

**Che cosa conta ancora del lavoro. Un'analisi longitudinale e cross-country degli atteggiamenti diffusi negli ultimi 40 anni**

---

Roberto Albano

Tania Parisi

**n° 02-2016**

# **Che cosa conta ancora del lavoro. Un'analisi longitudinale e cross-country degli atteggiamenti diffusi negli ultimi 40 anni**

Roberto Albano, Università di Torino

Tania Parisi, Università di Torino

Il working paper è una versione rivista sulla base dei commenti dei discussant (Mariella Bella - Università di Torino, Marianna Filandri - Università di Torino e Gianfranco Pomatto - Università di Torino) dell'originale presentato dagli autori nel seminario del 17/02/2016 organizzato dall'Osservatorio MU.S.I.C.

Osservatorio sul Mutamento Sociale e Innovazione  
Culturale (MU.S.I.C.)

Dipartimento di Culture, Politica e Società

Lungo Dora Siena 100 - 10153 Torino

mail: [osservatorio.music@unito.it](mailto:osservatorio.music@unito.it)

telefono: 011 6702628



## **ABSTRACT**

Influential scholars have theorized “the end of working society”, “la société au-delà de l’emploi” or “le désenchantement du travail”. Following these (more or less) radical interpretations, we should observe that in highly developed countries the significance of work would decrease among citizens, resulting in a decline in its value and its centrality. The loss of centrality of work in people’s life could have many consequences, since it performs not just an economic function. Which individual needs are still satisfied through the work? Did their importance change over time, between men and women, generations, different nationalities? Data from four waves of the "European Values Survey" (EVS) on these topics are available for the analysis; they cover a relative wide time span ranging from 1981 to 2008. Using these data, we try to answer the questions above, focusing on the Italian case and comparing it with other countries with different forms of protection and job security and different models of welfare.

Keywords: Cultural Change, European Values Survey, Factor Analysis, Post-Work Society, Work Values

I paragrafi 1, 2 e 3 del paper sono stati scritti da Roberto Albano, i parr. 4 e 5 da Tania Parisi e il par. 6 da entrambi.

## INTRODUZIONE

Entro le scienze sociali, a partire dai primi del Novecento, si è sviluppata una gran mole di riflessioni teoriche e di ricerche empiriche sulle (dis)funzioni che l'attività lavorativa gioca, in negativo o in positivo, per lo sviluppo delle identità individuali e sociali e dunque anche per il benessere e la qualità della vita delle persone in età adulta. Questo interesse non faceva che ricalcare un senso comune sulla centralità del lavoro per la vita di individui, gruppi e comunità, rintracciabile anche in detti e proverbi diffusi. Esigenza, quella del diritto al lavoro, recepita dalle stesse norme giuridiche ai livelli più alti della gerarchia delle fonti: tale è il caso della Costituzione italiana del 1948 che afferma già dal primo articolo che "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro", chiarificando poi nella sua parte più "economica" (segnatamente negli articoli dal 35 al 40) alcune qualità fondamentali che il lavoro deve avere e che devono essere garantite a tutti i lavoratori.

A partire dagli anni Settanta del Novecento, da quando cioè il modello della piena occupazione è entrato in crisi nei paesi occidentali, slegandosi dalla crescita economica, autorevoli scienziati sociali hanno teorizzato in varie forme la "fine della società del lavoro" con il conseguente avvento della società "au-delà de l'emploi". Per alcuni, il lavoro che sarebbe arrivato al capolinea è quello del posto fisso; per altri assistiamo alla fine del lavoro dipendente retribuito, ancorché precario; per altri ancora è persino giunta la fine del lavoro tout court a favore dell'opera e dell'ozio creativo, mentre c'è chi preferisce limitarsi a parlare di "disincanto del lavoro". Diagnosi che hanno come conseguenze proposte e ricette diverse per ri-fondare il contratto sociale tra cittadino e stato, tra cittadino e mercato, tra cittadino e corpi intermedi.

Se queste interpretazioni (più o meno) radicali fossero fondate, nei paesi altamente sviluppati dovremmo assistere a una diminuzione di importanza attribuita dai cittadini al lavoro; insomma, se così stanno le cose, dovremmo osservare che il lavoro cessa di essere un valore importante per un crescente numero di persone, ma soprattutto per le nuove generazioni, socializzate<sup>1</sup> a una

---

<sup>1</sup> Con molti psicologi e sociologi che hanno studiato il processo di socializzazione, condividiamo l'assunto che i valori di base di un individuo, salvo esperienze di riconversione, riflettano di solito in buona parte ciò che ha appreso durante gli anni della sua adolescenza (*pre-adulthood*): cfr. ad es. Erikson, Erikson, 1982, trad. it. 1984; Costa, McCrae, 1980.

diversa concezione del lavoro rispetto alle generazioni passate. La perdita di centralità del lavoro nella vita delle persone potrebbe avere importanti conseguenze non solo sul piano della sfera economica, ma anche sulla vita sociale in generale. Quali bisogni individuali sono ancora soddisfatti attraverso lo svolgimento di attività lavorative? La loro importanza è cambiata nel corso del tempo, tra uomini e donne, tra le generazioni, tra persone di nazionalità diversa? Ha ancora senso preoccuparsi del benessere soggettivo al lavoro, dei suoi aspetti più legati alla motivazione, allo sviluppo di competenze, all'autorealizzazione, al di là degli aspetti della sicurezza, della salute intesa come assenza di fattori patogenetici e dei cosiddetti "fattori igienici" (ambiente fisico, remunerazione, orario di lavoro ecc.)?

Su alcune di tali questioni ci concentriamo in questo scritto, provando a misurare i *work values* e poi mettendo a prova empirica alcune ipotesi ricavate dalla abbondante letteratura che preconizza il progressivo declino della centralità del lavoro nelle economie avanzate. Prima di dedicarci a questa tesi, esamineremo brevemente il concetto di "valore" da un punto di vista teorico. Argomenteremo che i valori possono essere visti come strutture relativamente stabili che organizzano gli atteggiamenti, configurazioni tuttora importanti nella vita delle persone, nonostante una certa vulgata li consideri in progressivo declino o ormai desueti nella regolazione dell'agire sociale. Mostriamo poi come i valori si possano rilevare empiricamente, anche con dati quantitativi, con apposite tecniche.

Utilizzando alcuni dati di un'importante ricerca longitudinale svolta in molti paesi europei a partire dal 1981, dopo aver misurato i valori legati al lavoro, cercheremo di dare una risposta empirica alla tesi della fine della centralità culturale del lavoro, focalizzando l'attenzione sul caso italiano ma sempre a confronto con altri paesi europei caratterizzati da differenti forme di protezione e sicurezza del lavoro e da diversi modelli di welfare.

## **INQUADRAMENTO TEORICO-METODOLOGICO DELLA RICERCA**

Nel formulare in modo più specifico la domanda di ricerca, facciamo riferimento a un quadro teorico-metodologico più generale e a uno più specifico; il primo è attinente allo studio sociologico empirico dei valori, il secondo ci guida nella

formulazione di ipotesi sostantive di ricerca sul valore culturale del lavoro. Partendo dal quadro teorico-metodologico generale<sup>2</sup>, affermiamo che i valori del lavoro, come del resto i valori in generale, sono strutture, configurazioni persistenti, anche nella modernità avanzata.

Si parla molto di valori in chiave critica e nei mezzi di informazione si trovano spesso analisi che lamentano la “crisi”, o persino la “scomparsa”, dei valori:

- tra le giovani generazioni rispetto alle precedenti;
- tra gli outsiders rispetto agli established, qualunque sia il cleavage, regionale, etnico, di classe, di capitale culturale, occupazionale ecc.;
- nelle società post-industriali, o post-moderne, rispetto a quelle del passato; le società attuali sarebbero caratterizzate da un individualismo nichilista, dove tutto è assolutamente relativo, nonché dalla tecnocrazia, in cui le regole di funzionamento, che cambiano rapidamente, hanno sostituito i valori, mentre in quelle del passato l'azione sociale sarebbe stata ispirata da valori umani profondi e condivisi, trasmessi dai genitori ai figli dalla scuola agli studenti, dal privato al pubblico.

Alcune di queste analisi sono proposte, con un maggior grado di sofisticazione intellettuale, anche da alcuni scienziati sociali; altri ritengono invece che siano empiricamente infondate<sup>3</sup>.

Prima di affrontare il presunto declino dei valori, compresi quelli riguardanti il lavoro, conviene definire teoricamente il concetto e indicare gli strumenti attraverso cui riteniamo si possano rilevare.

Condividendo la riflessione di un noto economista, Albert Hirschman (1982, trad. it. 1983), cominciamo con il dire che i valori non sono preferenze. *De gustibus non est disputandum*: un gusto di cui si discute cessa immediatamente di essere tale. Riprendendo il filosofo Harry G. Frankfurt, Hirschman nota che gli esseri umani hanno la capacità di fare un passo indietro rispetto alle proprie preferenze di ordine primo per chiedersi se “davvero si desiderano quei desideri”; sono cioè in

---

<sup>2</sup> Questo primo quadro teorico ci fornisce degli asserti che non sottoponiamo in questa sede a test empirico; tuttavia, della validità di tali asserti possiamo ragionevolmente argomentare, sulla base di una ampia e accreditata letteratura sociologica, qui solo in minima parte citata.

<sup>3</sup> Boudon (2002, trad. it 2003) cita alcuni celebri sociologi contemporanei per i quali la globalizzazione sta portando a un individualismo sterile, al nichilismo e alla dissoluzione delle relazioni comunitarie. Le loro sofisticate analisi e quelle di altri pessimisti meno noti, sono definite da Boudon “sociologia da bar”.

grado di formulare preferenze di ordine secondo, o “metapreferenze” (ivi, p. 76), ciò che noi qui chiamiamo “valori”. La nostra esperienza ci suggerisce che viviamo in un universo valutativo, passiamo cioè buona parte del nostro tempo a formulare/emettere giudizi di valore, nella sfera privata come in quella pubblica, anche quando ciò non si traduce in comportamenti effettivi (Sciolla, 2008).

Passiamo dunque a definire meglio il concetto di valore: se le preferenze riguardano bisogni psico-fisiologici, desideri dell'individuo, i valori riguardano ciò che un individuo *dovrebbe* desiderare sulla base di ciò che percepisce come giusto/sbagliato, buono/cattivo ecc.; i valori sono i presupposti delle norme; aderire nei fatti a un valore include il rispetto delle norme che ne derivano (Sciolla, 2005).

Facciamo ora un passo ulteriore; spostando la prospettiva sulla dimensione collettiva dei processi sociali, conveniamo con il sociologo francese Olivier Galland sul fatto che i valori sono espressione degli orientamenti profondi e delle credenze collettive di una società (Galland, Lemel, 2006); per accedere a tali orientamenti, lo scienziato sociale deve raccogliere dati empirici, senza però limitarsi a fare mere fotografie di opinioni volatili.

Aggiungiamo, solo per ulteriore chiarezza, che occorre essere in grado di individuare gli assunti profondi, latenti, di base, che organizzano le dichiarazioni manifeste spesso incoerenti, soprattutto quelle individuali, manifestate verbalmente, soggette a incertezza, scarsa capacità di introspezione, autoinganno, perturbazioni contestuali temporanee.

Come è stato detto da alcuni eminenti psicologi sociali, i valori rappresentano strutture cognitive che, influenzando i processi con cui rappresentiamo e valutiamo noi stessi e il mondo, guidano le nostre condotte (Allport, 1955; Hofstede, 1980).

Molti sociologi e psicologi sociali convergono da tempo sul fatto che i valori sono più stabili degli atteggiamenti, perché i primi sono più generali (a-specifici), mentre i secondi sono riferiti a specifici oggetti, situazioni o comportamenti dal carattere più mutevole e contingente (Marradi, Arculeo, 1984; Roccato, 2008).

È però proprio attraverso lo studio empirico degli atteggiamenti che possiamo accedere alla dimensione più nascosta, latente, delle configurazioni valoriali. Certo occorre evitare “di scambiare le strutture di senso degli intervistati con le strutture di senso che guidano un'indagine sociologica” (Albano, Loera, 2004). In

altri termini: ciò che chiameremo qui, come in altre ricerche condotte in passato, “configurazione di valori” sono un numero ridotto di variabili latenti che interpretano una batteria ampia di domande; configurazione (struttura, costellazione) che va giudicata per la sua parsimonia e capacità euristica e non certo per la capacità di riprodurre le numerose strutture valoriali (solo parzialmente coerenti e mutevoli) effettivamente presenti nella mente di ciascun intervistato.

Le dimensioni latenti, che il ricercatore individua mediante l'indagine survey e interpreta come criteri di organizzazione delle variabili manifeste (le risposte al questionario), necessariamente non coincidono con l'infinita molteplicità della realtà empirica. Tuttavia, se tali variabili nascoste introducono nei dati accessibili all'osservazione un ordine e se questo semplifica la varietà del dato empirico, allora ne consegue un primo riconoscimento della loro utilità sul piano scientifico. Occorre anche valutare se tali costrutti gettano luce su altre variabili, o se permettono di rispondere a domande teoriche o falsificare/corroborare ipotesi teoriche. Così come occorre valutare se tali costrutti siano replicabili su insiemi e sottoinsiemi diversi di casi, nello spazio e nel tempo.

Tracciato il primo quadro teorico-metodologico, possiamo esplicitare il piano operativo con esso congruente: attraverso una batteria di 12 item, relativa ad atteggiamenti verso alcuni aspetti del lavoro, somministrata in modo invariato a campioni di popolazione di vari paesi europei nel corso di più rilevazioni (*repeated cross-national surveys*), mostriamo, mediante l'uso della tecnica di analisi multivariata denominata Analisi Fattoriale (per una presentazione, cfr. Albano, Molino 2013) come si possa individuare una configurazione latente, diffusa e persistente, che organizza le risposte degli intervistati e che possiamo definire come configurazione valoriale: non quindi uno stato di carenza/appagamento dell'intervistato su alcuni bisogni (di questo vedremo alcuni aspetti, con domande relative alla soddisfazione per il lavoro e per la propria vita) ma concezioni del desiderabile in tema di lavoro.

La seconda cornice teorica della presente ricerca, concerne il rapporto tra individui e lavoro nella costruzione delle identità personali, sociali e collettive.

Essa consiste nel mettere a confronto due tesi opposte: quella della persistenza della centralità del lavoro nella società contemporanea vs. la tesi del declino

dell'ideologia del lavoro come fonte di appagamento di bisogni individuali di riconoscimento sociale e di autorealizzazione.

In epoca moderna, a partire dalla metà del XIX secolo e ancora più nel corso del Novecento, il lavoro retribuito si è affermato come momento cruciale dell'integrazione e dell'inclusione sociale. Il tema dell'*emancipazione del lavoro*, che aveva segnato profondamente le vicende del movimento operaio dal 1848 al 1968, cede terreno negli ultimi decenni a un tema che già era compresente al primo ma era rimasto marginale nel movimento, al di là di alcune ristrette cerchie intellettuali, quello dell'*emancipazione dal lavoro*.

Cominciamo dal primo, l'emancipazione del lavoro, e consideriamolo in quanto orientamento al valore (nel senso weberiano, *Wertbeziehung*) che ha guidato per lungo tempo la ricerca sociale e psicologica nelle organizzazioni.

Non è qui possibile passare in rassegna le scuole, gli indirizzi, le teorie che si sono occupati della centralità del lavoro per la costruzione delle identità. Si possono ricordare, a mero titolo esempio selezionando tra i molti, gli studi e le ricerche della grande scuola delle *Human Relations* sulle relazioni sociali informali entro le grandi organizzazioni (a partire dai noti studi a Hawthorne); la *Sociologie du travail* fondata da Georges Friedmann negli anni Quaranta del Novecento, che ha come principio fondante la valorizzazione cognitiva, morale e sociale del lavoratore; le tesi elaborate da Helmut Schelsky alla fine degli anni Sessanta sulla funzione emancipativa, oltre che strumentale, del lavoro nella società moderna (1972); la riflessione antropologica di Dominique Méda (1995, trad. it. 1997) che da un lato ritiene necessario "disincantare" le figure del lavoro e del lavoratore, liberarlo dalle aspettative troppo forti, ma allo stesso tempo lo considera un bene di cui auspica una riorganizzazione sociale, una riprogrammazione ad accesso equo, anche per le donne: un valore importante tra altri, non più l'essenza dell'uomo.

Da torinesi, ci piace anche citare una ricerca svolta da alcuni importanti sociologi italiani, tra cui Luciano Gallino, a Torino nella seconda metà degli anni Ottanta, città simbolo del lavoro operaio nella grande industria, che confermava la centralità del lavoro nelle vite individuali, non solo per gli aspetti economici ma per la più ampia partecipazione sociale, pur a fronte di una sua relativizzazione rispetto a valori della sfera extra-lavorativa (Ceri, a cura di, 1988).

Una conferma, se ve ne fosse bisogno, dell'importanza assunta dal lavoro nelle società industrializzate per tutto il Novecento è una certa ritrosia della ricerca sociale a trattare il tema della disoccupazione: “dei disoccupati si parla poco e malvolentieri. Si coltivano stereotipi di segno opposto, vittimistici o colpevolizzanti, pauperistici o minimizzanti” (Ambrosini, Coletto, Guglielmi, a cura di, 2014). Con alcune notevoli eccezioni, tra cui la celebre ricerca svolta negli anni Trenta da Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda e Hans Zeisel sui disoccupati di Marienthal (1933, trad. it. 1986). Gli autori, studiando il venir meno di occasioni di lavoro remunerato in una comunità operaia austriaca a rapido declino industriale, notavano come il venir meno dell'impegno lavorativo fosse per la maggior parte dei disoccupati un “tragico dono”. Il lavoro non aveva (ha) solo la funzione di garantire la sicurezza economica; attraverso il lavoro le comunità e gli individui soddisfa(ceva)no anche altri importanti bisogni psicologici e sociali.

In un testo successivo, è stata la stessa Jahoda (*Employment and Unemployment: A social Psychological Analysis*, 1982) a codificare altre funzioni del lavoro che garantiscono il benessere delle persone e di cui i disoccupati vengono perciò privati; riassumendo le riflessioni dell'autrice e utilizzando una terminologia parzialmente diversa possiamo dire che il lavoro organizzato:

- struttura i tempi di vita e le attività extralavorative delle persone, delle famiglie, delle comunità;
- favorisce la creazione di capitale sociale, mettendo in rete gli individui, facendoli collaborare a obiettivi comuni;
- fornisce un'identità sociale ai membri delle organizzazioni e dei gruppi sociali e delle comunità che gravitano attorno alle prime.

Queste componenti del soddisfacimento dei bisogni degli individui costruito attraverso il lavoro, accanto alla funzione della sicurezza economica, sono ancora oggi rilevanti? Come cambia la loro importanza relativa nel tempo? Uomini e donne, le diverse generazioni, persone di nazionalità diversa mostrano di avere le stesse concezioni in merito?

A partire dalla fine degli anni Settanta, accanto a un'analisi della fine della società fordista, si è dapprima affacciata e poi ampliata sulla scena delle discipline filosofiche, politiche e sociali la tesi della fine della società del lavoro e della sua ideologia. Per alcuni questo è un passaggio desiderabile; il lavoro appartiene alla

sfera della necessità e va distinto dall'opera, che invece appartiene alla sfera della libertà. Per altri siamo di fronte a un processo inarrestabile, già nei fatti, che piaccia o meno.

Nel solco della riflessione di Hannah Arendt (1958, trad. it. 1964), André Gorz è stato tra i primi a preconizzare la fine della società fondata sul lavoro e della relativa ideologia che fa discendere l'integrazione sociale, il riconoscimento e la costruzione dell'identità sociale in gran parte dal lavoro svolto; il filosofo francese sostiene che i mutamenti in corso nel capitalismo contemporaneo contengono grandi potenzialità liberatorie (1988, trad. it. 1992).

Per altri autori, molto più prosaicamente, è giunto il momento di riconoscere che né il liberismo né il keynesismo sono più in grado nella fase avanzata del capitalismo di mantenere la promessa della piena occupazione. Quello della liberazione dal lavoro non è quindi prioritariamente un problema di etica e filosofia politica, ma piuttosto un'esigenza sistemica. Come minimo, ci troviamo di fronte a un forte ridimensionamento delle opportunità occupazionali. Semplificando, l'idea di fondo è che a causa della razionalizzazione tecnologica e organizzativa, in particolare a seguito della robotizzazione e dell'inserimento delle ICT nei processi produttivi (Rifkin, 1995, trad. it. 1995), l'incidenza quantitativa e qualitativa del lavoro umano come fattore di produzione economica sarebbe destinata a diminuire inevitabilmente nei paesi altamente modernizzati; il numero di posti di lavoro distrutti dall'innovazione socio-tecnica, soprattutto quelli a basso tenore di capitale umano, non sarebbe compensato dai nuovi posti di lavoro creato nella supervisione dei processi automatizzati e nell'economia dei servizi.

Allo stesso tempo però, la ricchezza prodotta, se opportunamente ridistribuita (ad esempio attraverso un reddito di cittadinanza universalistico), sarebbe sufficiente per soddisfare i bisogni di sopravvivenza e la coesione sociale, ribaltando così la mancanza di lavoro in liberazione dal lavoro. Progressivamente liberati dal lavoro economicamente remunerato come mezzo di sopravvivenza, ma soprattutto dall'ingombrante e totalizzante etica lavorativa, i cittadini potrebbero dedicarsi nel tempo libero alla vita attiva, all'ozio creativo, coltivando i propri interessi, la partecipazione politica e associativa, il volontariato, le relazioni di prossimità domestica, il lavoro di impegno civile (Beck, 1999, trad. it. 2000).

Tutto ciò ha come correlato il declino generalizzato e progressivo della centralità economica e assiologica del lavoro. Secondo Zygmunt Bauman (1998, trad. it.

2004), le nostre società si allontanano progressivamente dall'etica lavoristica verso l'estetica del consumo: la produzione di massa non richiede più una massiccia quantità di ore di lavoro-umano e così i poveri non sono più disoccupati e sotto-occupati, bensì i sotto-consumatori.

Non ci dilunghiamo oltre in questo campo teorico, che comprende molti autori, di varia appartenenza disciplinare, con posizioni assai diversificate: si va da chi porta la retorica della fine del lavoro alle estreme conseguenze, dichiarando il lavoro "male comune" (invece che bene comune), a chi invece fa delle sintesi più equilibrate in cui la figura del lavoro si emancipa dal regno delle necessità dilatandosi fino a comprendere (non senza contraddizioni) attività di volontario e di impegno civile, o più semplicemente perde l'aura sacrale e si posiziona alla pari tra altri importanti valori sociali.

Il focus prioritario del nostro ragionamento è di carattere empirico. Se l'assunto di base comune alle teorie della fine del lavoro è vero, e cioè che siamo di fronte a un tramonto (volenti o nolenti) della figura del cittadino laborioso, che costruisce il suo sé, la sua biografia, la sua integrazione sociale attorno alla (dis)occupazione e che ottiene (o meno) riconoscimento sociale in buon grado a partire dal suo status occupazionale, allora dovremmo trovare di tale assunto delle "spie" di validità nelle rilevazioni quantitative longitudinali internazionali sui valori e gli atteggiamenti più diffusi. Come ricorda Boudon (2002, trad. it. 2003), negli anni '60 negli USA il senso comune e molti intellettuali tendevano a vedere discontinuità radicali tra le generazioni; al contrario, Kenneth Keniston (1968, trad. it. 1972) sulla base di indagini survey mostrava che i giovani americani, gli studenti del *free speech movement*, sottoscrivevano in realtà gli stessi valori dei loro genitori e che anzi avrebbero voluto rafforzarli e approfondirli.

Nel nostro contributo analizziamo alcune variabili rilevate all'interno di un'importante repeated cross-country survey, la *European Values Survey*. Avviata nel 1981, è arrivata nel 2008/2010 alla quarta edizione (nel 2017/8 si terrà la quinta wave).

Nel prossimo paragrafo formuliamo alcune ipotesi sulla base di due quadri teorici, quello relativo alla misurazione dei *work values* e quello relativo all'importanza del lavoro per le persone e al suo presunto attuale declino. Queste ipotesi nel loro complesso costituiscono la nostra domanda di ricerca in chiave operativa a cui cercheremo di rispondere attraverso l'analisi secondaria dei dati della EVS.

La convinzione che abbiamo maturato prima di osservare i dati, supportata dalle riflessioni teoriche precedentemente sintetizzate, è che il lavoro, nelle sue diverse forme, continui a mostrarsi, invariabilmente nell'arco temporale da noi preso in considerazione, come elemento nodale della morale e della formazione delle identità personali e collettive. Con una specificazione: "il lavoro adempie alla sua funzione psicologica per un soggetto alla sola condizione che gli consenta di entrare in un mondo sociale le cui regole siano tali che egli possa usarle come un vero riferimento" (Clot, 1999, trad. it 2006). In altri termini, il lavoro non è mai solo organizzato dalle regole prescritte dalle direzioni, che costituiscono l'organizzazione del lavoro; sempre, anche nel taylorismo più estremo, il lavoro organizzato è sempre ri-organizzato dai lavoratori: l'organizzazione del lavoro, per citare di nuovo la "clinica del lavoro" di Yves Clot, non fa che anticipare il lavoro di organizzazione messo in atto dal collettivo di lavoro, che attorno al lavoro di organizzazione, a integrazione e talvolta in opposizione al lavoro prescritto, struttura le proprie competenze e la propria identità collettiva.

Le prime analisi più descrittive da noi svolte ci hanno convinto che valeva la pena dettagliare meglio le ipotesi controdeduttive rispetto alla nostra convinzione di fondo e poi sottoporle a test di falsificazione empirica.

Poiché la concezione dell'importanza data al lavoro remunerato dipende in certa misura dalle forme di protezione e sicurezza sociale messe in campo, scegliamo di confrontare l'Italia con altri paesi. Gli altri quattro paesi scelti, hanno un regolazione diversa del mercato del lavoro e delle forme di tutela del reddito per i disoccupati. Danimarca, Francia, Gran Bretagna e Spagna. Il nostro focus principale di analisi è comunque il caso italiano.

## **DOMANDE E IPOTESI DI RICERCA**

Per quanto concerne la parte dell'analisi dei dati volta a individuare le configurazioni valoriali latenti alle variabili osservate in tema di atteggiamenti verso il lavoro, ci siamo chiesti se è possibile osservare una persistenza nel tempo e nello spazio di tali configurazioni, fattori latenti. Pur trattandosi di un'analisi esplorativa, abbiamo posto alcuni vincoli a priori al modello di misurazione, ossia:

- il “rendimento” della configurazione valoriale, ossia un buon adattamento del modello ai dati combinato alla parsimonia (Ricolfi, 1987);
- l’interpretabilità dei fattori latenti anche alla luce di conoscenze pregresse, teoriche e/o empiriche, sulle dimensioni ritenute importanti nel lavoro, guardando in particolare agli studi di sociologia e psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
- la replicabilità della soluzione fattoriale nei vari paesi;
- la replicabilità della soluzione fattoriale nelle diverse rilevazioni temporali;
- la replicabilità della soluzione fattoriale in fasce diverse di popolazione (ad es. per genere ed età).

Per quanto concerne la restante parte dell’analisi, quella in questa sede di maggior interesse, abbiamo ricavato deduttivamente dal secondo quadro teorico, in particolar modo dalle tesi sulla fine della società del lavoro e della sua ideologia, alcune ipotesi di ricerca che di seguito elenchiamo, numerandole. Ogni ipotesi viene testata per ciascun distinto paese e poi anche sul campione totale dei 5 paesi.

Definiamo dapprima tre indici (*composite indicators*) ricavati dalla batteria sui Work Values:

- VCL è il punteggio grezzo del valore complessivo del lavoro (nei suoi vari aspetti); enumera le risposte positive a ciascun item della batteria usata per rilevare l’importanza dei work values;
- VIL è il punteggio standardizzato stimato (con l’analisi fattoriale) del valore intrinseco del lavoro;
- VEL è il punteggio standardizzato stimato (con l’analisi fattoriale) del valore estrinseco del lavoro.

Hps 0 : La soddisfazione per la propria vita e la soddisfazione per il lavoro diventano sempre più reciprocamente indipendenti nel post-fordismo<sup>4</sup>.

Hps 1 : Il VCL registrato nella popolazione diminuisce nel tempo.

Hps 1A: Il VCL diminuisce da una generazione a quella successiva.

---

<sup>4</sup> Abbiamo dato numero zero a questa ipotesi perché è l’unica che non riguarda in qualche modo il piano valoriale.

Hps 1B: Il VCL è minore tra i non occupati che tra gli occupati; gli occupati razionalizzano come valore ciò che fanno; i non occupati non considerano l'aspetto intrinseco del lavoro come valore, al più considerano il lavoro come necessità per alcuni aspetti estrinseci. HPS 1B-BIS: La differenza tra i due gruppi è maggiore nei paesi in cui il livello di protezione sociale è più alto.

Hps 1C: Il VCL diminuisce al crescere del livello di istruzione; persone più istruite hanno maggiori interessi in altri ambiti e maggiori chance, intellettuali e materiali, di trovarvi le soddisfazioni ai loro bisogni.

Hps 1D: Il VCL diminuisce nel tempo più marcatamente per gli uomini; ciò per il passaggio dal fordismo, in cui era centrale il male breadwinner, al post-fordismo, in cui è centrale la coppia dual earner.

Hps 2: Il VIL registrato nella popolazione diminuisce nel tempo.

Hps 2A: Il VIL diminuisce da una generazione a quella successiva.

Hps 2B: Il VIL è minore tra i non occupati che tra gli occupati e, Hps 2B-bis, il gap si amplia nel tempo; Hps 2B-bis: gli occupati razionalizzano come valore ciò che fanno, i non occupati non considerano l'aspetto intrinseco come valore.

Hps 2C: Il VIL diminuisce al crescere del livello di istruzione; persone più istruite hanno maggiori interessi in altri ambiti e maggiori chance di trovarvi le soddisfazioni ai loro bisogni di autorealizzazione.

Hps 2D: Il VIL diminuisce nel tempo più marcatamente per gli uomini; ciò per il passaggio dal fordismo, in cui era centrale il male breadwinner, al post-fordismo, in cui è centrale la coppia dual earner.

Hps 3: Il VEL diminuisce nel tempo e, Hps 3-bis di più nei paesi che prevedono maggiori tutele del reddito minimo slegate dal lavoro.

Hps 3A: Il VEL diminuisce da una generazione a quella successiva e, Hps 3A-bis di più nei paesi che prevedono maggiori tutele del reddito minimo.

Hps 3B: Il VEL è minore tra i non occupati che tra gli occupati; Hps 3B-bis: Il gap si amplia di più nei paesi che prevedono maggiori tutele del reddito minimo.

Hps 3C: Il VEL diminuisce al crescere del livello di istruzione; persone più istruite hanno più alti livelli di capitale umano e sociale e maggiori chance di trovare grazie a questi le soddisfazioni ai loro bisogni di sicurezza economica.

Hps 3D: Il VEL diminuisce nel tempo più marcatamente per gli uomini, per il passaggio dal fordismo, in cui era centrale il *male breadwinner*, al post-fordismo, in cui è centrale la coppia *dual earner*.

## DATI, TECNICHE DI ANALISI, INDICI

I dati longitudinali disponibili per studiare il mutamento dei valori del lavoro sono pochi e (Twenge 2010; Twenge et al. 2010); fa eccezione appunto la European Values Survey.

Le indagini della European Values Survey hanno alcune caratteristiche importanti, tra cui: (1) i campioni sono rappresentativi almeno per genere ed età; (2) le rilevazioni coprono un arco di tempo sufficientemente ampio per confrontare diverse generazioni di individui; (3) fin dalla prima rilevazione (*wave*), utilizzano la medesima batteria di item per rilevare gli atteggiamenti verso il lavoro; (4) infine, contengono variabili socio-demografiche degli individui importanti ai fini del test delle ipotesi precedentemente formulate.

Sono state sinora effettuate quattro rilevazioni a cadenza decennale, la prima nel 1981 e l'ultima nel 2010. Il modo di rilevazione utilizzato è l'intervista *face-to-face* assistita da computer (CAPI). L'indagine coinvolge un vasto numero di paesi, l'Italia è presente fin dalla prima *wave*. Nel 2012 è stato diffuso il file integrato relativo alle quattro *waves* (EVS Longitudinal Data File 1981-2010)<sup>5</sup>, che è il dataset che verrà utilizzato in questo lavoro. Nella tabella che segue, sono riportate le numerosità dei campioni utilizzati per i paesi che analizziamo (tab. 1).

*Tab. 1 – Numerosità campionarie per ondata di rilevazione dei paesi considerati*

	1981	1990	1999	2008/9
Danimarca	1.182	1.030	1.023	1.507
Francia	1.200	1.002	1.615	1.501
Gran Bretagna	1.167	1.484	1.000	1.561
Italia	1.348	2.018	2.000	1.519
Spagna	2.303	2.637	1.200	1.500

La batteria di domande che è al centro della nostra analisi, relativa ai work values, verrà limitata al sottogruppo di item che è rimasto invariato nelle quattro waves

<sup>5</sup> Le rilevazioni in Italia sono state condotte nei periodi: marzo-maggio 1981; ottobre-novembre 1990; marzo-maggio 1999; ottobre-dicembre 2009.

(Tab. 2). Le modalità di risposta associate alla batteria sono dicotomiche: agli intervistati viene presentato un elenco di aspetti che solitamente sono considerati rilevanti nel lavoro. Per ciascuno di essi, gli intervistati hanno la possibilità di indicare se personalmente lo ritengono importante o meno. Il testo della domanda recita: “Su questo cartellino sono indicati alcuni aspetti del lavoro che la gente giudica importanti. La prego di leggerli e di dirmi quali aspetti per lei personalmente sono importanti in un lavoro” [1=menzionato; 0=non menzionato]”.

*Tab. 2 – Item comuni alle quattro wave per rilevare i Work Value*

---

Possibilità di entrare in contatto con la gente (MEETPEOP)

Lavoro utile alla società (USEFUL)

Lavoro di responsabilità (RESPONSI)

Un lavoro con il quale si sente di poter realizzare qualcosa (ACHIEVIN)

Possibilità di prendere iniziative (INITIATI)

Lavoro adatto alle proprie capacità (ABILITIE)

Lavoro interessante (INTEREST)

Buon orario di lavoro (GOODHOUR)

Lavorare con persone simpatiche (PLEASANT)

Non essere troppo sotto pressione (NOPRESSU)

Buona sicurezza del posto (SECURITY)

Avere molti giorni di ferie (HOLIDAYS)

Buon guadagno (GOODPAY)

---

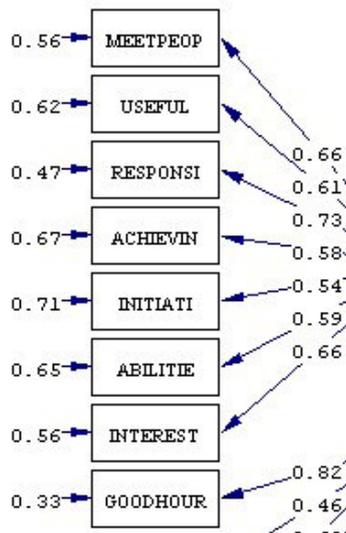
Nelle indagini quantitative che si occupano di Work Values<sup>6</sup>, le risposte a questi item, o simili, sono interpretate secondo due dimensioni, ossia come il riflesso di due modi di guardare al lavoro: privilegiando i suoi aspetti intrinseci oppure focalizzandosi su quelli estrinseci. Per valutare la dimensionalità della batteria e, in seconda battuta, la tenuta della struttura fattoriale nel tempo e nei paesi, la batteria di domande è stata sottoposta a un modello di analisi fattoriale confermativa multi-gruppo (SEM-MG) per ondata di rilevazione e paesi (20

---

<sup>6</sup> Da Rosenberg, 1957, che per primo ha introdotto la terminologia in uso fino alle indagini empiriche di Porter & Lawler, 1968; Herzog, 1982; Anderson, 1985; Deci & Ryan, 1985; de Vaus, McAllister, 1991; Adler, Brayfield, 1997; Ryan e Deci, 2000; Johnson, 2002; Miller, Woehr, e Hudspeth, 2002; Johnson et al. 2007, che, con un corpus di item simile, hanno offerto una sponda empirica alla teoria.

gruppi). La struttura fattoriale imposta è quella del succitato modello teorico bidimensionale<sup>7</sup>. Gli item sono stati ridotti a 12, eliminando l'aspetto relativo al "Lavorare con persone simpatiche", poiché non discriminante tra i due fattori. Nella figura che segue viene presentato il modello concettuale testato (Fig. 1).

Fig. 1 – Path diagram del modello



Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Prima di procedere all'analisi di dati raccolti nell'arco di trent'anni, occorre controllare che la struttura fattoriale mostrasse la sua adeguatezza nelle diverse waves e in tutti i paesi considerati<sup>8</sup>. Il confronto tra gruppi temporalmente e culturalmente distanti è infatti sostenibile solo se i costrutti indagati possono essere considerati equivalenti nelle diverse rilevazioni (Barbaranelli, Ingoglia, a cura di, 2013; Milfont, Fischer 2010; Reise et al., 1993; Meredith 1993; Widaman, Reise 1997; Vandenberg, Lance 2000).

Si è pertanto proceduto a valutare la confrontabilità tra i dati rilevati in anni e paesi diversi, testando sul modello di misurazione l'invarianza configurale, metrica, scalare, delle unicità e delle medie<sup>9</sup>. I risultati positivi forniti da questi test

<sup>7</sup> La documentazione delle specifiche tecniche con cui l'analisi è stata condotta e la valutazione del modello (matrici di input, metodo di estrazione dei fattori, rendimento del modello, attendibilità dello strumento ecc.) si possono richiedere agli autori (scrivere a: tania.parisi@unito.it).

<sup>8</sup> Le ragioni che ci hanno portato a controllare la tenuta del modello che distingue tra valori intrinseci ed estrinseci discendono dalla considerazione che, mentre in letteratura è stata ormai ampiamente dimostrata la presenza di questo schema di categorizzazione per uomini e donne e tra le diverse fasce di età (Johnson, 2001a, 2001b; Marini et al., 1996; Mortimer et al., 1996), sono pochi gli studi che si sono concentrati sugli eventuali cambiamenti intercorsi nel tempo (un esempio è lo studio di Johnson M.K. et al., 2007).

<sup>9</sup> L'invarianza configurale testa l'ipotesi dell'esistenza nei gruppi della medesima struttura fattoriale (stesso numero di fattori e stesso pattern dei factor loadings) e indica che gli intervistati

forniscono la garanzia che la scala misuri in modo equivalente la medesima proprietà all'interno delle sottopopolazioni individuate (i risultati di questi test sono illustrati nella tabella 3).

*Tab. 3 – Risultati dei test delle invarianze condotti sul campione (20 gruppi: 5 paesi per 4 wave)*

TIPO DI INVARIANZA	$\chi^2$	GdL	p	$\chi^2$ /GdL	p Diff. $\chi^2$	RMSEA	NFI	CFI
INVARIANT POPULATION COVARIANCE MATRICES	4526,87	1482	0,00	3,0		0,04	1,0	0,99
CONFIGURAL INVARIANCE	3871,55	1060	0,00	4,0		0,04	1,0	0,99
METRIC INVARIANCE (WEAK FACTORIAL INVARIANCE)	5128,1	1288	0,00	4,0	0,00	0,05	1,0	0,98
SCALAR INVARIANCE (STRONG FACTORIAL INVARIANCE)	10926,82	1478	0,00	7,4	0,00	0,07	1,0	0,96
UNIQUENESS (STRICT FACTORIAL INVARIANCE)	13061,3	1706	0,00	7,7	0,00	0,07	0,9	0,95
STRICT FACTORIAL INVARIANCE + INVARIANT FACTOR VARIANCE	13290,24	1725	0,00	7,7	0,00	0,07	0,9	0,95
STRICT FACTORIAL INVARIANCE + INVARIANT FACTOR MEAN	89533,49	1744	0,00	51,3	0,00	0,19	0,8	0,84

Per misurare l'adattamento del modello ai dati è stato calcolato il Test del chi-quadrato ( $\chi^2$ ) globale e condizionato. Il  $\chi^2$  globale testa l'ipotesi nulla che eventuali differenze rilevate tra la matrice di covarianze osservate (S) e quelle riprodotte ( $\Sigma$ ) siano dovute a mere fluttuazioni stocastiche ( $H_0=S-\Sigma=0$ ). Ad esempio, in tutti i test effettuati, in nessun caso il test del  $\chi^2$  consentirebbe di accettare l'ipotesi nulla,

---

appartenenti ai diversi gruppi specificati (nel nostro caso, ciascun paese in ciascuna ondata di rilevazione), interpretano il costrutto allo stesso modo; l'invarianza metrica (*weak factorial invariance*) testa l'uguaglianza dei factor loadings nei diversi gruppi ossia se le risposte degli intervistati di ciascun gruppo sono il riflesso del medesimo costrutto latente e se "gli intervalli di scala dei costrutti latenti sono confrontabili tra i gruppi" (Barbaranelli, Ingoglia (a cura di), 2013, p. 173); la tenuta dell'invarianza scalare (*strong factorial invariance*) autorizza a confrontare tra loro le medie dei gruppi poiché verifica che la risposta attesa a un item sia la medesima per soggetti con il medesimo punteggio sul fattore latente appartenenti ai gruppi; l'invarianza delle unicità (*strict factorial invariance*) testa l'ipotesi che la varianza degli errori sia la medesima nei gruppi, ossia che l'ammontare della parte indicante di ciascun item sia la medesima nei gruppi considerati. I due tipi di invarianza successivi rappresentano ulteriori specificazioni delle precedenti: nel primo test si verifica che il range dei punteggi sui fattori latenti sia il medesimo in tutti i gruppi considerati; il secondo verifica l'ipotesi che i gruppi non differiscano per quanto riguarda i punteggi medi sui fattori latenti. Un fallimento del test di questo ultimo tipo di invarianza, come nel nostro caso (si veda la Tab. 3, ultima riga, in cui gli indici non sono entro le soglie indicate, e in particolare RMSEA>0,08 e NFI e CFI <0,91), indica che i gruppi presentano medie differenti sui fattori latenti, e quindi suggerisce l'esistenza di differenze tra i gruppi considerati (Milfont, Fischer 2010; Vandenberg, Lance 2000).

che è quella, in questo caso, desiderabile. Neppure il rapporto tra valore del  $\chi^2$  e rispettivi gradi di libertà offre migliori risultati. Come è noto, tuttavia, questo test è sensibile alla numerosità campionaria e si rischia, con campioni estesi, di incorrere in errori del I tipo. Per il confronto dei modelli utilizzati nei test delle invarianze è stato condotto il Test del  $\chi^2$  condizionato, che verifica se l'aggiunta di parametri migliori l'adattamento del modello ai dati: un rendimento significativo associato a un aumento dei parametri indica un aumento nell'adattamento del modello tale da giustificare la diminuzione della parsimonia. Secondo questo indice, tutti i modelli sono accettabili. Il "Root mean squared error of approximation" (RMSEA) calcola l'errore effettuato nello stimare le correlazioni riprodotte ed è considerato eccellente quando è pari a 0,01, buono quando è inferiore a 0,05 e mediocre quando non supera lo 0,08; il "Normed Fit Index" (NFI) e il "Comparative Fit Index" (CFI), infine, sono due misure di adattamento incrementale che confrontano il modello nullo - in cui le correlazioni tra le variabili manifeste sono poste pari a zero - e il modello in esame; per entrambi gli indici valori pari o superiori a 0,9 sono considerati accettabili. In base a questi ultimi tre indici, tutti i modelli sono accettabili a eccezione dell'ultimo (cfr. nota 10 al termine).

Le altre variabili dell'EVS che sono state utilizzate per le analisi sono:

- soddisfazione per la propria vita (punteggio 1: per niente – 10: molto);
- soddisfazione per il lavoro svolto (punteggio 1-10);
- coorte di nascita, ricodificata in<sup>10</sup>: WWIIers, nati fino al 1923, Swingers, nati dal 1924 al 1945; Boomers, nati tra il 1946 e il 1964; Xers, nati tra il 1965 e il 1977;
- status occupazionale dell'intervistato (ricodificato in occupato e inoccupato<sup>11</sup>);

---

<sup>10</sup> La prima coorte, WWII-ers, è quella di chi era adolescente o giovane negli anni della grande depressione economica e poi della seconda guerra mondiale. Gli Swingers, hanno avuto un'infanzia o adolescenza segnata dalla II guerra mondiale e hanno iniziato a lavorare, in media, in un periodo di ricostruzione dopo la guerra. Come la coorte precedente, le loro carriere si sono quasi sempre interamente svolte all'interno della medesima azienda, in un contesto familiare fortemente incentrato sul modello del male breadwinner. La somiglianza tra queste due coorti fa propendere alcuni ricercatori (ad esempio Kopperschmidt, 2000; Jurkiewicz, Brown, 1998) ad accorparle in sede di analisi. La coorte successiva è quella dei Boomers, una generazione che ha attraversato profonde trasformazioni sociali, la prima in cui alla cura dei propri figli si è affiancata anche quella dei genitori anziani, con un generalizzato innalzamento dei titoli di studio e un ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro. I membri di questa generazione hanno spesso sperimentato forme di mobilità ascendente rispetto alle famiglie di origine, anche se per lo più legate a fattori strutturali come l'ampliamento del settore dei servizi. La generazione successiva, gli X-ers, la più presente nel mercato del lavoro attuale, è invece cresciuta in un contesto di insicurezza familiare, sociale e lavorativa crescente (Smola, Sutton 2002). Diversamente dalla precedente, in molti casi deve contare sul sostegno della famiglia di origine e ha sperimentato spesso immobilità sociale se non un peggioramento delle condizioni di partenza.

- livello di istruzione dell'intervistato (età alla quale si è completata l'istruzione, ricodificata in tre modalità: fino a 14 anni; dai 15 ai 19 anni; 20 anni e più).

Infine, vediamo come sono stati costruiti i tre indici al centro dei test di ipotesi statistiche. Il Valore Complessivo del Lavoro (VCL) varia in modo discreto da 0 a 12 ed è il risultato del conteggio degli aspetti indicati come importanti nel lavoro nella batteria dei work values. Il valore intrinseco del lavoro (VIL) e il valore estrinseco del lavoro (VEL) sono due variabili costituite stimando<sup>12</sup> per ciascun individuo i punteggi fattoriali standardizzati (factor scores) attraverso l'analisi fattoriale in un passo successivo all'individuazione dei due fattori latenti (valore intrinseco e estrinseco del lavoro).

## **RISULTATI DEI TEST DI IPOTESI**

Prima di illustrare ora i risultati dei test statistici delle ipotesi di ricerca, presentiamo le distribuzioni di frequenza di ciascun item delle quattro ondate di rilevazione (Tab. 4).

Dalla tabella emerge chiaramente che non si è modificato negli anni il primato della funzione di produzione del reddito in tutti cinque i paesi considerati. Si noti anche che Danimarca, Francia e Gran Bretagna assegnano costantemente un primato anche al fatto che il lavoro sia interessante, mentre Italia e Spagna affiancano all'importanza della buona paga la sicurezza del posto. In tutti i paesi considerati è considerato poco importante avere pochi giorni di ferie.

Questi primi risultati a nostro avviso anticipano già ciò che apparirà con più nitidezza dai test di ipotesi statistica e cioè il fatto che il lavoro non sembra complessivamente perdere rilevanza nella vita delle persone, ma rimane stabile.

Distinguendo tra paesi, si notano però due significative eccezioni: il caso spagnolo e quello italiano. Queste possono essere meglio evidenziate dalla figura 2. Come si nota, in Italia nel periodo considerato, dal 1981 al 2009, ogni aspetto del lavoro indicato in batteria è cresciuto di importanza; esattamente il contrario è avvenuto in Spagna, con l'eccezione delle componenti "buona paga" e "buon orario".

---

<sup>11</sup> Per evitare l'effetto confondente dell'età, sono stati eliminati i pensionati.

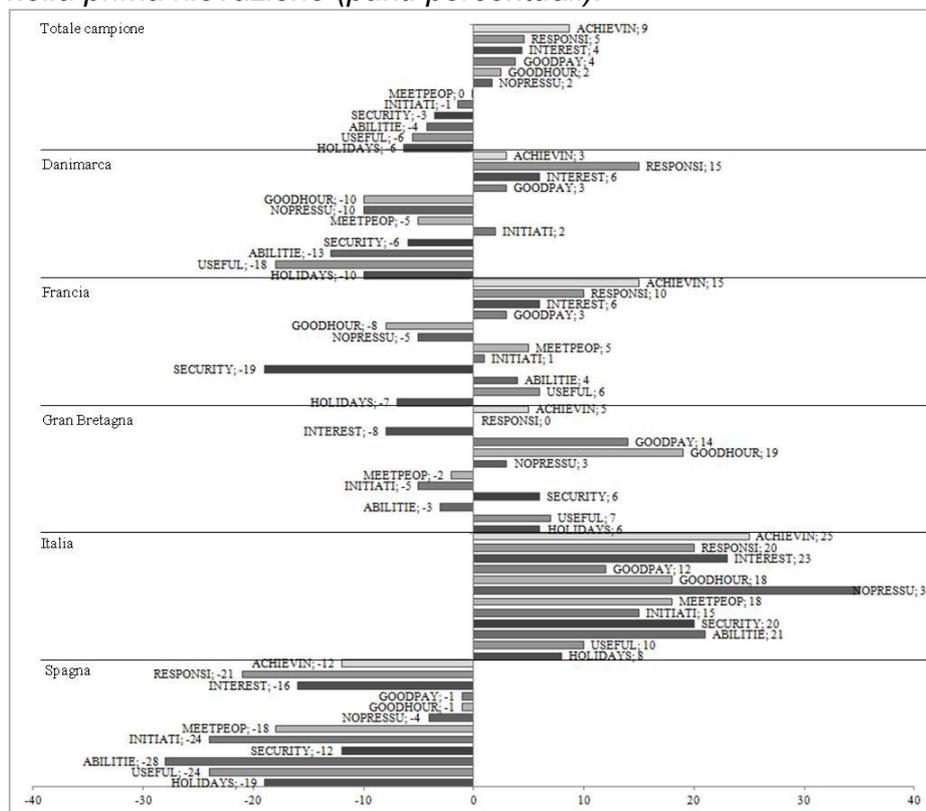
<sup>12</sup> Il metodo di stima utilizzato è il metodo della regressione; metodo di estrazione dei fattori: Unweighted Least Squares.

Tab. 4 - Percentuale di intervistati che hanno menzionato ciascun item

		HOLIDAYS	GOODPAY	GOODHOUR	SECURITY	ABILITIE	RESPONSI	INTEREST	USEFUL	NOPRESSU	MEETPEOP	INITIATI	ACHIEVIN
<i>Danimarca</i>	1981	27	<b>51</b>	41	51	52	33	<b>56</b>	37	27	43	48	53
	1991	17	<b>55</b>	32	52	56	42	<b>63</b>	21	16	43	44	55
	1999	16	<b>54</b>	32	50	54	48	<b>65</b>	26	14	46	50	55
	2008/09	17	<b>54</b>	31	45	39	48	<b>62</b>	19	17	38	50	56
<i>Francia</i>	1981	17	<b>54</b>	28	47	32	38	<b>53</b>	23	10	35	32	30
	1991	14	<b>54</b>	26	35	43	53	<b>59</b>	28	8	39	38	42
	1999	20	<b>68</b>	36	46	50	49	<b>66</b>	30	11	44	43	50
	2008/09	10	<b>57</b>	20	28	36	48	<b>59</b>	29	5	40	33	45
<i>Gran Bretagna</i>	1981	24	<b>60</b>	34	60	47	39	<b>77</b>	29	21	44	50	61
	1991	25	<b>69</b>	39	58	41	40	<b>71</b>	29	20	43	45	64
	1999	38	<b>81</b>	57	66	40	37	<b>68</b>	28	29	43	41	60
	2008/09	30	<b>74</b>	53	66	44	39	<b>69</b>	36	24	42	45	66
<i>Italia</i>	1981	15	<b>65</b>	36	<b>55</b>	48	24	44	41	17	37	37	43
	1991	20	<b>72</b>	40	<b>59</b>	55	33	59	48	31	46	47	54
	1999	35	<b>85</b>	64	<b>76</b>	75	53	75	65	60	66	64	75
	2008/09	23	<b>77</b>	54	<b>75</b>	69	44	67	51	52	55	52	68
<i>Spagna</i>	1981	36	<b>78</b>	46	<b>64</b>	52	36	44	44	37	37	37	37
	1991	30	<b>77</b>	46	<b>62</b>	50	30	46	38	37	37	32	37
	1999	34	<b>83</b>	61	<b>75</b>	55	36	53	44	39	38	35	48
	2008/09	17	<b>77</b>	45	<b>52</b>	24	15	28	20	33	19	13	25

Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Fig. 2 – Confronto tra la prima rilevazione (1981) e l'ultima (2008/09). Differenza tra le percentuali di intervistati che hanno indicato ciascun aspetto nell'ultima e nella prima rilevazione (punti percentuali).



Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Passiamo ora ai test di ipotesi.

*Hps 0: la soddisfazione per la propria vita e la soddisfazione per il lavoro diventano sempre più reciprocamente indipendenti nel post-fordismo.*

Nella società post-fordista, accettando l'ipotesi di una progressiva perdita della centralità del lavoro, ci si attende una tendenziale indipendenza tra soddisfazione professionale e soddisfazione per la propria vita in generale. Quest'ultima, infatti, dovrebbe essere sempre più legata anche ad altri aspetti che potrebbero compensare la soddisfazione, o anche l'insoddisfazione, per il lavoro svolto. I dati esaminati non vanno nella direzione di tale aspettativa. Ad eccezione della Danimarca, dove la relazione effettivamente è bassa e si allenta, negli altri contesti nazionali la soddisfazione per il lavoro è tuttora correlata con la soddisfazione per la propria vita in generale, anche se con intensità diverse a seconda dei paesi; in Italia la correlazione risulta più elevata e in crescita (Tab. 5).

Tab. 5 – Correlazione tra soddisfazione per la propria vita e soddisfazione per il lavoro svolto<sup>13</sup>.

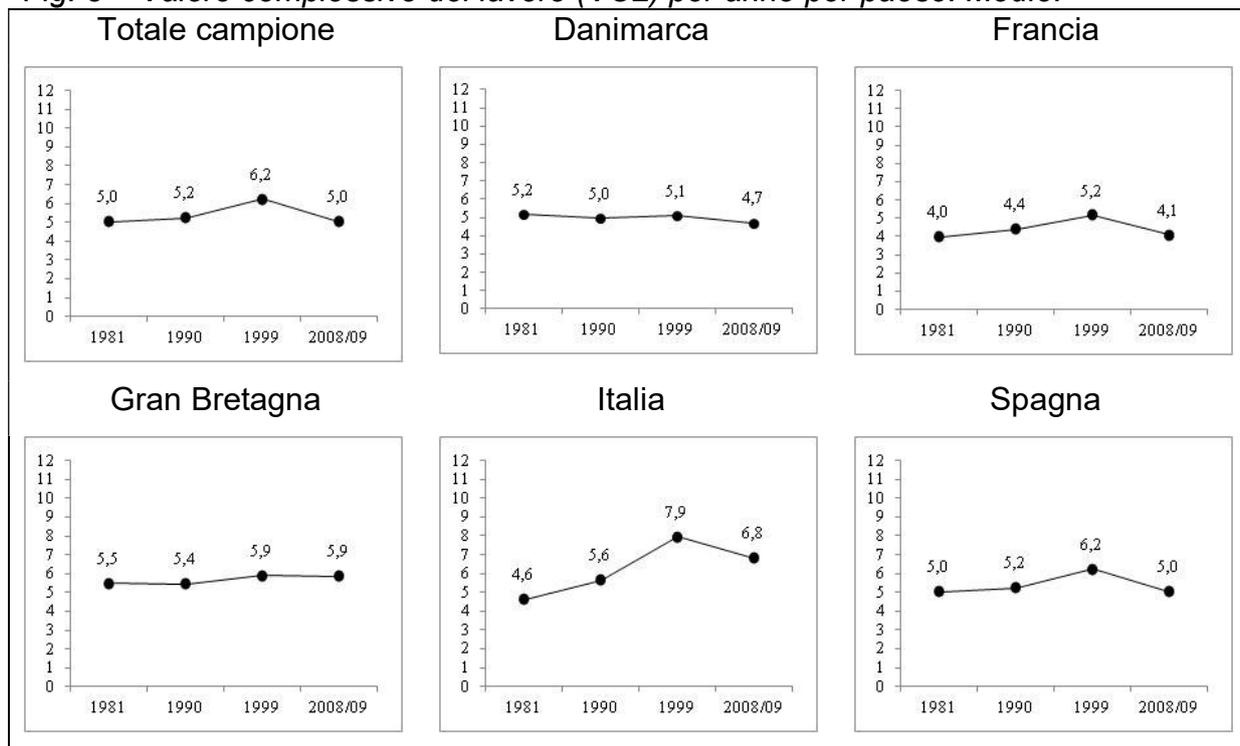
	1981	1990	1999	2008/09
Danimarca	0,30	0,28	0,27	0,26
Francia	0,48	0,39	0,32	0,37
Italia	0,45	0,47	0,55	0,52
Spagna	0,41	0,36	0,45	0,37
Gran Bretagna	0,41	0,36	0,33	0,39

Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Hps 1: Il VCL registrato nella popolazione diminuisce nel tempo.

Se il lavoro perde progressivamente la sua precedente radicata centralità, è ragionevole attendersi una diminuzione delle aspettative legate al lavoro e, di conseguenza, una contrazione nel numero di aspetti indicati come importanti dagli intervistati. Abbiamo quindi utilizzato il conteggio degli aspetti importanti indicati come indicatore grezzo del valore complessivo dagli intervistati al lavoro (Fig. 3).

Fig. 3 – Valore complessivo del lavoro (VCL) per anno per paese. Medie.



Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

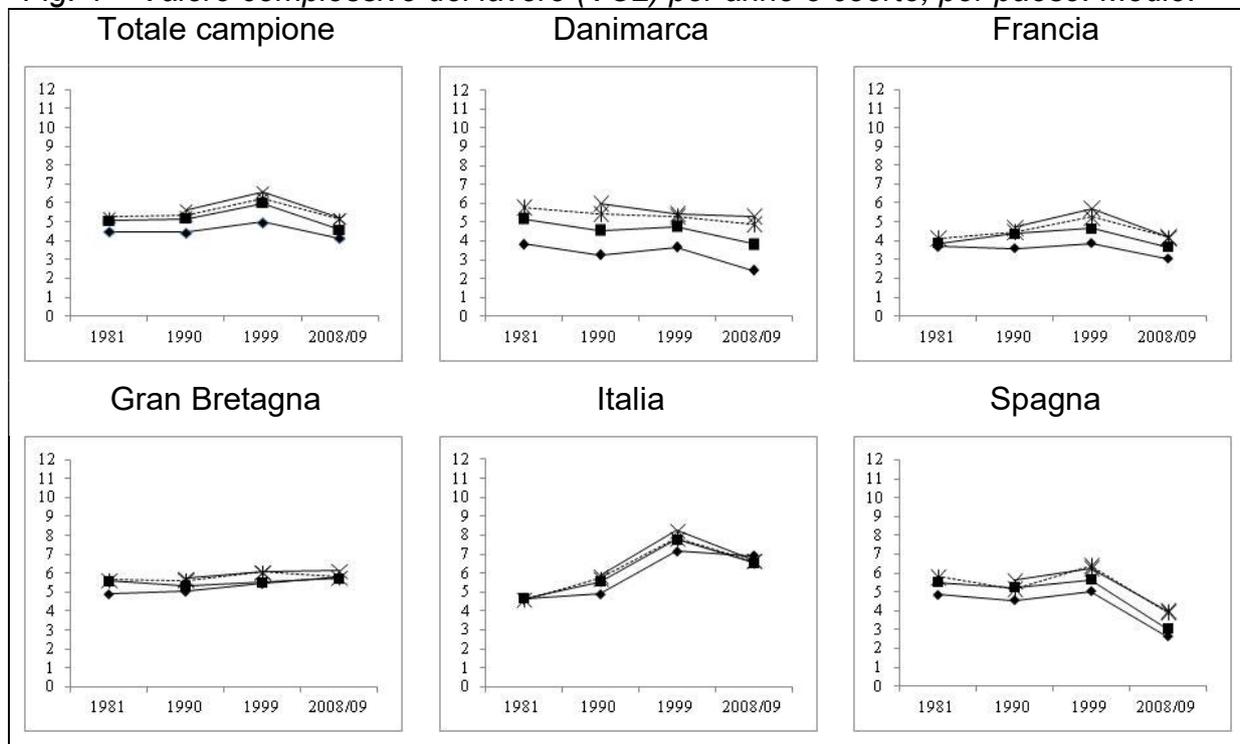
<sup>13</sup> Coefficienti di correlazione di Pearson, con  $p < 0,000$ . Le correlazioni sono calcolate sui punteggi 1-10 attribuiti alla soddisfazione per la propria vita e per il proprio lavoro.

La Spagna, come già segnalavamo, è l'unico Paese in cui, negli anni, si è contratto sensibilmente il numero di aspetti indicati come importanti a parte il buon guadagno e il buon orario e in parte anche la sicurezza. In tutti gli altri paesi considerati, il VCL è rimasto invariato, e in Italia è addirittura aumentato, passando da cinque a sette (scala 0-12). L'ipotesi di una diminuzione dell'importanza complessiva attribuita al lavoro (rilevata con il VCL) rispetto ai valori iniziali delle serie storiche, pare adattarsi quindi solo al caso spagnolo e solo nell'ultima wave.

*Hps 1A: Il Valore Complessivo del Lavoro diminuisce da una generazione a quella successiva.*

Potrebbe darsi che a uno sguardo alla popolazione nel complesso sfugga una tendenza che invece è caratteristica di alcune sue particolari fasce, come ad esempio le diverse coorti. Graficamente, queste differenze sarebbero indicate da diversità nell'inclinazione delle curve relative ad alcuni gruppi di popolazione e non ad altri.

*Fig. 4 – Valore complessivo del lavoro (VCL) per anno e coorte, per paese. Medie.*



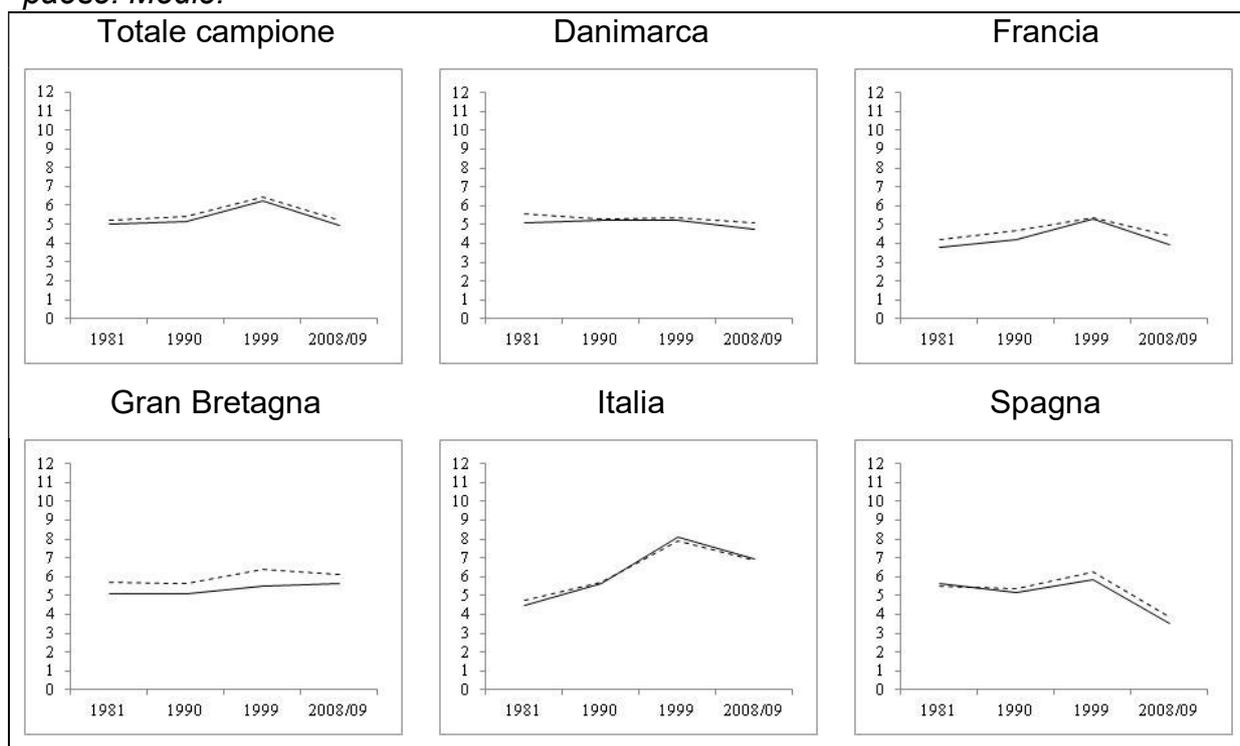
Legenda: rombi: Wwllers (nati fino al 1923); quadrati: Swingers (1924-1945); triangoli: Boomers (1946-1964); croci: Xers (1965-1977). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Anche in questo caso (Fig. 4), l'andamento delle curve per le singole coorti non si modifica negli anni, anche se i livelli di partenza sono diversi: le coorti più anziane, indipendentemente dall'età anagrafica in cui hanno partecipato all'indagine, tendono sempre a indicare un numero inferiore di item rispetto alle coorti più giovani. Un andamento controintuitivo rispetto alla tesi della progressiva perdita di valore del lavoro.

*Hps 1B: Il VCL è minore tra i non occupati che tra gli occupati*

Passando al confronto tra occupati e inoccupati (Fig. 5), dai quali sono stati esclusi i pensionati per non confondere l'effetto dell'età anagrafica, osserviamo che, anche in questo caso, l'andamento delle curve è il medesimo con il passare degli anni.

*Fig. 5– Valore complessivo del lavoro (VCL) per anno e status occupazionale, per paese. Medie.*



Legenda: linea tratteggiata: occupati; linea continua: inoccupati (esclusi i pensionati). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Le curve, inoltre, sono praticamente sovrapposte in tutti i Paesi – anche se si osserva un numero medio di item lievemente superiore tra gli occupati, più evidente in Gran Bretagna che negli altri paesi considerati - indice del fatto che gli

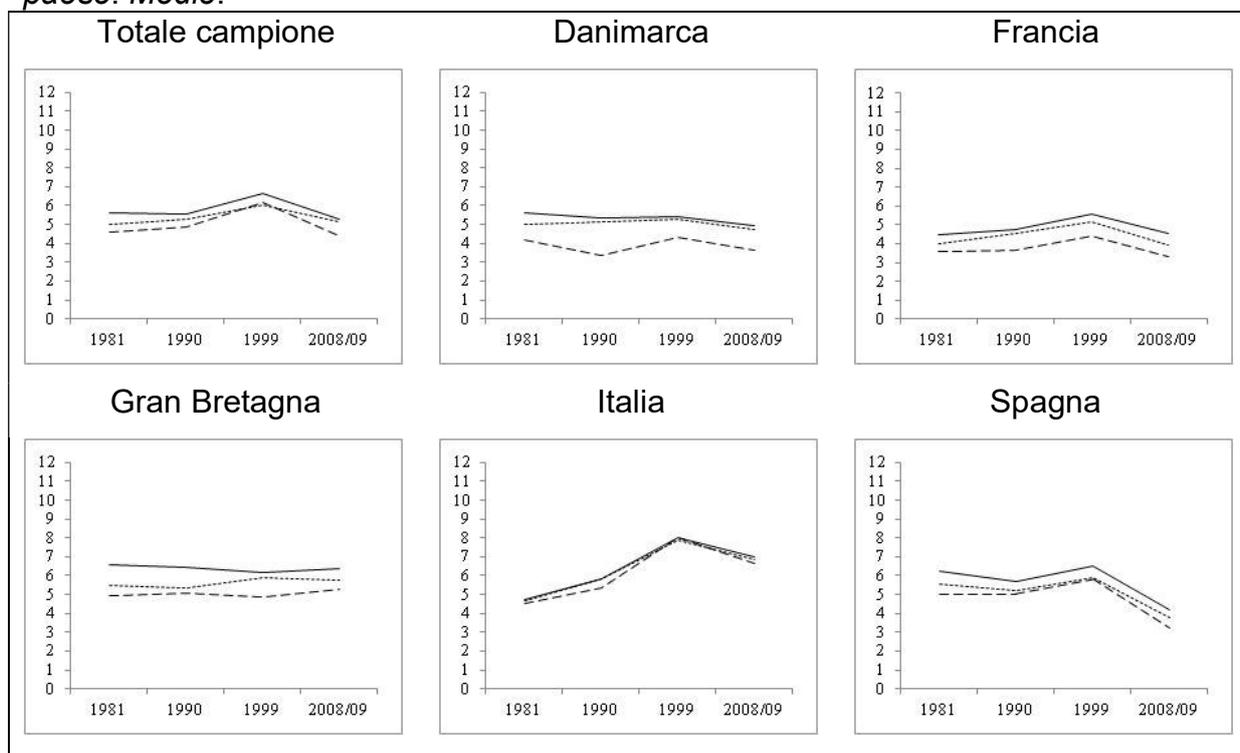
intervistati, rispondendo, non fanno riferimento al lavoro effettivamente svolto, ma alle qualità richieste al lavoro in generale.

Non ci sono differenze rilevanti neppure nei paesi che hanno, come la Danimarca, un maggiore livello di protezione del reddito in caso di disoccupazione (Hps. 1B-bis).

*Hps 1C: Il VCL diminuisce al crescere del livello di istruzione*

Nell'ipotizzata società del post-lavoro, gli individui liberati dalla "gabbia" del lavoro che ne struttura tempi e modi di vita, cercano (e trovano) sempre più fuori dall'attività lavorativa le soddisfazioni ai loro bisogni, materiali e non.

*Fig. 6 – Valore complessivo del lavoro (VCL) per anno e livello di istruzione, per paese. Medie.*



Legenda: linea tratteggiata: istruzione bassa (fino a 14 anni di età); linea puntinata: istruzione media (da 15 a 19 anni di età); linea continua: istruzione elevata (dai 20 anni di età in su). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS.

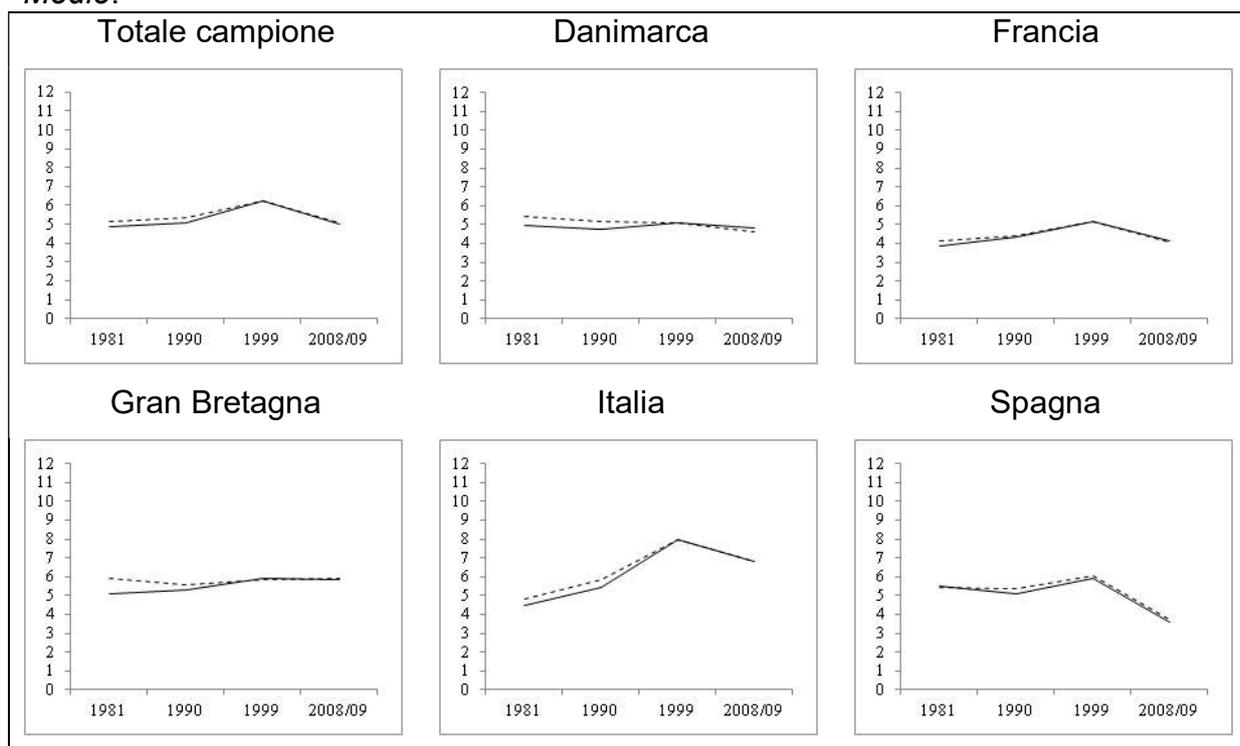
In questa ricerca, le persone più istruite dovrebbero avere maggiori chance di trovare altri ambiti, diversi dal lavoro, nei quali esprimersi, realizzarsi e soddisfare i propri bisogni. Di conseguenza, dovremmo vedere consolidarsi nel tempo una relazione inversa tra livello istruzione e VCL. Secondo i dati esaminati, invece (Fig. 6), le persone più istruite mediamente tendono sempre a cercare nel lavoro

ideale più requisiti rispetto a quelle meno istruite e anzi, in alcuni paesi, quel che si osserva è una convergenza delle persone meno istruite sulle posizioni di quelle più istruite.

*Hps 1D: Il VCL diminuisce nel tempo più marcatamente per gli uomini*

Trattandosi di dati che coinvolgono un periodo nel quale sono intervenute grosse trasformazioni nei modelli di riproduzione sociale, con la progressiva sostituzione del modello centrato sul *male breadwinner* tipico del modo di produzione fordista con quello centrato sulla coppia *dual earner*, ci si attenderebbe una maggiore elasticità della curva degli uomini rispetto a quella delle donne. Tra gli intervistati, questo non avviene: le differenze tra uomini e donne nel numero medio di item indicati non sono mai significative (Fig. 7).

*Fig. 7 – Valore complessivo del lavoro (VCL) per anno e genere, per paese. Medie.*



Legenda: linea tratteggiata: uomini; linea continua: donne. Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

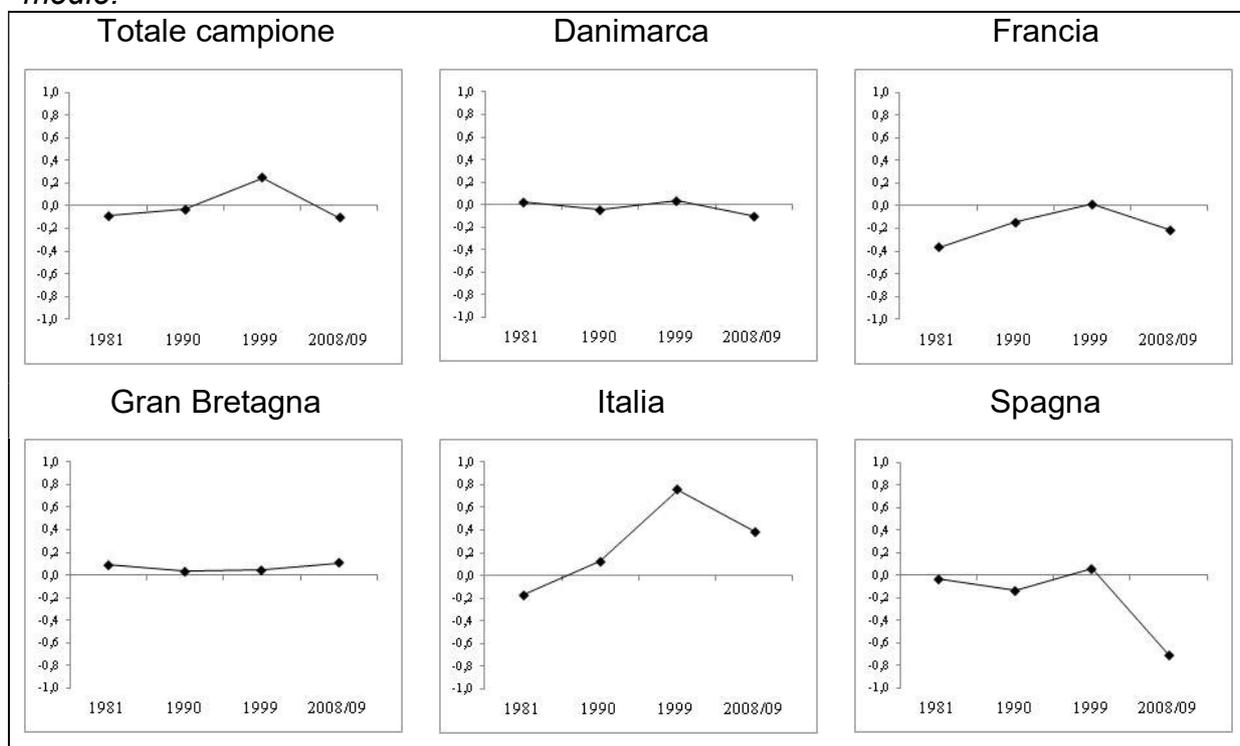
Passiamo ora a considerare i test sui due indici distinti di valore intrinseco del lavoro (VIL), legato cioè alla capacità del lavoro di assecondare il desiderio di autorealizzazione individuale e di valore estrinseco (VEL), legato alla capacità del

lavoro di soddisfare bisogni esogeni alla sfera lavorativa (e che potrebbero essere soddisfatti in altro modo, come ad esempio quelli economici se si disponesse di un reddito di cittadinanza).

*Hps 2: Il Valore Intrinseco del Lavoro registrato nella popolazione diminuisce nel tempo.*

Nella società del post-lavoro gli individui non strutturano più la loro esistenza principalmente attorno alla professione che svolgono ma cercano (anche) altrove la soddisfazione dei propri bisogni. Se questo è vero per tutti gli aspetti del lavoro, lo deve essere a maggior ragione per quelli che, come questi, riguardano la realizzazione personale. Ci si aspetterebbe, dunque, un progressivo decremento nell'interesse manifestato per gli aspetti intrinseci del lavoro. L'unico paese nel quale l'ipotesi pare suffragata è la Spagna, dove effettivamente negli anni si nota una marcata contrazione dell'attrazione verso l'autorealizzazione attraverso il lavoro. Negli altri Paesi, al contrario, l'andamento è pressoché stabile e, in Italia, in aumento (Fig. 8).

*Fig. 8 – Valore intrinseco del lavoro (VIL) per anno e paese. Punteggi fattoriali, medie.*

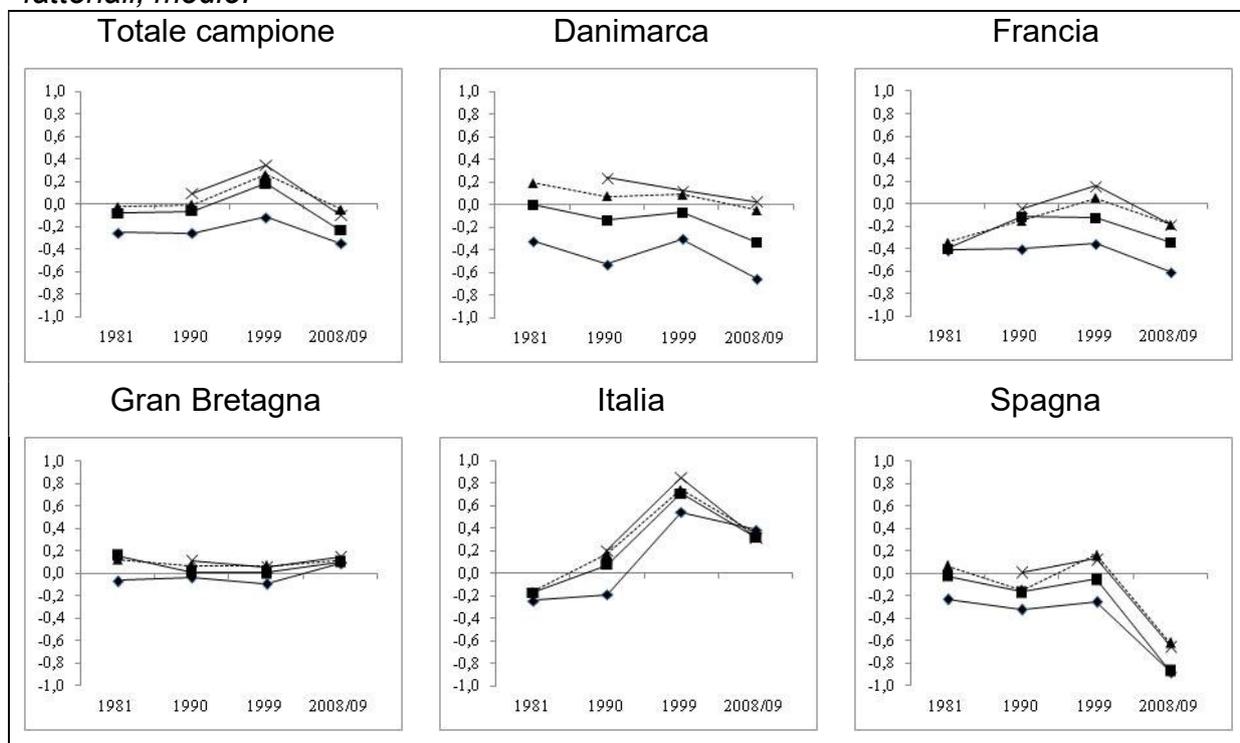


Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

*Hps 2A: Il VIL diminuisce da una generazione a quella successiva.*

Anche rispetto alle generazioni si osservano differenze di livello ma non di trend (Fig. 9: le distanze tra le spezzate sono pressoché costanti nel tempo). Il fatto però più interessante è che le generazioni più anziane in tutte le rilevazioni sono quelle meno interessate all'autorealizzazione attraverso il lavoro, quindi ancora in contraddizione con la tesi per cui il valore del lavoro è in diminuzione. Di nuovo, il trend è in aumento in Italia; in Spagna si osserva un deciso crollo del VIL in tutte le generazioni.

*Fig. 9 – Valore intrinseco del lavoro (VIL) per anno e coorte, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*



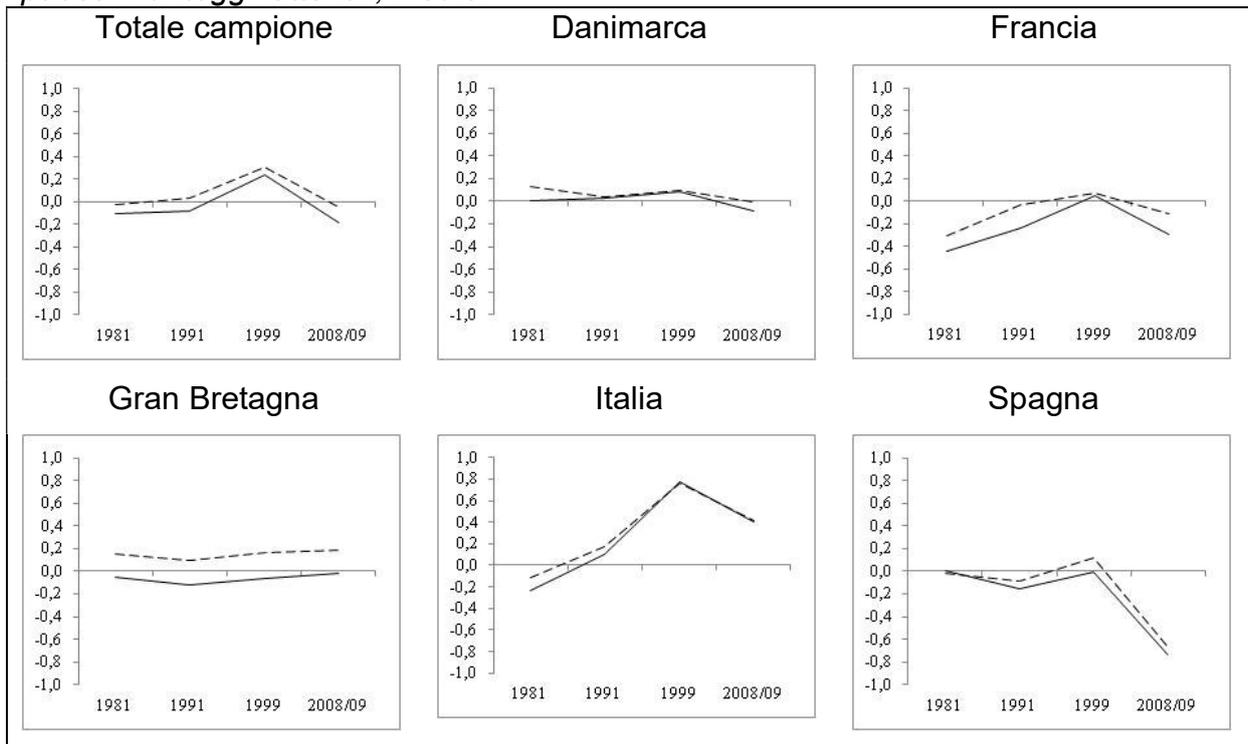
Legenda: rombi: Wwllers (nati fino al 1923); quadrati: Swingers (1924-1945); triangoli: Boomers (1946-1964); croci: Xers (1965-1977). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

*Hps 2B: Il VIL è minore tra i non occupati che tra gli occupati e il gap si amplia nel tempo (Hps 2B-bis).*

Osservando le differenze per status occupazionale vediamo (Fig. 10) che il VIL è in effetti maggiore tra gli occupati in Francia e in Gran Bretagna, mentre non vi sono differenze di rilievo negli altri tre paesi<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Nel seminario del 17 febbraio 2016 ci è stato giustamente fatto notare che la categoria “inoccupati” è molto eterogenea e che andrebbe disaggregata, distinguendo perlomeno la categoria dei

*Fig. 10 – Valore intrinseco del lavoro (VIL) per anno e status occupazionale, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*



Legenda: linea tratteggiata: occupati; linea continua: inoccupati (esclusi i pensionati). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

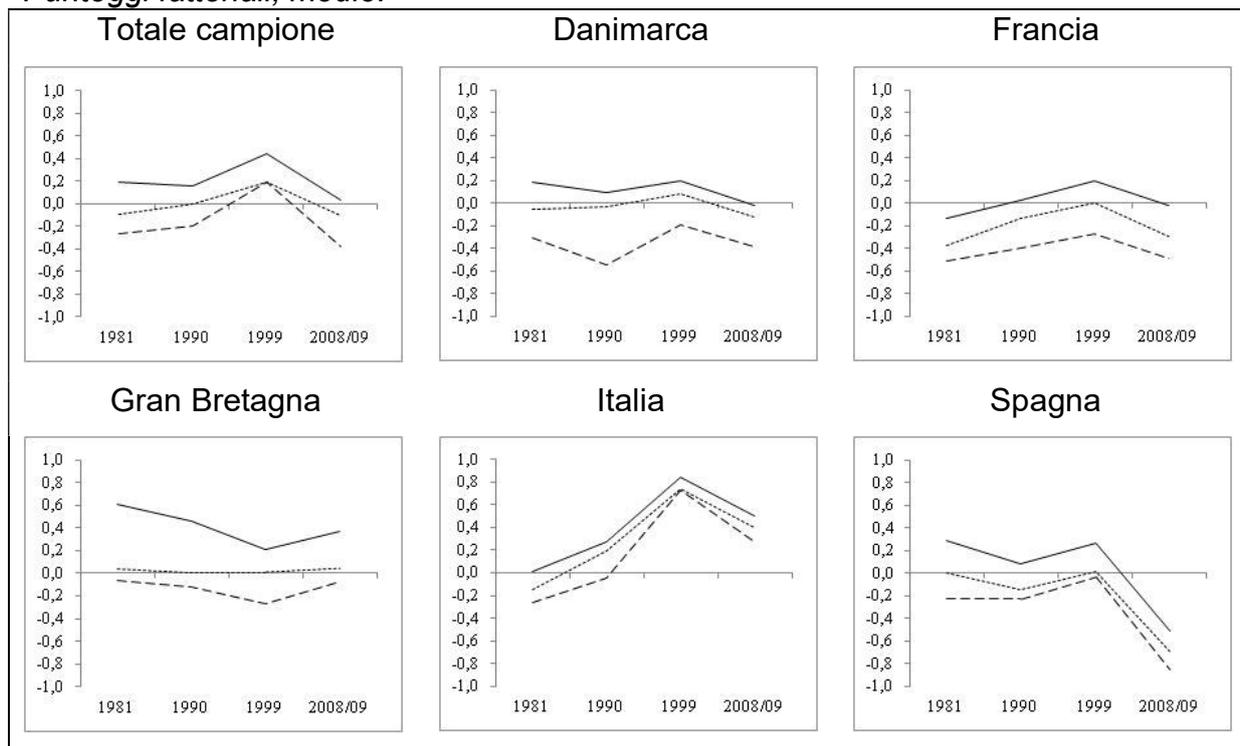
*Hps 2C: Il VIL diminuisce al crescere del livello di istruzione*

Vera la tesi di una progressiva perdita di importanza del lavoro, ci si attenderebbe una relazione inversa tra livello di istruzione e interesse per gli aspetti intrinseci del lavoro: come già detto, le persone maggiormente istruite dovrebbero essere mediamente più inclini delle altre a cercare in reti esterne all’ambito lavorativo la propria autorealizzazione.

Quel che si osserva va invece in direzione opposta, con le persone maggiormente istruite che ottengono sempre in media punteggi superiori alle altre (Fig. 11).

“disoccupati” da quella dei “non in cerca di occupazione”. Abbiamo quindi fatto questo controllo ma non per i singoli paesi in quanto i numeri dei disoccupati sono troppo bassi (da un minimo di 27 intervistati a un massimo di 138). Per quanto riguarda invece il campione complessivo, non abbiamo osservato differenze di rilievo tra disoccupati e non in cerca di occupazione, mentre la distanza massima media è tra questi ultimi e gli occupati.

*Fig. 11 – Valore intrinseco del lavoro (VIL) per anno e livello di istruzione, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*



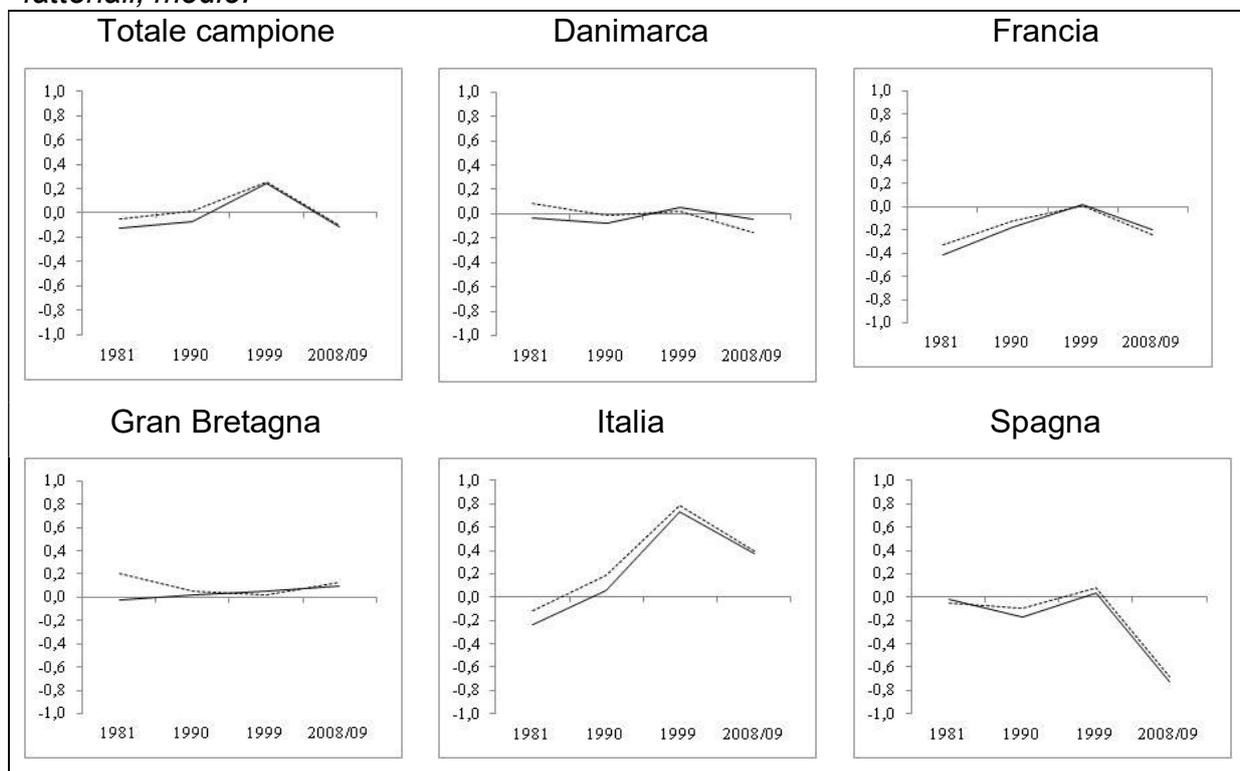
Legenda: linea tratteggiata: istruzione bassa (fino a 14 anni di età); linea puntinata: istruzione media (15-19 anni di età); linea continua: istruzione elevata (dai 20 anni di età in su). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

*Hps 2D: Il VIL diminuisce nel tempo più marcatamente per gli uomini*

Negli andamenti del VIL non si rilevano differenze significative tra uomini e donne, anche se si osservano in alcuni paesi differenze di livello, che si riducono col passare delle rilevazioni (Fig. 12). Considerando il campione nel suo insieme, si osserva che nelle prime due rilevazioni gli uomini ottengono punteggi mediamente superiori alle donne, ma dal 1999 le differenze scompaiono, come effetto di situazioni però diverse all'interno di ciascun Paese considerato. Ad esempio, in Danimarca dalla fine degli anni Novanta sono le donne a ottenere punteggi sempre più elevati rispetto agli uomini. Anche in Francia, il gap di genere si riduce dalla prima rilevazione fino ad annullarsi nelle successive e a far osservare un superamento delle donne nell'ultima. Nei paesi restanti, sono sempre gli uomini a essere mediamente più interessati agli aspetti intrinseci del lavoro, ma con alcune differenze: in Gran Bretagna la distanza tra i generi era molto più marcata che altrove nella prima rilevazione, e la sua riduzione sembra dovuta principalmente a una progressiva convergenza degli uomini sulle posizioni delle donne. In Italia e in Spagna (che partiva però da una situazione in cui uomini e donne ottenevano

punteggi sovrapponibili) le differenze di livello per genere si sono mantenute pressoché inalterate nel tempo, con un lieve avvicinamento nelle ultime due rilevazioni.

*Fig. 12 – Valore intrinseco del lavoro (VIL) per anno e genere, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*



Legenda: linea tratteggiata: uomini; linea continua: donne. Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

*Hps3: Il valore estrinseco del lavoro (VEL) diminuisce nel tempo e, Hps 3-bis, di più nei paesi che prevedono maggiori tutele del reddito minimo slegate dal lavoro.*

L'analisi dei dati non mostra una chiara tendenza alla diminuzione del VEL nel tempo, ma un andamento un po' altalenante intorno a un valore medio di lungo periodo: con l'eccezione di Italia e Gran Bretagna, in cui però, controintuitivamente all'ipotesi, si ha un tendenziale aumento.

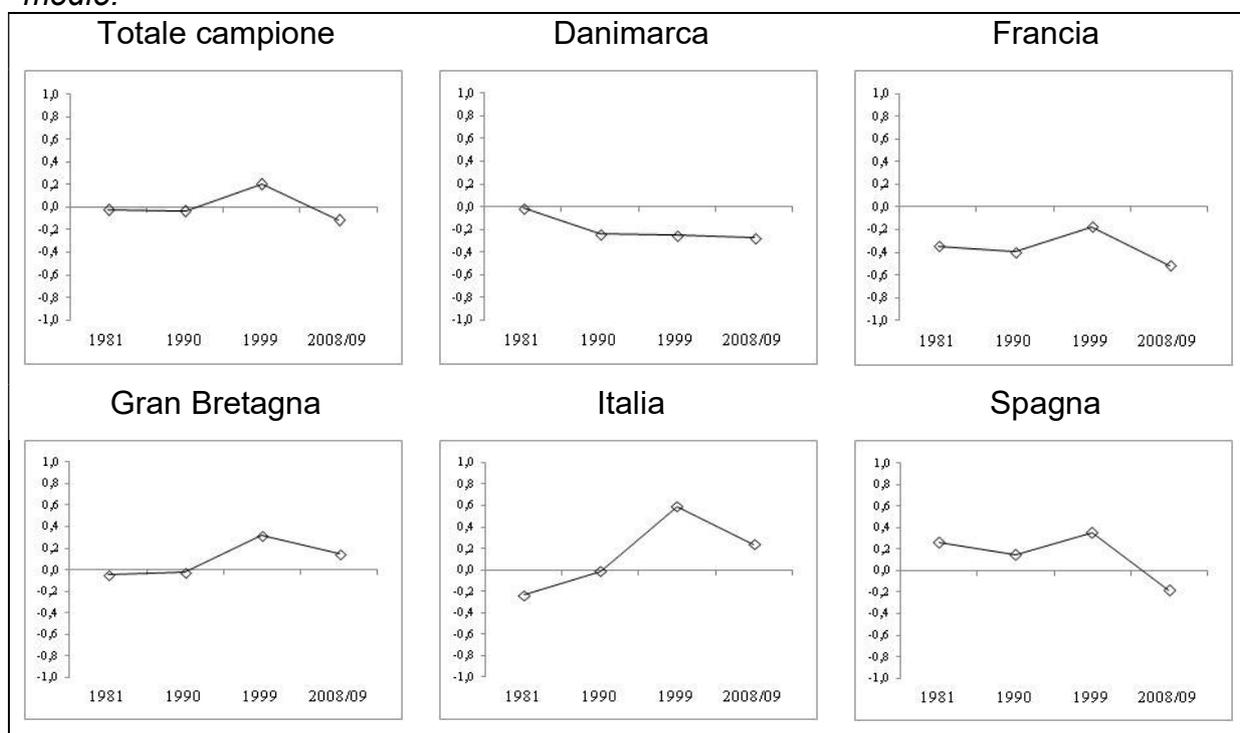
Nonostante che in tutti i Paesi considerati siano da lungo tempo presenti forme di sostegno al reddito, sono piuttosto differenti le modalità con cui questi si sono concretizzate; possiamo dire che ogni paese è un caso a se stante, ma, per il periodo considerato<sup>15</sup>, si può fare riferimento ai quattro diversi modelli di regime di

<sup>15</sup> Successive analisi hanno portato a individuare modelli diversi, sulla base delle riforme del nuovo millennio sia della regolazione del mercato del lavoro sia delle provvidenze relative al reddito (cfr. ad es. Busilacchi, 2008).

welfare state largamente adottati dagli scienziati sociali e politici (tra le tante pubblicazioni è sufficiente per noi fare riferimento a Regini, 2009, che riprende appunto la classificazione di Esping-Andersen integrata da Ferrera):

- il modello Anglosassone, o liberale, cui fa parte la Gran Bretagna,
- quello Nordico, o socialdemocratico che comprende la Danimarca,
- quello Continentale, o corporativo-conservatore, in cui rientra la Francia,
- quello Mediterraneo, o familistico, che è una variante di quello continentale e che comprende la Spagna e, in forma meno pura, l'Italia.

*Fig. 13 – Valore estrinseco del lavoro (VEL) per anno e paese. Punteggi fattoriali, medie.*



Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

La Danimarca nel periodo considerato si è avvicinata più degli altri paesi a una copertura universalistica basata più sulla cittadinanza che sul ruolo occupazionale. Il VEL dovrebbe quindi avere un andamento decisamente decrescente per questo paese. Osservando il grafico (Fig. 13) ciò non appare, anche se va detto che la Danimarca è il paese in cui, stabilmente nel periodo considerato, il VEL ha il valore più basso con la Francia.

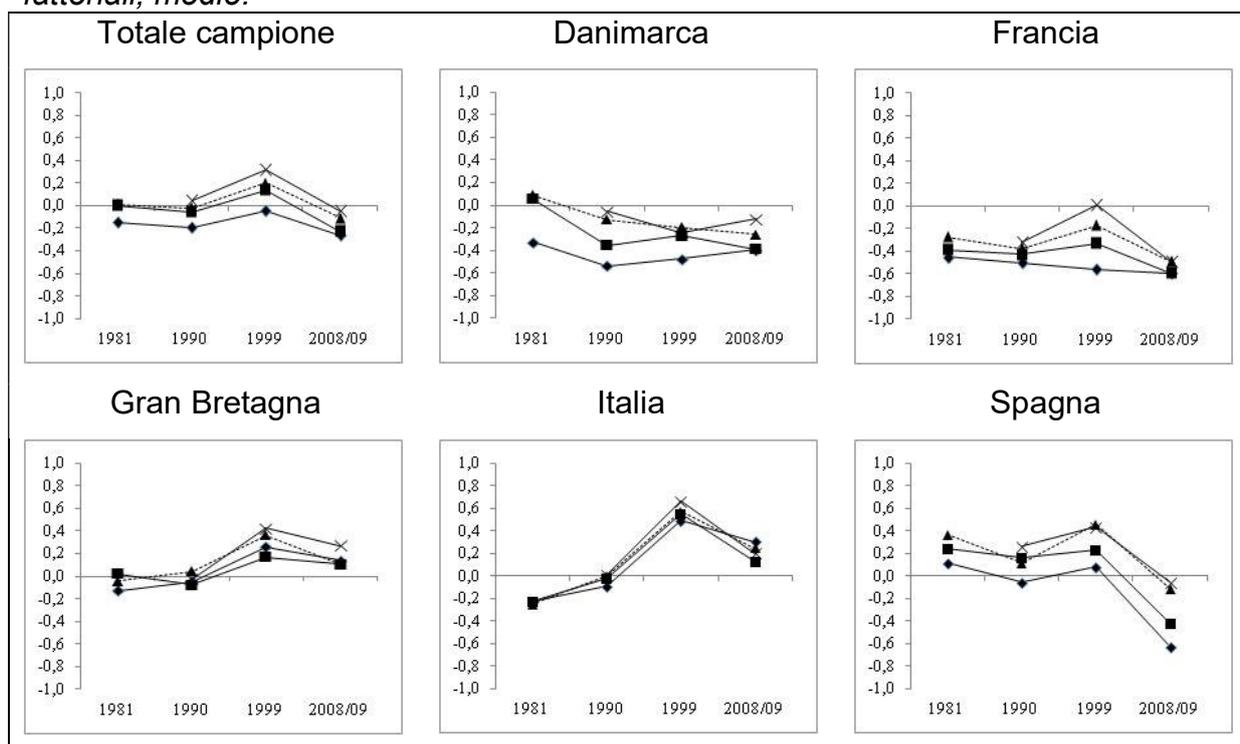
In Spagna possiamo anche valutare se vi siano state modifiche nell'interesse per il valore estrinseco del lavoro a seguito dell'introduzione negli anni Novanta di

specifiche legislazioni in materia di sostegno al reddito (*renta minima*), pur con forti differenze territoriali; effettivamente tra la terza e la quarta rilevazione si osserva una flessione nell'andamento del VEL, ma questa si ha anche in Italia nello stesso periodo, senza che vi siano stati rilevanti inserimenti di strumenti universalistici di tutela del reddito. La Gran Bretagna, modello workfarista, non sembra dissimile da Francia e Spagna. Complessivamente anche l'ipotesi 3 bis non pare convalidata.

*Hps 3A: Il VEL diminuisce da una generazione a quella successiva e, Hps 3A-bis di più nei paesi che prevedono maggiori tutele del reddito minimo.*

Passiamo a osservare quel che accade all'interno delle coorti (Fig. 14).

*Fig. 14 – Valore estrinseco del lavoro (VEL) per anno e coorte, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*



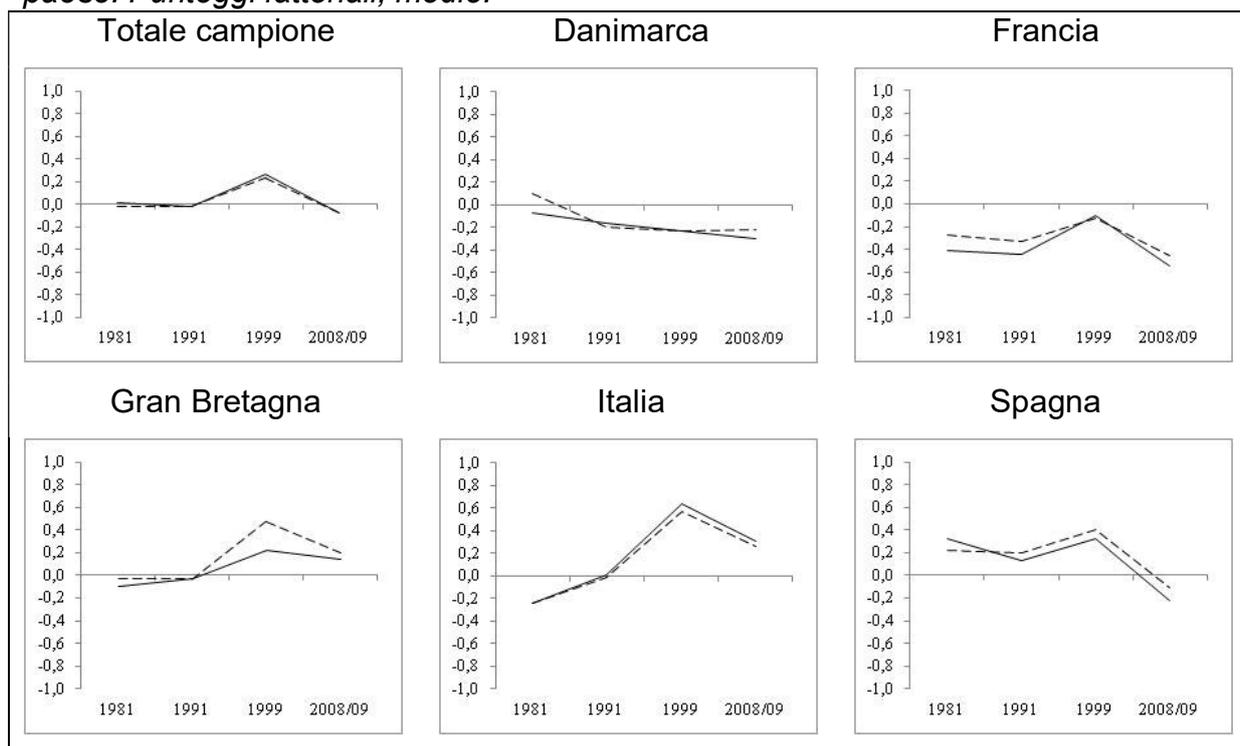
Legenda: rombi: Wllers (nati fino al 1923); quadrati: Swingers (1924-1945); triangoli: Boomers (1946-1964); croci: Xers (1965-1977). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

Nuovamente non sembrano evidenziarsi altre differenze se non quelle di livello, che ricalcano le differenze nei modelli di sostegno al reddito previsti nei diversi paesi, con le coorti più anziane più distanti, in negativo, dalla media, dato che falsifica l'ipotesi. Gli andamenti sono i medesimi osservati (e già commentati) nella popolazione considerata nel complesso.

*Hps 3B: Il VEL è minore tra i non occupati che tra gli occupati, Hps 3B-bis: il gap si amplia di più nei paesi che prevedono maggiori tutele del reddito minimo.*

Lo status occupazionale sembra non influenzare l'andamento del VEL. Occupati e non occupati mostrano infatti andamenti sovrapponibili<sup>16</sup> (Fig. 15).

*Fig. 15 – Valore estrinseco del lavoro (VEL) per anno e status occupazionale, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*



Legenda: linea tratteggiata: occupati; linea continua: inoccupati (esclusi i pensionati)  
Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

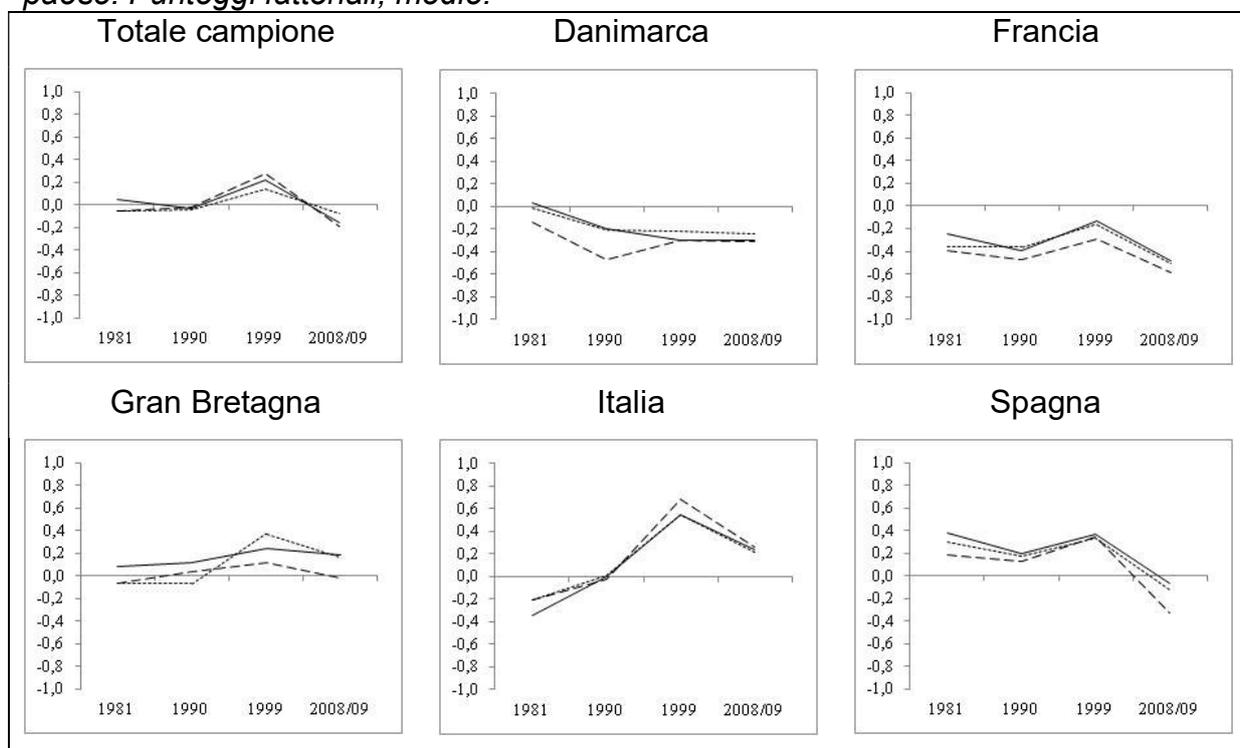
*Hps 3C: Il VEL diminuisce al crescere del livello di istruzione*

Anche questa ipotesi non è corroborata dai dati, con un'eccezione, rappresentata dall'Italia (Fig. 16). Infatti, sebbene nella seconda e nella quarta rilevazione i punteggi delle persone con diversi livelli di istruzione convergano - indicando assenza di differenze per scolarità nell'attenzione riservata agli aspetti economici del lavoro - nella prima e nella terza, caso unico tra quelli considerati, le persone con pochi anni di istruzione formale danno loro più importanza. In Danimarca, il gap tra livelli di scolarità si attenua negli anni, e segna nell'ultima rilevazione la convergenza sulle medesime posizioni di persone con istruzione bassa ed

<sup>16</sup> Anche in questo caso, distinguendo tra disoccupati e non in cerca di occupazione (v. nota 15), non emergono differenze significative.

elevata, con punteggi più elevati registrati dalle persone con scolarità intermedia. In Francia e Spagna la relazione tra scolarità e VEL è inversa rispetto all'ipotesi testata. In Gran Bretagna, infine, si mantiene il gap tra istruzione bassa ed elevata, con la progressiva convergenza degli intervistati con livelli medi istruzione sui punteggi, più elevati, delle persone più istruite. Si noti che il grafico del campione risente molto dell'andamento dell'Italia per quanto concerne i meno istruiti: questo è dovuto alla loro maggior prevalenza nel nostro paese rispetto agli altri (soprattutto Danimarca e Gran Bretagna).

*Fig. 16 – Valore estrinseco del lavoro (VEL) per anno e livello di istruzione, per paese. Punteggi fattoriali, medie.*

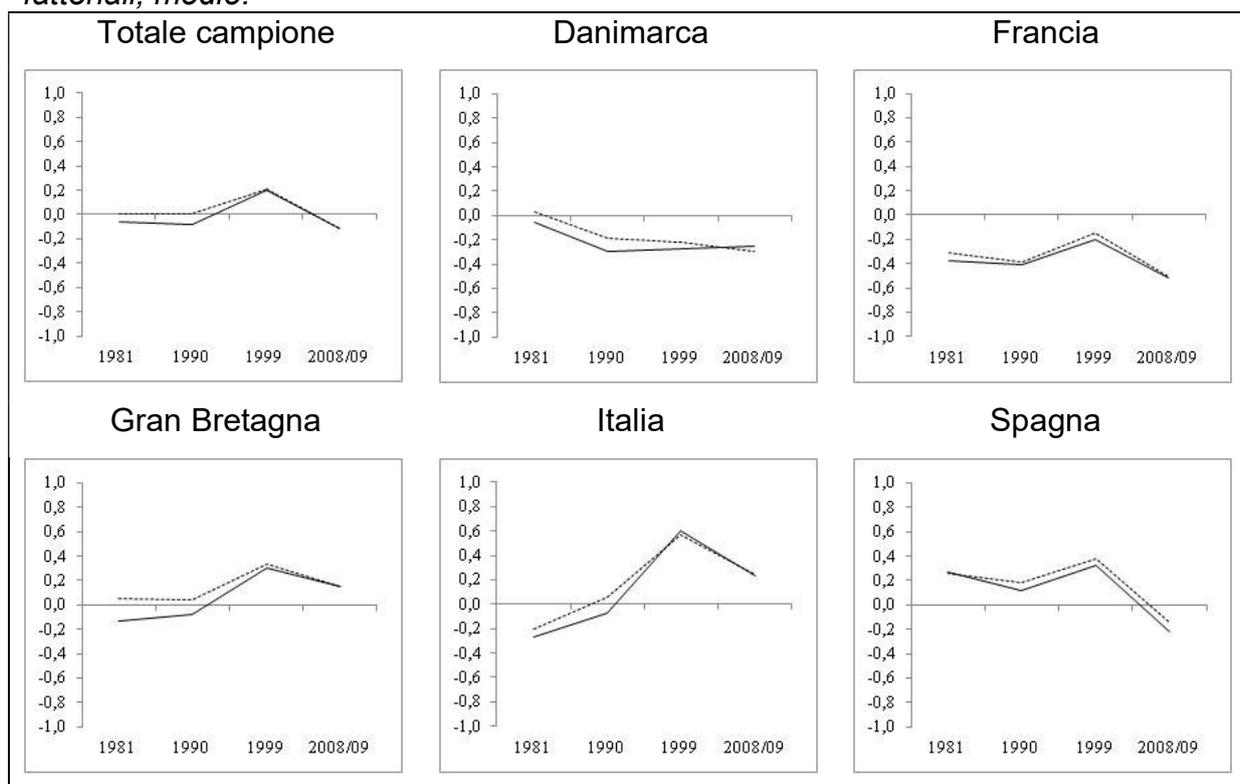


Legenda: linea tratteggiata: istruzione bassa (fino a 14 anni di età); linea puntinata: istruzione media (15-19 anni di età); linea continua: istruzione elevata (dai 20 anni di età in su). Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS

### *Hps 3D: Il VEL diminuisce nel tempo più marcatamente per gli uomini*

Non si rilevano differenze di andamento tra uomini e donne e le differenze di livello sono più contenute rispetto a quanto osservato nel VIL, fino al caso estremo della Francia in cui le due linee sono praticamente sovrapposte (Fig. 17).

Fig. 17 – Valore estrinseco del lavoro (VEL) per anno e genere, per paese. Punteggi fattoriali, medie.



Legenda: linea tratteggiata: uomini; linea continua: donne. Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS.

La Gran Bretagna anche in questo caso mostra in partenza un gap di genere più ampio rispetto agli altri paesi considerati, che però negli anni si è progressivamente assottigliato.

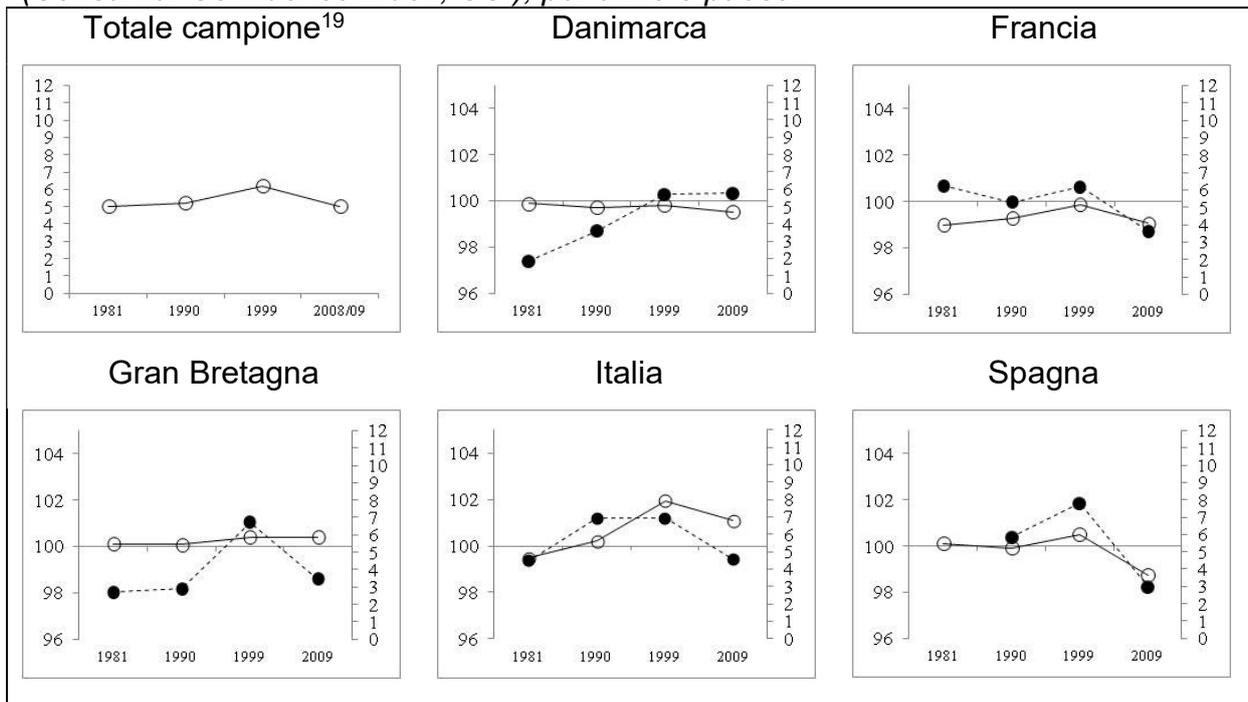
#### *Work Values e percezione della condizione economica familiare*

Anche se non è parte delle ipotesi avanzate nel paper, per provare a interpretare gli andamenti più oscillanti di Italia e Spagna nelle ultime due wave, abbiamo accostato l'indice di valore complessivo del lavoro e il CCI<sup>17</sup>, un indice di fiducia dei consumatori proposto dall'OECD, che ingloba valutazioni qualitative e quantitative di adeguatezza del reddito familiare. Gli andamenti dei due indici, molto simili in Italia e Spagna (paese quest'ultimo dove per primo la grande crisi economica e finanziaria ha manifestato i suoi effetti), suggeriscono un possibile legame tra le aspettative che si ripongono nel lavoro e le valutazioni della propria

<sup>17</sup> "The consumer confidence index (CCI) is based on households' plans for major purchases and their economic situation, both currently and their expectations for the immediate future. Opinions compared to a "normal" state are collected and the difference between positive and negative answers provides a qualitative index on economic conditions".

condizione economica. Possiamo avanzare, per questi due Paesi, l'ipotesi<sup>18</sup> che nei periodi di forte crisi economica molte persone, tra quelle maggiormente colpite, ridimensionino temporaneamente le loro aspettative attorno al lavoro (Fig. 18).

Fig. 18 – Andamento del VCL e dell'indice di fiducia dei consumatori dell'OECD (Consumer Confidence Index, CCI), per anno e paese.



Legenda: pallini vuoti: VCL; pallini neri: CCI. Fonte: nostre elaborazioni su dati EVS e OECD

## CONCLUSIONI

Nel paper abbiamo presentato analisi condotte su un dataset longitudinale, che copre un arco di tempo sufficiente per poter apprezzare mutamenti nei sistemi valoriali degli individui che, come detto, sono piuttosto inerti e stabili nel tempo. La maggior parte degli studi, come quello presentato in questa sede, si concentra sulle differenze di genere ed età. Low e colleghi (2005), ad esempio, evidenziano la tenuta dei Work Values maturati in adolescenza anche nell'età adulta: anche nel nostro paper, nelle analisi per coorte, si mostra come le differenze di livello tra

<sup>18</sup> L'ipotesi merita certamente un maggiore approfondimento, come ci è stato suggerito durante la discussione del paper, sia per tipo di indici da accostare a quelli da noi costruiti sia per quanto concerne il numero di paesi da considerare nel confronto. A tal fine pensiamo, in un successivo lavoro, di passare alla stima di un modello econometrico.

<sup>19</sup> Non sono disponibili i dati necessari per calcolare il CCI per l'insieme dei Paesi considerati.

le coorti si mantengono stabili nel tempo, a dimostrazione della specificità dei Work Values maturati in un dato clima culturale.

Spesso, in studi recenti, l'enfasi è posta sulla preponderanza dei valori post-materialistici<sup>20</sup>, e le teorie che vengono formulate in ambito organizzativo insistono principalmente su questi aspetti segnalando una flessione dell'interesse per la funzione economica svolta dal lavoro soprattutto nelle nuove generazioni (ad esempio, Twenge et al 2010); invece, nel nostro paper si mostra una sostanziale stabilità di gli aspetti per quanto riguarda i Paesi considerati. Ai medesimi risultati erano giunti a metà degli anni Novanta anche Zanders e colleghi (1995), utilizzando la stessa fonte di dati, ovviamente con due rilevazioni in meno ma con un maggior numero di Paesi e includendo anche Canada e Stati Uniti.

Le ipotesi coerenti con la tesi per cui la società del lavoro sarebbe arrivata al suo epilogo in buona parte non hanno superato i test empirici. I work values si mostrano relativamente stabili nel tempo considerato, nonostante i cambiamenti strutturali significativi nell'organizzazione del lavoro (passaggio ai nuovi modelli organizzativi post-fordisti: cfr. tra gli altri, Masino, 2005), i cambiamenti nella regolazione del mercato del lavoro (cfr. tra gli altri Bertolini, 2012; Salento, Masino, 2013) e quelli intervenuti nelle politiche di welfare (efficientamento a scapito della equità, managerializzazione a scapito della partecipazione, riduzione della spesa sociale a scapito delle risorse familiari, crescente ricorso "sussidiario" a soggetti privati o del terzo settore, declino del modello sociale europeo: cfr. ad es. Ascoli, Ranci, 2003; Lorenz, 2010; Regini, 2009).

Certo, come abbiamo visto non mancano segnali di cambiamento nella direzione indicata da quella tesi. Ma allora forse ha ragione Dominique Méda, quando parla non di "declino" della morale del lavoro, ma di un suo "disincanto". Che tutto sommato porterebbe a non far vivere la condizione di inoccupazione forzata peggiore di quella che è, come cioè il "tragico dono" dei disoccupati di Marienthal. Il benessere individuale, nelle sue diverse dimensioni, dipende ancora molto dall'averne un lavoro. Il diritto al lavoro e a una professione liberamente scelta va

---

<sup>20</sup> Nel dataset utilizzato abbiamo anche la classificazione in base alle tre categorie "materialisti", "post-materialisti", "misti" basata sugli item classici di Inglehart. Incrociando questa variabile con il Valore Intrinseco del Lavoro osserviamo che questo è mediamente più alto, in tutti 5 i paesi, tra i post-materialisti (il che corrobora la validità di costruito del VIL). Vera la tesi della fine della centralità del lavoro, i post-materialisti e i materialisti, negli anni più recenti, non dovrebbero più differire significativamente nei valori del VIL; anche questa ipotesi non è confermata dai nostri dati: i post-materialisti costantemente mostrano valori più elevati di VIL dei materialisti (con i "misti" a livello intermedio).

garantito a tutti: questo non è in contraddizione con il fatto che ci si realizza e si trova sicurezza anche nelle altre sfere di vita sociale (la famiglia, il volontariato, il welfare).

La creazione di *lavoro nuovo*, nelle sue forme più “agili”, “flessibili” e “smart” (soprattutto, pensiamo noi, dal punto di vista di chi lo svolge, e quindi “dignitose”) va di pari passo con una *nuova redistribuzione del lavoro*, più equa, tra i generi, le generazioni, i territori.

## BIBLIOGRAFIA

Adler M. A., Brayfield A., 1997, *Women's work values in unified Germany: Regional differences as remnants of the past*, *Work and Occupations*, 24, 245-266.

Albano R., Loera B., 2004, *La struttura dei valori di cittadinanza. L'analisi fattoriale per lo studio delle configurazioni valoriali*, Quaderni del Dipartimento di Scienze Sociali, n. 6, Libreria Stampatori, Torino.

Albano R., Molino D., *Misurazione di variabili latenti. Modelli fattoriali esplorativi e confermativi*, Celid, Torino 2013

Allport G.W., 1955, *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*, Yale University Press, New Haven.

Ambrosini M., Coletto D., Guglielmi S., 2014, *Perdere e ritrovare il lavoro. L'esperienza della disoccupazione al tempo della crisi*, il Mulino, Bologna.

Anderson K. L., 1985, *College characteristics and change in students' occupational values*, *Work and Occupations*, 12, 307-328.

Arendt H., 1958, *The Human Condition*, University of Chicago Press, Chicago, trad. it.: *Vita Activa*, Bompiani, Milano, 1964.

Ascoli, Ranci (a cura di), 2003, *Welfare mix in Europa*, Carocci, Roma.

Barbaranelli C., Ingoglia S. (a cura di), 2013, *I modelli di equazioni strutturali*, Milano, LED.

Bauman Z., 1998, *Work, Consumerism and the New Poor*, Open University Press, Buckingham, 1998, trad. it.: *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Laterza, Roma-Bari, 2004.

Beck U., 1999, *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Campus Verlag, Frankfurt/New York, trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle insicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino, 2000.

Bertolini S., 2012, *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino 2012

Boudon R., 2002, *Déclin de la morale? Déclin des valeurs?*, trad. it.: *Declino della morale? Declino dei valori?*, il Mulino, Bologna, 2003.

Ceri P. (a cura di), 1988, *Impresa e lavoro in trasformazione: Italia-Europa*, Il Mulino, Bologna.

Clot Y., 1999, *La fonction psychologique du travail*, trad. it.: *La funzione psicologica del lavoro*, Carocci, Roma, 2006.

Costa P.T., McCrae R.R., 1980, *Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being: Happy and Unhappy People*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.

de Vaus D., McAllister I., 1991, *Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe*, *Work and Occupations*, 18, 72-93.

Erikson E.H., Erikson J.M., 1982, *The Life Cycle Completed*, Norton, New York, trad. it.: *I cicli della vita: continuità e mutamenti*, Armando, Roma, 1984.

Galland O., Lemel Y., 2006, *Sociologie des valeurs: théories et mesures appliquées au cas européen*, n. spécial de la Revue française de sociologie, 47-4.

Gorz A., 1988, *Métamorphoses du travail*, trad. it.: *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992.

Hirschman A.O., 1982, *Shifting Involvements: Private Interest and Public Action*, trad. it.: *Felicità privata e felicità pubblica*, il Mulino, Bologna, 1983.

Hofstede G., 1980, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills CA.

Jahoda M., Lazarsfeld P. F., Zeisel H., 1933, *Die Arbeitslosen von Marienthal*, Hirzel, Leipzig, trad. it. (da edizione in inglese): *I disoccupati di Marienthal*, Edizioni Lavoro, Roma, 1986.

Johnson M.K., 2001a, *Change in Job Values During the Transition to Adulthood*, *Work and Occupations*, 28, 315-345.

Johnson M.K., 2001b, *Job Values in the Young Adult Transition: Stability and Change with Age*, *Social Psychology Quarterly*, 64, 297-317.

Johnson M.K., Mortimer J.T., Lee J.C., Stern M.J., 2007, *Judgments About Work: Dimensionality Revisited*, *Work and Occupations*, 34, 3, 290-317.

Jurkiewicz C. E., Brown R. G., 1998, *GenXers vs. boomers vs matures: generational comparisons of public employee Motivation*, *Review of Public Personnel Administration*, 18, 18-37.

Keniston K., 1968, *Young Radicals. Notes on Committed Youth*, Harcourt, New York, trad. it.: *Giovani all'opposizione*, Einaudi, Torino, 1972.

Kupperschmidt B. R., 2000, *Multigeneration employees: strategies for effective management*, *The Health Care Manager*, 19, 65-76.

Lorenz W., 2010, *Globalizzazione e servizio sociale in Europa*, Carocci, Roma.

Low K.S., Yoon M., Roberts B.W., Rounds J., 2005, *The Stability of Vocational Interests from Early Adolescence to middle Adulthood: a Quantitative Review of Longitudinal Studies*, *Psychological Bulletin*, 131, 5, 713-37.

Mancini M., 2000, *I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l'occupazione. Analisi e confronti internazionali*, Isfol, Roma.

Marini M.M., Fan P.L., Finley E., Beutel A.M., 1996, *Gender and Job Values*, *Sociology of Education*, 69, 49-65.

Marradi A., Arculeo A., 1984, *Rassegna dei sondaggi sui valori degli italiani*, in AA.VV., *La scienza politica in Italia: materiali per un bilancio*, Franco Angeli, Milano, 1984, pp. 291-332.

Masino G. , 2005, *Le imprese oltre il fordismo. Illusioni, retorica, realtà*, Carocci, Roma.

Méda D., 1995, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, trad. it.: *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Feltrinelli, Milano, 1997.

Meredith W. 1993, *Measurement Invariance, Factor Analysis and Factorial Invariance*, *Psychometrika*, 58, 525–543.

Milfont L. M., Fischer R., 2010, *Testing measurement Invariance across groups. Applicattions in cross-cultural research*, *International Journal of Psychological Research*, 3, 1, 111-121.

Mortimer J.T., Pimentel E.E., Ryu S., Nash K., Lee C., 1996, *Part-time Work and Occupational Value Formation in Adolescence*, *Social Forces*, 74, 1405-1418.

Regini M., 2009, *Ascesa e declino del modello sociale europeo*, in L.Sciolla (a cura di), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni sessanta a oggi*, Laterza, Bari.

Reise S. P., Widaman K. F., Pugh R. H., 1993, *Confirmatory Factor Analysis and Item Response Theory: Two Approaches for Exploring Measurement Invariance*, *Psychological Bulletin*, 114, 552–566.

Ricolfi L., *Sull'ambiguità dei risultati delle analisi fattoriali*, *Quaderni di Sociologia*, 8, 95-129

Rifkin J., 1995, *The End of Work*, Penguin, New York, trad. it. *La fine del lavoro*, Baldini e Castoldi, Milano, 1995.

Roccatò M., 2008, *La rilevazione empirica dei valori*, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 49, 39-60.

Rosenberg M., 1957, *Occupations and values*, New York, Free Press.

Salento A., Masino G., 2013, *La fabbrica della crisi. Finanziarizzazione delle imprese e declino del lavoro*, Carocci Editore, Roma

Schelsky H., 1972, *Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft*, in T.Luckmann, W.M.Sprondel (Hrsg.), *Berufssoziologie*, Kiepenheuer und Witsch, Köln, 1972, S. 25-35.

Sciolla L., 2005, *Razionalità e identità nella spiegazione dei valori*, in M.Borlandi, L.Sciolla (a cura di), *La spiegazione sociologica. Metodi, tendenze, problemi*, Bologna, Il Mulino, pp.235-253.

Sciolla L., 2008, *La forza dei valori*, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1, 89-115.

Smola K. W., Sutton C. D., 2002, *Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium*, Journal of Organizational Behavior, 23, 363–382.

Twenge J. M., 2010, *A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences*, Work Attitudes, J Bus Psychol, 25, 201–210.

Twenge J. M., Campbell S.M., Hoffman B. J., Lance C. E., 2010, *Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing*, Journal of Management, 36, 5, 1117-1142.

Vandenberg R. J., Lance C. E., 2000, *A Review and Synthesis of the Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, and Recommendations for Organizational Research*, Organizational Research Methods, Vol. 3, N. 1, January, pp. 4-70.

Zanders H., Harding S., 1995, *Changing Work Values in Europe and North America. Continents and Occupations Compared*, in de Moor R. (a cura di), *Values in Western Society*, Tilburg University Press, 195-216.