Policy Press, Bristol, 2005, pp. 55-75.
- Guillemard A.M., *Una nuova gestione delle età in una società longeva*, «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 3 (n. speciale «Corso di vita»), 2007, pp. 131-147.
- Harvey D., *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1997, nuova ed. 2010.
- Heinz W., *Status passages as micro-macro linkages in life course research*, in A. Weymann, W. Heinz, *Society and Biography: Interrelationships between Social Structure, Institutions and the Life Course*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim, 1996, pp. 51-65.
- Heinz W.R., *Vocational identity and flexible work: a contradicting or constrictive relation?*, in F. Rauner, E. Smith, U. Hauschildt, H. Zelloth (a cura di), *Innovative Apprenticeships. Promoting Successful School-to-Work Transitions*, INAP, Turin, 2009 (Conference Proceedings), pp. 35-47.
- Hollingsworth R.J., *Continuità e mutamento nei sistemi sociali di produzione. I casi di Giappone, Germania e Stati Uniti*, in R. Lodigiani, M. Martinelli, *Dentro e oltre i postfordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano, 2002, pp. 83-127.
- ISFOL, *Il lavoro in Italia: profili, percorsi, politiche*, a cura di M. Giovine, Franco Angeli, Milano, 1998.
- ISFOL, *Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro*, a cura di G. Linfante, A. Scasellati, Franco Angeli, Milano, 2002.
- ISTAT, *Indagine multiscopo «Aspetti della vita quotidiana» 2010*, ISTAT, Roma, 10 agosto 2011a.
- ISTAT, *Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2010*, ISTAT, Roma, 23 maggio 2011b.
- ISTAT, *Noi Italia 2012*, ISTAT, Roma, febbraio 2012.
- Kholi M., *The institutionalization of the life course: looking back to look ahead*, «Research in Human Development», 4 (2007), n. 3-4, pp. 253-271.
- Lodigiani R., Martinelli M. (a cura di), *Dentro e oltre i postfordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano, 2002.



- Malpede C., Villosio C., *Dal lavoro al pensionamento*, Franco Angeli, Milano, 2009.
- Marcaletti F., *L'orizzonte del lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'ageing society*, Vita e Pensiero, Milano, 2007.
- Marshall V.W., *Agency, structure, and the life course in the era of reflexive modernization, Presented in a symposium on The Life Course in the 21<sup>st</sup> Century*, American Sociological Association meetings, Washington, 2000.
- Martinelli M., *Il legame incrinato. Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita e Pensiero, Milano, 2003.
- Mayer K.U., *The sociology of the life course and life span psychology – diverging or converging pathways?*, in U.M. Staudinger, U. Lindenberger (a cura di), *Understanding Human Development: Lifespan Psychology in Exchange with Other Disciplines*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, 2002, pp. 463-483.
- Mazzaferro C., Morciano M., *Il fattore anziani al lavoro*, «Lavoce.info», 3 febbraio 2012.
- Mingione E., Pugliese E., *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2002.
- Mirabile M.L., *Vita attiva? I «giovani anziani» fra insicurezza e partecipazione*, Ediesse, Roma, 2009.
- Molina S. (a cura di), *Le politiche aziendali per l'anzianato del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Oliverio A., *Maturità e vecchiaia*, Feltrinelli, Milano, 1977.
- Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Pirone F., *Strategie possibili d'attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi dall'occupazione dipendente*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», n. 12, 2009, pp. 86-102.
- Pirone F., *La transizione dall'occupazione al pensionamento. Una ricerca tra i lavoratori anziani dell'industria automobilistica italiana*, Ediesse, Roma, 2010.
- Riley M.W., Foner A., Waring J., *Sociology of age*, in N.J. Smelser (a cura di), *Handbook of Sociology*, Sage Publications, Newbury Park, 1988, pp. 243-290.
- Salvatore S., *Per un discorso psicologico di scenario: la crisi del fordismo come rottura del nesso azione/organizzazione*, «Psicologia clinica», n. 2, 1996, pp. 139-153.
- Saraceno C. (a cura di), *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2000.
- Stranges M., *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro in Italia*, «Quaderni europei sul nuovo welfare», n. 10, 2008, pp. 192-209.
- Supiot A., *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003.
- Touraine A., *La società postindustriale*, Il Mulino, Bologna, 1969.
- WHO, 2011, <[www.who.int/ageing/en](http://www.who.int/ageing/en)>.

**Per citare questo articolo:** Pietro Checchucci, Roberta Fefè, *Le dimensioni sociali e lavorative della seconda parte del ciclo di vita*, «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 77-93.