

Armanda Cetrulo, Angelica Sbardella, Maria Enrica Virgillito

L'economia politica delle classi sociali: lavoro operaio e lavoro manageriale nell'Italia delle disegualianze

(doi: 10.7384/114173)

Economia & lavoro (ISSN 0012-978X)

Fascicolo 1, gennaio-aprile 2024

Ente di afferenza:

()

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

Questo articolo è reso disponibile con licenza CC BY NC ND. Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it/>

L'ECONOMIA POLITICA DELLE CLASSI SOCIALI: LAVORO OPERAIO E LAVORO MANAGERIALE NELL'ITALIA DELLE DISEGUAGLIANZE

di Armanda Cetrulo, Angelica Sbardella, Maria Enrica Virgillito

*Contemporary Class Analysis:
Blue-Collar vs Managerial Labour in an Unequal Italy*

In una società caratterizzata da crescenti disuguaglianze, il ruolo delle classi sociali è stato spesso oggetto di dibattito. Guardando al caso italiano, l'articolo si focalizza sul ruolo delle macro-categorie occupazionali nello spiegare le disparità salariali, coerentemente con uno schema ridotto di *working classes*. Dopo una presentazione delle principali teorie alternative delle classi sociali, l'articolo propone un'analisi empirica di medio periodo dei principali fattori che contribuiscono a spiegare le crescenti disuguaglianze salariali in Italia tra il 1983 e il 2018. Un'attenzione particolare è rivolta all'evoluzione delle retribuzioni di due classi sociali che occupano posizioni opposte all'interno della gerarchia dei processi decisionali e dell'organizzazione del lavoro: la classe manageriale e quella operaia. In particolare, l'analisi studia le distinzioni all'interno di queste due classi dovute alla natura contrattuale e alla dimensione di genere, fornendo evidenza del persistente *gender pay gap*, nonostante l'aumento della partecipazione femminile in entrambe le categorie. L'articolo conclude discutendo la rilevanza della categoria concettuale di classe sociale al fine di meglio reinterpretare alcuni fenomeni caratterizzanti il capitalismo contemporaneo, *in primis*, la disuguaglianza.

Parole chiave: classi sociali, disuguaglianze, salari.

In a society characterised by growing inequality, the role of social classes has often been debated. Focusing on the Italian case, the article provides evidence of the role played by occupational groups in explaining wage inequality, following a social class scheme. After providing a brief overview of the theoretical approaches on social classes, the article investigates the main determinants of growing inequality, looking at the wage distribution from 1983 to 2018. Special attention is paid to wage patterns and trends of two macro-occupational groups deemed to cover opposite positions within the hierarchical structure of the decision-making processes and work organisation, namely managers and blue-collar workers. In particular, the analysis focuses on the differences within the two classes with respect to work-contract type and gender composition, showing for instance a persistent gender pay gap despite the increasing number of female workers in both categories. The article concludes discussing the relevance of the conceptual category of social classes as a useful theoretical lens to better reinterpret the main phenomena characterising contemporary capitalism, first and foremost, inequality.

Keywords: social classes, inequalities, wages.

Armanda Cetrulo, Scuola superiore Sant'Anna, Piazza Martiri della Libertà 33, 56127 Pisa, armanda.cetrulo@santannapisa.it.

Angelica Sbardella, Centro ricerche Enrico Fermi (CREF), Via Panisperna 89 A, 00184 Roma, angelica.sbardella@cref.it.

Maria Enrica Virgillito, Scuola superiore Sant'Anna, Piazza Martiri della Libertà 33, 56127 Pisa, mariaenrica.virgillito@santannapisa.it.

Codici JEL / JEL codes: J16, J31, J50.

Pervenuto alla Redazione nel mese di gennaio 2023, revisionato nei mesi di maggio-dicembre 2023, e accettato per la pubblicazione nel mese di febbraio 2024 / Submitted to the Editorial Office in January 2023, reviewed in May-December 2023, and accepted for publication in February 2024.

1. INTRODUZIONE

La crisi pandemica scoppiata nel 2020 e lo shock energetico causato dalla guerra in Ucraina hanno messo a dura prova la tenuta socio-economica delle economie europee. Da una parte, in Europa la risposta istituzionale alla pandemia – seppur con importanti specificità nazionali – è stata abbastanza omogenea e si è concretizzata nell’adozione di piani nazionali di ripresa e resilienza all’interno del quadro imposto dal NextGenerationEU (Quaglia, Verdun, 2023). Dall’altra, le politiche nazionali adottate per contenere l’inflazione innescata dallo shock dell’offerta (Stiglitz, Regmi, 2023) e dall’eccessivo potere di mercato delle imprese (Weber, Wasner, 2023) sono state molto eterogenee. In particolare, l’Italia si è rivelata del tutto sprovvista di un meccanismo efficace di aggiustamento dei salari alla variazione dei prezzi (Pianta, 2023), facendo così registrare un significativo calo del potere d’acquisto della forza lavoro e un aumento dei *working poors* (Istat, 2022).

La caduta recente del salario reale in Italia non va tuttavia letta come un fenomeno isolato, ma piuttosto interpretata all’interno di un quadro nazionale già fortemente indebolito dalle politiche di moderazione salariale adottate negli ultimi decenni con lo scopo di aumentare la competitività nazionale attraverso la riduzione del costo del lavoro a fronte di una produttività stagnante¹. Allo stesso tempo, l’intensità e l’eccezionalità dell’impatto asimmetrico causato dal susseguirsi di pandemia e shock energetico (Carta, De Philippis, 2021; Corsello, Riggi, 2023) hanno riaperto il dibattito sulla necessità di considerare i profondi divari che caratterizzano la società italiana, sottolineando l’urgenza di intervenire in maniera sistemica e non emergenziale per mitigare le vulnerabilità socio-economiche legate alla stabilità occupazionale e alle condizioni di vita e di salute (Cetrulo *et al.*, 2022).

Analizzare dunque l’evoluzione della distribuzione salariale in Italia negli ultimi decenni è cruciale per comprendere in maniera più coerente l’acuirsi delle disuguaglianze, a partire dalla necessità di identificare le fasce della popolazione che, già a rischio di bassi salari e discontinuità lavorativa, sono maggiormente colpite in assenza di politiche adeguate.

Qual è stata l’evoluzione delle disuguaglianze salariali in Italia negli ultimi trent’anni? Quali fattori socio-economici tra età, genere, zona geografica e categoria professionale spiegano in maniera più significativa il divario salariale crescente tra parte alta e bassa della forza lavoro?

L’obiettivo del presente studio è contribuire a rispondere a queste domande. Proponiamo, infatti, un’analisi aggregata del mercato del lavoro italiano sfruttando la ricchezza informativa del dataset LoSai (Longitudinal Sample Inps) dell’Istituto nazionale di statistica (INPS), che raccoglie i dati relativi alla forza lavoro del settore privato italiano (ad eccezione del settore agricolo e domestico) dal 1983 al 2018. Il database contiene informazioni su numero di posti di lavoro, tipologia di contratto (temporaneo, indeterminato, tempo pieno e *part-time*), settimane di lavoro, regione, settore economico, retribuzioni lorde annuali e settimanali, sesso ed età. La fonte originale del dato è riportata a livello micro e permette di seguire gli individui nel tempo; tuttavia, l’analisi proposta in questo contributo (che riprende Cetrulo *et al.*, 2023) fa riferimento a un dato più aggregato. Ogni osservazione del nostro dataset è caratterizzata da cinque variabili socio-economiche che identificano specifici segmenti della forza lavoro – regione (20 regioni italiane),

¹ Secondo i dati dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) (ILO, 2022), negli ultimi 15 anni l’Italia ha registrato la più elevata caduta dei salari reali tra le economie avanzate (pari a circa il 10%).

area geografica (Nord-Ovest, Nord-Est, Sud, Centro e Isole), genere, fascia d'età (sotto i 30, 30-50, oltre i 50 anni) e qualifica professionale (apprendista, operaio, impiegati, quadro e dirigente).

Dopo aver brevemente sintetizzato il dibattito teorico e illustrato alcuni degli approcci adottati nello studio delle classi sociali nel par. 2, i principali risultati dell'analisi sono presentati nel par. 3 e confermano l'importanza della categoria professionale come indicatore di classe sociale. Inoltre, nel par. 4 il crescente divario tra mansioni operaie e manageriali nelle retribuzioni e nel tipo di contratti di lavoro viene illustrato attraverso alcune statistiche descrittive. Le *Conclusioni* riflettono sui risultati e sull'opportunità di contribuire all'agenda di ricerca che guarda con una prospettiva intersezionale alle disuguaglianze salariali (Dwyer, 2013; Fraser, 2022; Folbre *et al.*, 2023), all'interno di uno scenario globale di policrisi come quello odierno.

2. TEORIE SULLE CLASSI SOCIALI: UN DIBATTITO ANCORA APERTO

Dalla pubblicazione delle ricerche di Atkinson, Piketty e Saez (2011) sulla concentrazione della ricchezza nel top 10% e 1% nelle economie avanzate, la letteratura economica ha guardato con rinnovato interesse alle disuguaglianze, riscoprendo l'importanza della teoria delle classi sociali come chiave di lettura di questi fenomeni (Sylos Labini, 1974; Gornick, Jäntti, 2014), prospettiva che ha invece caratterizzato in modo più continuativo il dibattito sociologico (Schizzerotto, 2002; Savage, Mouncey, 2016; Albertini *et al.*, 2020).

Senza dubbio, numerosi approcci e schemi, sia teorici che empirici, coesistono nella definizione di classe sociale. La complessità aumenta laddove si voglia garantire una trattazione in grado, da una parte, di salvaguardare una continuità nell'analisi di medio e lungo termine, dall'altra, di tenere conto dei cambiamenti istituzionali e socio-economici che possono aver indebolito la rilevanza delle classificazioni adottate in passato.

Diversi studiosi hanno messo in dubbio la validità empirica e la rilevanza teorica delle classi sociali, poiché inadatte a spiegare la crescente frammentazione del mercato del lavoro e la prevalenza di rapporti di lavoro individuali che pregiudicano la creazione di una dimensione collettiva e di un'identità politica basata sulle differenze di classe (Beck-Gernsheim, Beck, 2001; Pitts, 2022). In quest'ottica, infatti, seppur riconosciute come valido strumento interpretativo per descrivere le "società industriali", le classi sociali non sono più ritenute adatte a spiegare i cambiamenti e le caratteristiche proprie della società "post-industriale" e "post-moderna" (Pakulski, Waters, 1996; Pakulski, 2005), al punto da proporre la fine delle classi sociali o *death/defeat of social classes* (Eidlin, 2014).

Tuttavia, altri studi ribadiscono la rilevanza di un'analisi basata sulla teoria delle classi sociali – principalmente intese in termini di categorie professionali – per comprendere le trasformazioni sociali, i rapporti di forza e le dinamiche distributive che caratterizzano la sfera della produzione odierna (Wright, 1998; Grusky, Weeden, 2001).

Recentemente, l'esplosione della pandemia da Covid-19 e le diverse politiche pubbliche adottate per gestire l'emergenza sanitaria hanno messo nuovamente in luce quanto le classi sociali, e in particolare le macro-categorie occupazionali, siano rilevanti per comprendere le stratificazioni dei rischi socio-economici (Cetrulo *et al.*, 2022) in virtù del diverso impatto che la pandemia ha avuto sulle fasce più vulnerabili della popolazione (Goudeau *et al.*, 2021; Townsend *et al.*, 2020).

2.1. *Schemi a confronto*

L'adozione di uno schema di classificazione coerente e omogeneo viene spesso sollevata come condizione necessaria per svolgere un'appropriate analisi comparativa delle economie europee, come dimostra lo sforzo di coordinamento istituzionale che ha portato all'introduzione della classificazione socio-economica europea – European Socio-Economic Classification (ESeC) (Rose, Harrison, 2010). Seguendo lo schema di classe di Erikson e Goldthorpe (1992), l'ESeC classifica le occupazioni in base alla tipologia contrattuale, al livello di competenze e responsabilità richieste, fornendo una panoramica comparativa delle strutture socio-economiche nelle società europee. Tuttavia, tra coloro che riconoscono l'importanza dell'analisi di classe emergono profonde differenze nelle scelte metodologiche adottate per cogliere a pieno la complessità delle diverse dimensioni della disuguaglianza (Brandolini *et al.*, 2009).

Il primo aspetto da chiarire concerne la definizione adottata per caratterizzare una classe sociale (Wright, 1979; Eidlin, 2014). Marx e Weber condividevano una visione relazionale delle classi sociali secondo cui l'identità di classe si costruisce in relazione/opposizione alle altre, rendendo esplicito il ruolo posizionale delle classi sociali tra di loro². Al centro dell'analisi, vi sono dunque le relazioni specifiche che sussistono all'interno della struttura di interessi che definisce un determinato sistema economico – governato da forze produttive e riproduttive (in Marx) e dai mercati (in Weber). Tuttavia, i due teorici forniscono interpretazioni diverse del processo di formazione dell'identità di classe. Mentre in Marx le identità sono radicate nel materialismo economico e nella comunanza di attività procedurali e mansioni nel processo produttivo (“classe in sé”), in Weber si basano sui contesti di mercato e sugli “attributi individuali posizionali”, elementi culturali e simbolici relativi allo status che sostituiscono le origini materialistiche dell'identità di classe. Gli approcci weberiani e neo-weberiani vedono, infatti, le relazioni di scambio di mercato come fattori determinanti delle opportunità di vita individuali (a partire dalla professione), in base alle disponibilità di beni e competenze (Brenn, 2005). Le classi non sono “comunità”, ma insiemi di individui che condividono interessi economici comuni nella proprietà di beni e servizi scambiati nei mercati delle merci e del lavoro (Weber, 2018). Allo stesso tempo, nell'analisi weberiana, la categoria occupazionale rappresenta un elemento distintivo dell'appartenenza a una classe.

Lo schema di classe proposto dal sociologo Goldthorpe, che ha ispirato la classificazione ESeC, può essere considerato come uno dei più accurati e diffusi modelli di formalizzazione dell'approccio weberiano alle classi sociali (Goldthorpe, Jackson, 2007; Erikson, Goldthorpe, 1992). Nonostante le sue diverse formulazioni, il criterio principale alla base di questo schema di classe è la posizione che gli individui occupano nel mercato del lavoro – professione e reddito – e nell'organizzazione del lavoro – distinguendo per grado di autorità, livello di competenze e natura dell'attività. Di conseguenza, la forza lavoro risulta in prima battuta suddivisa in dipendente, datoriale e autonoma. Il lavoro dipendente è poi ulteriormente differenziato in base a: *a*) il tipo di regolamentazione del rapporto di lavoro; e *b*) il grado di autorità esercitato, il livello di competenze, l'intensità della supervisione, la rilevanza delle attività manuali/non manuali e il grado di ripetitività nelle mansioni svolte (*ibid.*). Questo schema di classe è ampiamente utilizzato in letteratura, avvalendosi di

² Un modello teorico alternativo è rappresentato dal *gradational approach*. Gli studi più importanti che adottano tale prospettiva si basano sull'uso di scale di prestigio (Treiman, 2013) o scale socio-economiche (Duncan, Reiss, 1961; Hauser, Warren, 1997) per evidenziare le differenze di status tra le varie occupazioni.

diversi livelli di aggregazione occupazionale, che vanno da una struttura a quattro macro-categorie (lavoro manuale, lavoro terziario, classe intermedia e piccola borghesia) a schemi di classe più complessi con 7 o 11 gruppi sociali, in cui maggiore attenzione è rivolta al contenuto delle attività lavorative e alle competenze (Goldthorpe, McKnight, 2006).

Un altro schema largamente diffuso è quello proposto dal sociologo Wright (2000), che ha elaborato un modello analitico di interpretazione marxiana delle classi sociali basato su due tratti distintivi: il grado di autorità esercitata nel processo produttivo e la dotazione individuale di abilità e competenze. Più precisamente, con il suo schema a dodici classi, Wright distingue gli individui in: *a*) proprietari e dipendenti (a seconda della relazione con i mezzi di produzione); *b*) dirigenti, supervisori e non dirigenti (a seconda del grado di autorità); e *c*) esperti, qualificati e non qualificati (a seconda del grado di competenza). L'autore distingue inoltre i proprietari dei mezzi di produzione in capitalisti, piccoli datori di lavoro e piccola borghesia, in base al numero di dipendenti.

Sebbene i due schemi, qui solo brevemente illustrati, presentino diverse somiglianze, essi si articolano a partire da basi teoriche diverse. Secondo la prospettiva marxiana abbracciata da Wright, lo spazio in cui si definiscono le classi sociali è la sfera della produzione, piuttosto che il mercato, perché è quella in grado di cogliere il meccanismo di sfruttamento insito nel regime di produzione capitalistico. Tuttavia, è importante sottolineare che, mentre le due macro-categorie di classe operaia/proletariato e borghesia/capitalisti, potrebbero essere facilmente collocate ai due poli opposti, le continue trasformazioni del mercato del lavoro rendono più difficile adottare uno schema di classe ben definito. Pertanto, secondo Wright (1979), le relazioni sociali di produzione vanno ulteriormente caratterizzate come "relazioni sociali di controllo" su capitale monetario, capitale fisico e processo di lavoro.

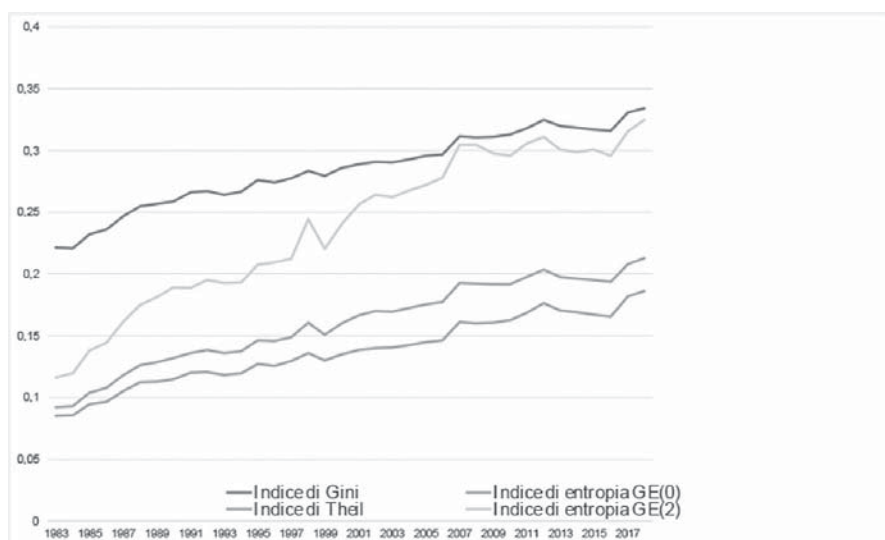
Infatti, come citato in precedenza, con l'emergere nei Paesi a capitalismo avanzato della società "post-industriale", in cui il numero di persone occupate in attività strettamente produttive è più esiguo, la nozione di classe è stata profondamente messa in discussione. Gli approcci basati su quello che Bourdieu (1987) definisce *habitus*, ancora radicati nella visione relazionale, hanno messo in discussione l'interpretazione marxiana dell'identità di classe, considerata troppo deterministica, e si sono orientati verso lo studio della spazialità del potere, delle pratiche e dei sistemi di riproduzione delle forme di dominio. Un tentativo di riconciliare l'analisi di classe e le possibili eterogeneità all'interno di uno schema di classe, soprattutto per quel che concerne le differenze legate a cultura e stile di vita, è stato proposto dagli studiosi neo-durkheimiani (Grusky, Weeden, 2001). Secondo questi autori, la debolezza di un approccio basato sulle classi sociali risiede nel livello di aggregazione dell'analisi: gli schemi delle macro-classi non sono in grado di descrivere i meccanismi effettivi (allocazione, condizionamento sociale ecc.) attraverso cui la stratificazione sociale ha luogo e rischiano di rimanere categorie astratte (Weeden, Grusky, 2005). Ciononostante, il mercato del lavoro può ancora essere concepito come il luogo principale in cui si formano le classi sociali, ma andrebbe preferito un livello di analisi più disaggregato. Le occupazioni andrebbero interpretate quindi come «micro-classi incorporate nel tessuto stesso della società» (Grusky, Weeden, 2001, pp. 203-4). Il numero crescente di barriere che ostacolano l'ingresso in determinate occupazioni, come l'introduzione di requisiti e licenze specifiche, viene in tal senso interpretato come un'ulteriore prova a favore della validità di tale unità di analisi (Weeden, 2002). Grusky (2018) evoca la necessità di un "approccio multidimensionale" per distinguere i diversi spazi che la disuguaglianza assume, legati non solo a una dotazione ineguale di beni economici, ma anche culturale, sociale e fisica. È interessante notare che se, da un lato, questi studi sembrano ridimensionare il potere esplicativo delle

macro-categorie occupazionali mettendo in discussione il loro carattere generale, dall'altro, invocano la disaggregazione come complementare e non alternativa a un'analisi globale delle classi sociali, che rimane essenzialmente basata su una prospettiva relazionale.

3. IL RUOLO DELLE CLASSI SOCIALI IN ITALIA

A partire dal dibattito teorico sopra descritto, e riconoscendo la validità di uno schema di classificazione che abbia al centro le categorie professionali, Cetrulo *et al.* (2023) studiano il ruolo della dimensione di classe, intesa come macro-occupazione, nel contribuire a spiegare l'evoluzione delle disuguaglianze in Italia dagli anni Ottanta a oggi. Secondo lo studio, osservando le tendenze nella struttura occupazionale italiana dell'ultimo trentennio, esplodono processi come la frammentazione e precarizzazione del mercato del lavoro, che si traducono in un aumento del numero di contratti di lavoro e nella riduzione delle settimane lavorate in media in un anno³.

Figura 1
Andamento degli indici di disuguaglianza in Italia



Fonte: Cetrulo *et al.* (2023).

³ Per ogni anno il numero massimo teorico di osservazioni corrisponde a 600, ovvero al totale delle possibili diverse combinazioni delle caratteristiche socio-economiche elencate sopra. Il dato salariale su cui si basa l'analisi corrisponde al valore medio delle retribuzioni calcolato per ciascuna diversa "categoria", tenendo conto per ciascun individuo della totalità dei lavori svolti in un anno e non solo di quello che viene identificato come lavoro principale. Come riportato in Cetrulo *et al.* (2023), infatti, il rapporto tra lavoro principale e lavori totali registrati in un anno nel database risulta decrescente nel tempo (passando dal 95% nei primi anni Ottanta al 77% nel 2018), suggerendo un peso sempre più significativo dei lavori secondari.

Il graduale processo di deregolamentazione del mercato del lavoro avviato all'inizio degli anni Novanta ha determinato, infatti, un forte aumento dei contratti cosiddetti "non standard" (ovvero temporanei e *part-time*), in particolare tra le componenti femminili e giovanili, causando un peggioramento delle condizioni economiche di buona parte della forza lavoro. In un contesto caratterizzato da importanti differenze settoriali e regionali, l'analisi presentata in Cetrulo *et al.* (2023) mostra inoltre una grande divergenza tra i livelli salariali delle macro-categorie impiegatizie e operaie rispetto alle mansioni manageriali, così come il rafforzarsi di crescenti divari legati al genere e all'età della forza lavoro. È interessante sottolineare che, se da una parte il divario rispetto al segmento più alto dei salari tende ad aumentare nel tempo, dall'altra, si osservano dei processi di convergenza verso il basso, in particolare dopo la crisi del 2008, come mostra la diminuzione del divario tra salario mediano e parte bassa della distribuzione salariale, suggerendo un progressivo impoverimento della classe media.

A livello più aggregato, è possibile studiare l'andamento delle disuguaglianze attraverso il calcolo di diversi indicatori sintetici.

Nella nostra analisi, consideriamo come indicatore di disuguaglianza l'Indice di entropia $GE(\alpha)$. Matematicamente, considerando una popolazione di n individui, con salario y_i ($i = 1, \dots, n$), salario medio aritmetico m , peso del campione pari a w_i , con $f_i = \frac{w_i}{N}$ e $N = \sum w_i$ ($N = n$ quando $w_i = 1$), $GE(\alpha)$ può essere definito come segue:

$$GE(\alpha) = \begin{cases} \frac{1}{\alpha(\alpha - 1)} \sum_{i=1}^n f_i \left[\left(\frac{y_i}{m} \right)^\alpha - 1 \right] & \alpha \neq 0, 1 \\ \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n f_i \frac{y_i}{m} \ln \left(\frac{y_i}{m} \right) & \alpha = 1 \\ \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n f_i \ln \left(\frac{m}{y_i} \right) & \alpha = 0 \end{cases}$$

dove $(\alpha) \in [0, 1, 2]$ è un parametro reale che regola il peso dato alla distanza tra il salario di ciascun individuo e la media. Per valori elevati di α , $GE(\alpha)$ sarà particolarmente sensibile alle differenze salariali nella parte superiore della distribuzione, mentre per valori piccoli di α , l'indicatore risponderà maggiormente alla disuguaglianza nella parte inferiore della distribuzione (Jenkins, 1995 e 2009). $GE(0)$, $GE(1)$ e $GE(2)$ corrispondono rispettivamente a: Mean Logarithm Deviation (MLD), Indice di Theil e Half Square of the Coefficient of Variation (1/2 SCV).

Come riportato in Figura 1, si registra un generale aumento delle disuguaglianze salariali, confermato dall'andamento dell'Indice di Gini e dei diversi indici di entropia, seppure con diversa intensità a seconda dell'indicatore di disuguaglianza scelto e delle diverse assunzioni parametriche nella costruzione degli indici. Si noti che l'indicatore che cresce di più è $GE(2)$, più sensibile alla disuguaglianza nella parte alta della distribuzione dei redditi.

Sfruttando le proprietà degli indici di entropia (Jenkins, 1995; Shorrocks, 1982, 1984) e a partire dalla distinzione della forza lavoro in base a *a*) classe professionale (apprendisti, operai, impiegati, quadri e manager); *b*) età; *c*) regione; e *d*) genere, è possibile costruire un indicatore di *between e within inequality* per ciascun gruppo, dove i gruppi sono definiti in base alle quattro caratteristiche considerate. Se i rapporti di lavoro vengono raggruppati in modo esclusivo ed esaustivo, la disuguaglianza catturata dall'Indice di entropia può essere infatti suddivisa in una componente interna al gruppo (*within*) – la somma ponderata delle disuguaglianze in ciascun gruppo – e una componente tra i gruppi (*between*) – calcolata assumendo che il salario di ciascun rapporto di lavoro corrisponda al reddito medio del suo gruppo. Pertanto, seguendo Jenkins (1995), se assumiamo che la popolazione sia divisa in m gruppi, g_1, g_2, \dots, g_m , ciascuno con n_k individui con $k = 1, \dots, m$, allora $GE(\alpha)$ può essere riscritto come:

$$GE(\alpha) = GE^W(\alpha) + GE^B(\alpha)$$

dove $GE^W(\alpha)$ è la disuguaglianza all'interno del gruppo e $GE^B(\alpha)$ è la disuguaglianza tra gruppi. Osservando in particolare le equazioni $GE(0)$ e $GE(2)$, possiamo scrivere:

$$GE(0) = GE(0)^W + GE(0)^B = \sum_{k=1}^m v_k GE(0)^{(k)} + \sum_{k=1}^m v_k \log \left(\frac{1}{s_k} \right)$$

$$GE(2) = GE(2)^W + GE(2)^B = \sum_{k=1}^m v_k s_k^2 GE(2)^{(k)} + \sum_{k=1}^m v_k [s_k^2 - 1]$$

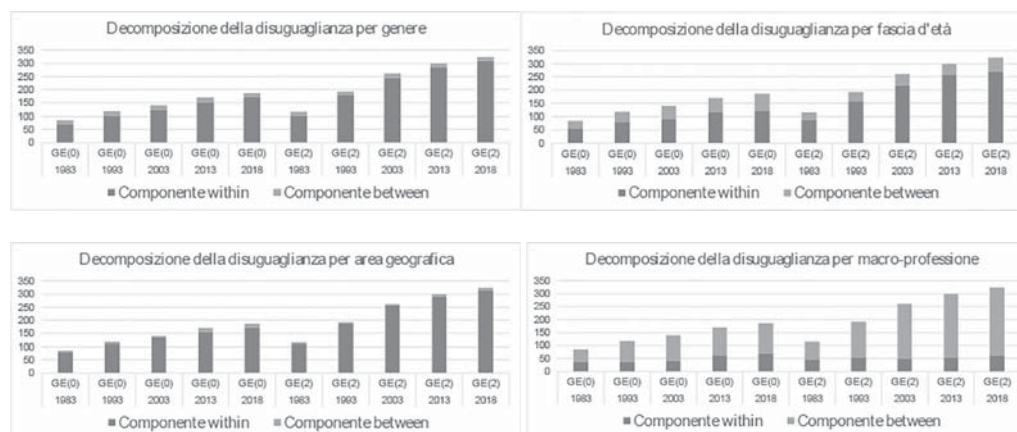
dove $v_k = \frac{n_k}{n}$ è la quota di popolazione del gruppo k , e $s_k = \frac{y_k}{\bar{y}}$ è il rapporto tra il salario medio del gruppo rispetto al salario medio complessivo. $GE(\alpha)^{(k)}$ ($\alpha = 0, 2$) è dunque l'indice di disuguaglianza per ogni gruppo k e rappresenta la disuguaglianza tra i membri del gruppo, che si assume essere una popolazione separata dagli altri gruppi.

La figura 2 riporta in maniera sintetica i risultati dell'analisi di decomposizione svolta in Cetrulo *et al.* (2023), grazie alla quale è dunque possibile studiare il peso che le diverse caratteristiche della forza lavoro hanno nel contribuire a spiegare la disuguaglianza complessiva. Come si evince chiaramente dal confronto dei diversi quadranti del grafico, solo quando si distingue la forza lavoro in base alle macro-professioni, la disuguaglianza tra gruppi (*between*) risulta più elevata rispetto alla disuguaglianza salariale osservata all'interno di ciascun sottogruppo (*within*), coerentemente con quanto emerso in studi simili (Franzini, Raitano, 2019; Raitano, 2021). L'andamento degli indicatori risulta inoltre crescente nel tempo, implicando dunque un aumento del divario salariale tra professioni nel corso degli ultimi decenni. Al contrario, l'analisi empirica evidenzia come la componente *within* della variazione salariale prevalga nelle dimensioni di genere, età e area geografica.

Questi risultati confermano che considerare la posizione di classe in termini di gerarchie occupazionali permette di spiegare un grado non trascurabile di disuguaglianza salariale, come sottolineato, ad esempio, da Quintano *et al.* (2009) e Albertini (2013) per l'Italia, e da Penissat *et al.* (2020) e Goedemé *et al.* (2021, 2022) per diversi Paesi europei.

Chiaramente, l'analisi illustrata sopra si circoscrive al livello di aggregazione offerto dal dataset INPS LoSai sui rapporti di lavoro, che permette di identificare solo cinque macro-categorie occupazionali. Inoltre, l'informazione si limita al tipo di professione e non consente di investigare altri aspetti legati al contenuto dell'attività lavorativa (possibile con schemi di classe più disaggregati, come quelli proposti da Weeden e Grusky, 2005), o il grado di autonomia e potere esercitato all'interno dell'organizzazione (Goldthorpe *et al.*, 1980; Wright, 2000).

Figura 2
Decomposizione della disuguaglianza per genere, età, area geografica e macro-professione



Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

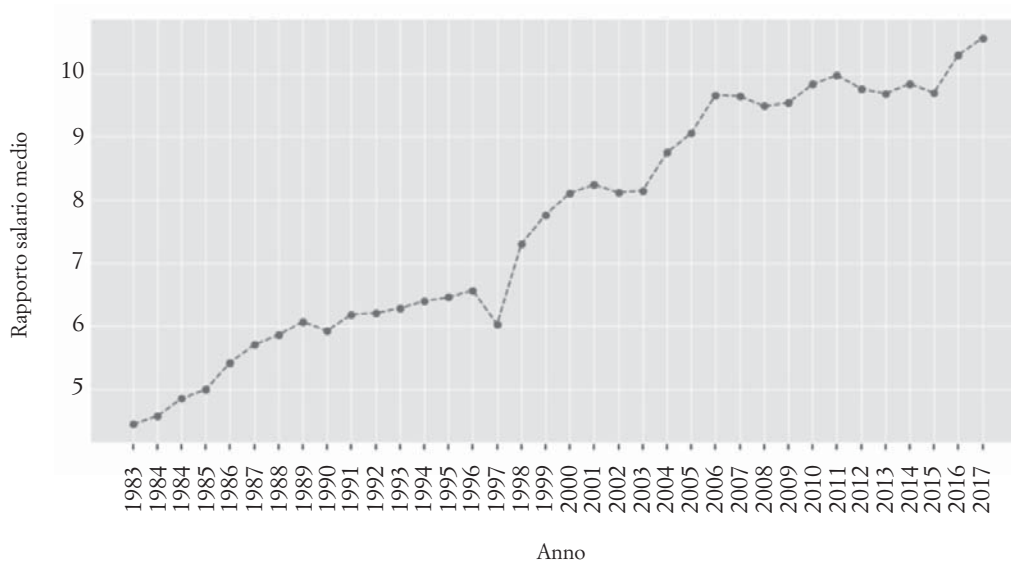
4. CLASSE MANAGERIALE E CLASSE OPERAIA: UN DIVARIO SALARIALE CRESCENTE NEL TEMPO

Tra le diverse macro-categorie professionali, una posizione particolare è occupata dalle professioni manageriali che svolgono di fatto una duplice funzione: *a*) il coordinamento e la gestione finalizzati al raggiungimento di obiettivi di performance e produttività dell'impresa; e *b*) il controllo e la supervisione dell'operato della forza lavoro attraverso l'uso di più livelli di intermediazione, a seconda della struttura gerarchica dell'organizzazione. La peculiarità della funzione manageriale all'interno di un sistema di produzione capitalista ha stimolato un'intensa discussione sulla natura produttiva o improduttiva di tale mansione. Secondo diversi studi, la categoria manageriale è intrinsecamente *contraddittoria* poiché contiene al suo interno sia elementi della classe operaia che di quella capitalista (Wright, 2000; Mohun, 2006). Coloro che ricoprono questo ruolo esercitano allo stesso tempo il controllo del processo lavorativo svolto dalla forza lavoro subordinata e subiscono il controllo, in quanto inquadrabili come forza lavoro dipendente. Secondo tale formulazione, piuttosto che espressione di una maggiore produttività del lavoro o di un più elevato livello di competenze e conoscenze, i crescenti ed elevati differenziali salariali che si registrano tra le professioni manageriali e il resto della forza lavoro (anche a parità di livello di istruzio-

ne) andrebbero interpretati come uno specifico sistema di incentivi volto ad allineare gli interessi e l'operato dei manager a quello della proprietà, riconoscendo a queste mansioni una posizione di "privilegio" rispetto al resto della forza lavoro dipendente (Wright, 1979). Diverse ricerche empiriche hanno di fatto mostrato come una quota crescente del reddito totale prodotto sia destinata alla retribuzione manageriale, alimentando un acceso dibattito sull'effetto potenziale di tale squilibrio distributivo sul processo di accumulazione capitalistica (Shaikh, Tonak, 1994; Paitaridis, Tsoulfidis, 2012; Lévy, Duménil, 2018).

Al di là dell'irrisolta discussione teorica sulla natura del lavoro manageriale, è interessante analizzare come le professioni operaie e manageriali, collocate ai due poli opposti della forza lavoro secondo la nostra classificazione, hanno visto evolvere le loro retribuzioni salariali. Come illustrato nella figura 3, che presenta il *wage gap* tra le due categorie, se compariamo i salari, si osserva in primo luogo un aumento sostenuto della distanza tra le retribuzioni medie percepite, con un rapporto che passa da meno di cinque a più di 10 nel 2018. Tale dinamica, qui riportata in forma aggregata, è confermata dalle numerose analisi statistiche che annualmente mostrano il crescente divario tra remunerazioni di manager e top manager, da un lato, e il resto della classe lavoratrice, dall'altro. Negli Stati Uniti, ad esempio, l'Economic Policy Institute ha stimato che, in media, un CEO guadagna 399 volte più dei suoi sottoposti (Bivens, Kandra, 2022).

Figura 3
Rapporto salariale manager e operai



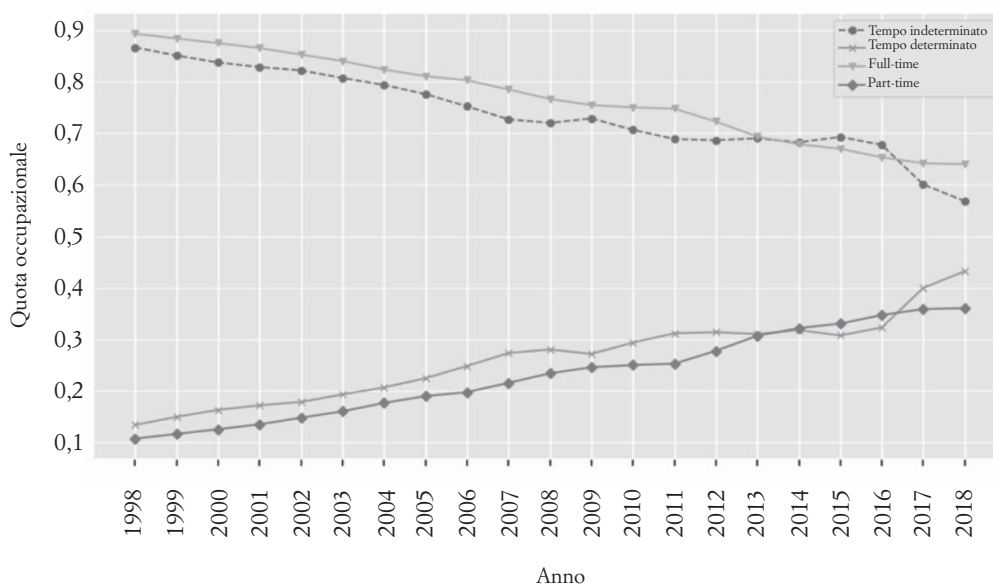
Fonte: Cetrulo et al. (2023).

È importante notare che questa tendenza al divario si manifesta in maniera esplicita pur non includendo altre forme di reddito oltre a quello salariale, come ad esempio il capitale

finanziario (su cui la base dati non fornisce informazioni), che costituisce una fonte importante della ricchezza totale detenuta dai manager (Acciari *et al.*, 2020). Tuttavia, seppur in modo non esclusivo, il salario rappresenta ancora oggi la principale fonte di reddito per la maggior parte dei lavoratori (OECD, 2011; Quintano *et al.*, 2009; Bisio *et al.*, 2023), e costituisce quindi un'importante chiave di lettura per analizzare le più ampie dinamiche distributive (Galbraith, Kum, 2003).

Considerato il processo di deregolamentazione che ha interessato in maniera così decisiva il mercato del lavoro italiano, risulta inoltre interessante guardare all'incidenza delle diverse tipologie di contratto diffuse negli ultimi decenni (cioè, lavoro temporaneo e *part-time*) all'interno delle due categorie professionali. Come mostrano le figure 4 e 5, i contratti di lavoro temporaneo e *part-time* presentano incidenze e trend completamente distinti per categoria occupazionale.

Figura 4
Lavoro operaio per tipo di contratto

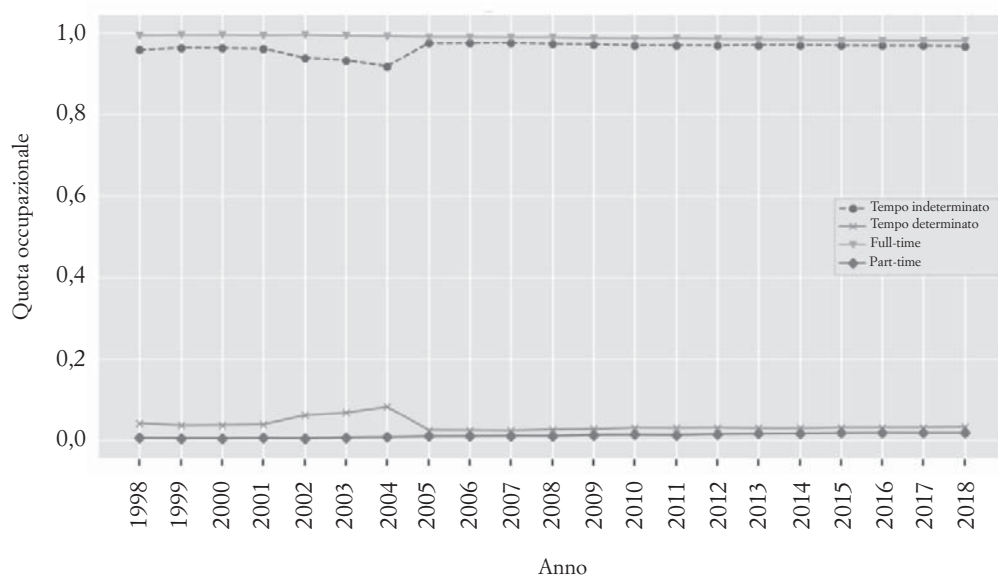


Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

Infatti, mentre il lavoro operaio diventa sempre più parcellizzato e disgregato lungo l'anno e la settimana lavorativa, con una quota crescente nel tempo di contratti *part-time* e temporanei, il lavoro manageriale mantiene il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato come principale forma contrattuale nel corso dei 35 anni analizzati, con quote iniziali e finali quasi del tutto sovrapponibili.

Infine, considerata la presenza strutturale di segregazione verticale di genere (Nelli, Virgillito, 2023), intersechiamo la componente di genere con la dimensione di classe, guardando sia alla percentuale di donne che ricoprono figure manageriali e operaie, che al divario retributivo di genere nelle due macro-professioni.

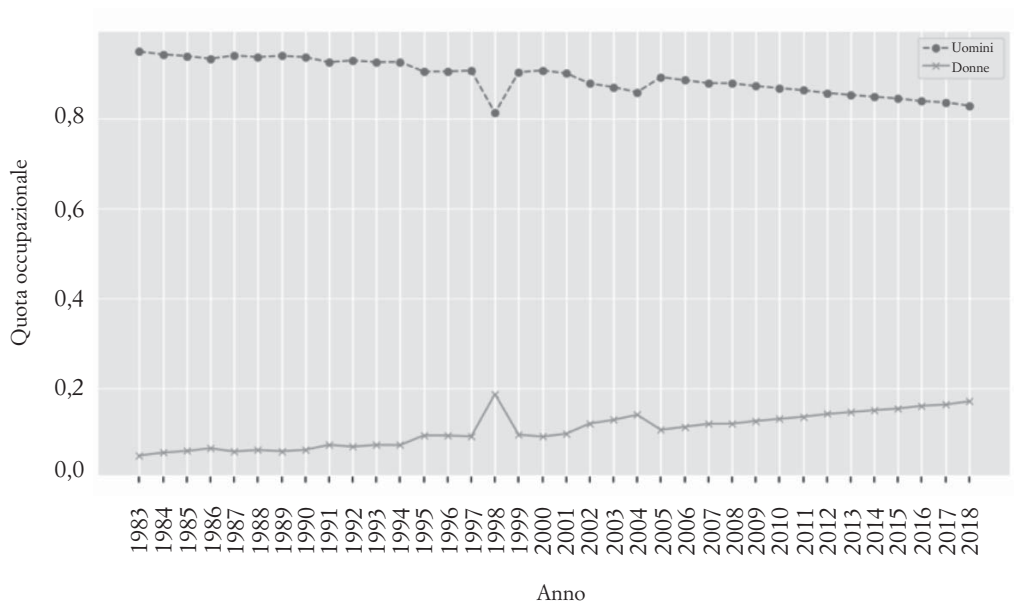
Figura 5
Lavoro manageriale per tipo di contratto



Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

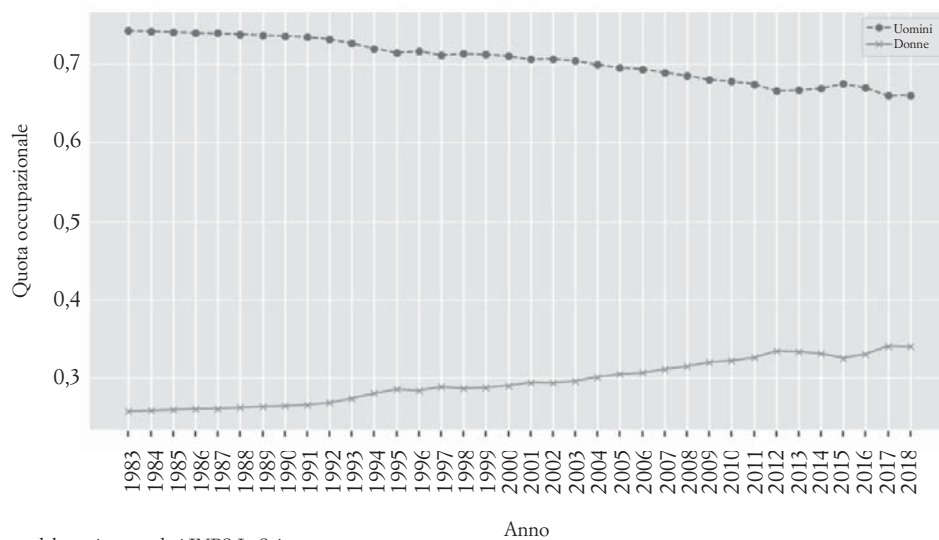
In altre parole, ci chiediamo se, constatato lo svantaggio che le donne hanno sia in termini retributivi che di partecipazione al lavoro, di ciò soffre in misura più significativa una donna manager o una operaia. Come si può osservare nelle figure 6 e 7, *in primis* notiamo che in termini di numero di rapporti di lavoro, comparando la quota femminile nelle funzioni manageriali e in quelle operaie, seppur partendo da valori iniziali molto differenti, la presenza femminile aumenta in maniera maggiore nella categoria manageriale passando da una quota di 0,05 nel 1983 a 0,17 nel 2018 (+12) nel caso delle manager e rispettivamente da 0,26 a 0,34 (+8) nel caso delle operaie. La quota di donne manager risulta quindi crescente nel tempo, pur rimanendo esigua. Per quanto concerne invece la dimensione salariale, emergono due tendenze contrapposte: mentre le manager registrano una considerevole riduzione del divario salariale di genere nel tempo, le retribuzioni delle operaie vanno nella direzione opposta, come mostrato nelle figure 8 e 9. Infatti, i salari delle manager si avvicinano a quelli degli uomini, con un gap di partenza di 32.000,00 € nel 1983, ridottosi a 24.000,00 € nel 2018. Invece, nel caso delle operaie, seppur con valori assoluti molto diversi, il gap iniziale si attesta a circa 3.800,00 € annui nel 1983 e raggiunge 5.800,00 € nel 2018. Ciò suggerisce una riduzione delle disuguaglianze salariali di genere nella fascia alta della distribuzione (in cui le donne sono una minoranza) e un acuirsi delle disuguaglianze nella parte bassa della distribuzione (dove invece le donne rappresentano una quota più consistente della forza lavoro).

Figura 6
Lavori manageriali per genere



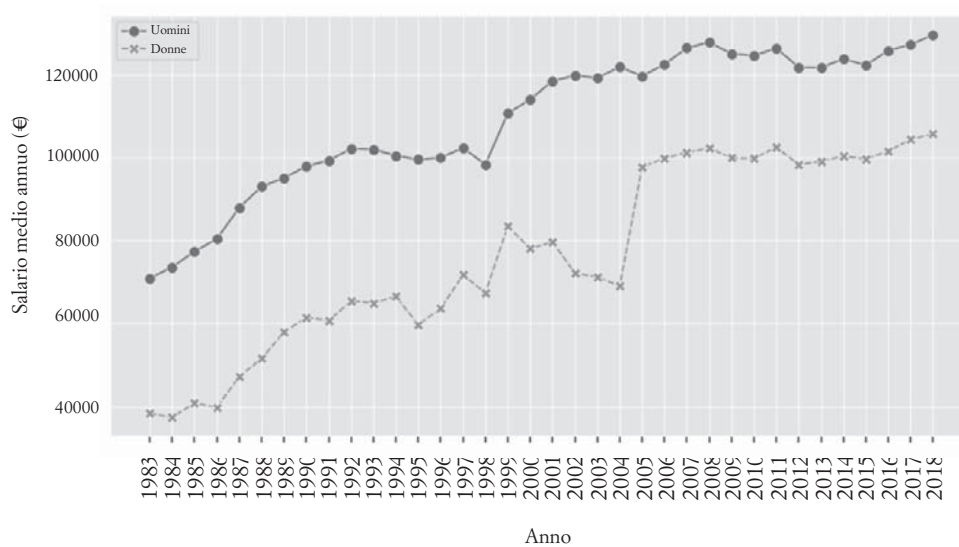
Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

Figura 7
Lavori operai per genere



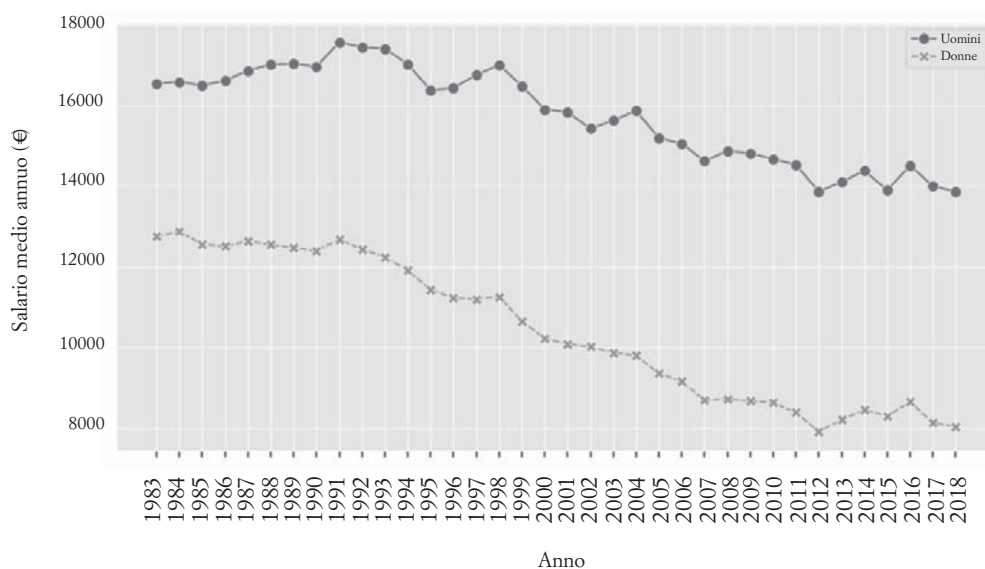
Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

Figura 8
Salario reale annuale manager per genere



Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

Figura 9
Salario reale annuale operai per genere



Fonte: elaborazione su dati INPS-LoSai.

5. CONCLUSIONI

La recente spirale inflazionistica ha riportato al centro del dibattito politico ed economico la questione salariale e il tema del potere contrattuale della classe lavoratrice, messo fortemente a rischio non solo da anni di stagnazione salariale (Brandolini *et al.*, 2018), ma anche dall'assenza di efficaci meccanismi di adeguamento alla crescita dei prezzi (Alvarez *et al.*, 2022). Il rapporto pubblicato dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) nel 2022 evidenzia un forte peggioramento della qualità dell'occupazione italiana, dovuta all'aumento sostenuto dei contratti temporanei e al persistere di bassi livelli retributivi (Istat, 2022).

Tali dinamiche si inseriscono di fatto in un più ampio processo di progressivo impoverimento della forza lavoro, come mostra il *decoupling* tra produttività e crescita salariale registrato in molte economie avanzate (Schwellnus *et al.*, 2017) e l'inversione di tendenza nella distribuzione funzionale del reddito, che vede crescere nel tempo la quota destinata alla remunerazione del capitale a discapito della quota percepita dal fattore lavoro (Branaccio *et al.*, 2018; Dosi *et al.*, 2024). Non a caso, numerosi studi recenti sottolineano come negli ultimi decenni si osservi, a livello nazionale e globale, una crescente concentrazione della ricchezza nelle mani di una quota ristretta di individui (Chancel *et al.*, 2022; Atkinson *et al.*, 2011). Guardare alla determinazione dei salari permette di studiare uno dei principali meccanismi che influenzano ancora oggi la ripartizione della ricchezza (OECD, 2011), pur riconoscendo l'importanza di altre fonti di reddito. Nonostante la rilevanza e l'eco che tali evidenze empiriche hanno nel dibattito pubblico, difficilmente le politiche perseguite si interfacciano in maniera sistematica con la rilevanza dei risultati delle ricerche sulla disuguaglianza e sull'acuirsi del divario tra classi sociali.

In questo contributo, illustriamo come un'analisi strutturale delle disuguaglianze salariali non possa prescindere da un'analisi del ruolo che svolgono le classi sociali – intese qui come categorie professionali – nello spiegare queste tendenze. Ricerche simili hanno confermato la rilevanza di quest'approccio, sia attraverso lo studio di casi nazionali (Albertini, 2013; Williams, 2017), che attraverso analisi comparative (Penissat *et al.*, 2020; Goedemè *et al.*, 2021, 2022). Considerato inoltre l'acceso dibattito sui crescenti divari nelle retribuzioni percepite dalle mansioni operaie *versus* quelle manageriali, abbiamo approfondito l'evoluzione delle retribuzioni di queste due categorie nel caso italiano. Secondo quanto riportato nell'analisi descrittiva, il lavoro manageriale percepisce remunerazioni più alte e omogenee rispetto al lavoro operaio, ed è rimasto immune al processo di flessibilizzazione, che ha tuttavia profondamente modificato il mercato del lavoro italiano a partire dagli anni Novanta. Inoltre, intersecando genere e classe, emerge come le disuguaglianze di classe precedano quelle di genere. Tali risultati, seppur preliminari ed esplorativi, confermano la necessità di sviluppare un'analisi che interpreti l'esacerbarsi delle disuguaglianze in un'ottica multidimensionale e intersezionale, identificando l'insieme dei fattori socio-economici che espongono una quota crescente della popolazione italiana a rischi strutturali e nuove vulnerabilità.

Ringraziamenti

Le autrici desiderano esprimere i loro ringraziamenti per i commenti ricevuti durante il processo di revisione e per il supporto ricevuto dalla Redazione di "Economia&lavoro".

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACCIARI P., ALVAREDO F., MORELLI S. (2020), *The concentration of personal wealth in Italy 1995-2016*, in R. Chetty, J.N. Friedman, J.C. Gornick, B. Johnson, A. Kennickell (eds.), *Measuring and understanding the distribution and intra/intergenerational mobility of income and wealth*, University of Chicago Press, Chicago.
- ALBERTINI M. (2013), *The relation between social class and economic inequality: A strengthening or weakening nexus? Evidence from the last three decades of inequality in Italy*, "Research in Social Stratification and Mobility", 33, pp. 27-39.
- ALBERTINI M., BALLARINO G., DE LUCA D. (2020), *Social class, work-related incomes, and socio-economic polarization in Europe, 2005-2014*, "European Sociological Review", 36, pp. 4, 513-32.
- ALVAREZ J., BLUEDORN J., HANSEN N.-J., HUANG Y., PUGACHEVA E., SOLLACI A. (2022), *Wage-price spirals: What is the historical evidence?*, IMF Working Paper No. WP/22/221, International Monetary Fund, Washington.
- ATKINSON A.B., PIKETTY T., SAEZ E. (2011), *Top incomes in the long run of history*, "Journal of Economic Literature", 49, 1, pp. 3-71.
- BECK-GERNSEHEIM E., BECK U. (2001), *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*, Sage Publication, London.
- BISIO L., CIRILLO V., LUCCHESI M. (2023), *Wage dispersion in Italy. An exploration based on linked employer-employee data*, "SINAPPSI", XIII, 2, pp. 110-27.
- BIVENS J., KANDRA J. (2022), *CEO pay has skyrocketed 1,460% since 1978*, Economic Policy Institute, in <https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/>.
- BOURDIEU P. (1987), *What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups*, "Berkeley Journal of Sociology", 32, pp. 1-17.
- BRANCACCIO E., GARBELLINI N., GIAMMETTI R. (2018), *Structural labour market reforms, GDP growth and the functional distribution of income*, "Structural Change and Economic Dynamics", 44, pp. 34-45.
- BRANDOLINI A., GAMBACORTA R., ROSOLIA A. (2018), *Inequality amid income stagnation: Italy over the last quarter of a century*, Bank of Italy Occasional Paper No. 442.
- BRANDOLINI A., SARACENO C., SCHIZZEROTTO A. (2009), *Dimensioni della disuguaglianza in Italia: povertà, salute, abitazione*, il Mulino, Bologna.
- BRENN R. (2005), *Foundations of a Neo-Weberian class analysis*, in E.O. Wright (ed.), *Approaches to class analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 31-50.
- CARTA F., DE PHILIPPIS M. (2021), *The impact of the Covid-19 shock on labour income inequality: Evidence from Italy*, Bank of Italy Occasional Paper No. 606.
- CETRULO A., GUARASCIO D., VIRGILLITO M.E. (2022), *Working from home and the explosion of enduring divides: Income, employment and safety risks*, "Economia Politica", 39, 2, pp. 345-402.
- CETRULO A., SBARDELLA A., VIRGILLITO M.E. (2023), *Vanishing social classes? Facts and figures of the Italian labour market*, "Journal of Evolutionary Economics", 33, pp. 97-148.
- CHANCEL L., PIKETTY T., SAEZ E. (eds.) (2022), *World inequality report 2022*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- CORSELLO F., RIGGI M. (2023), *Inflation is not equal for all: The heterogenous effects of energy shocks*, Temi di discussione, n. 1429, Banca d'Italia.
- DOSI G., FANTI L., VIRGILLITO M.E. (2024), *Attributes and trends of rentified capitalism*, "Italian Economic Journal", in <https://doi.org/10.1007/s40797-024-00279-1>.
- DUNCAN O.D., REISS A.J. (1961), *A socioeconomic index for all occupations*, "Class Crit Concepts", 1, 1, pp. 388-426.
- DWYER R.E. (2013), *The care economy? Gender, economic restructuring, and job polarization in the US labor market*, "American Sociological Review", 78, 3, pp. 390-416.
- EIDLIN B. (2014), *Class formation and class identity: Birth, death, and possibilities for renewal*, "Sociology Compass", 8, 8, pp. 1045-62.
- ERIKSON R., GOLDTHORPE J.H. (1992), *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*, Oxford University Press, Oxford.
- FOLBRE N., GAUTHAM L., SMITH K. (2023), *Gender inequality, bargaining, and pay in care services in the United States*, "ILR Review", 76, 1, pp. 86-111.
- FRANZINI M., RAITANO M. (2019), *Earnings inequality and workers' skills in Italy*, "Structural Change and Economic Dynamics", 51, pp. 215-24.
- FRASER N. (2022), *Cannibal capitalism: How our system is devouring democracy, care, and the Planet and what we can do about it*, Verso, London.

- GALBRAITH J.K., KUM H. (2003), *Inequality and economic growth: A global view based on measures of pay*, "CESifo Economic Studies", 49, 4, pp. 527-56.
- GOEDEMÉ T., PASKOV M., NOLAN B., WEISSTANNER D. (2022), *Occupational social class and earnings inequality in Europe: A comparative assessment*, "Social Indicators Research", 159, 1, pp. 215-33.
- GOEDEMÉ T., PASKOV M., WEISSTANNER D., NOLAN B. (2021), *Between-class earnings inequality in 30 European countries: A regression-based decomposition*, "Comparative Sociology", 20, 6, pp. 741-78.
- GOLDTHORPE J.H., JACKSON M. (2007), *Intergenerational class mobility in contemporary Britain: Political concerns and empirical findings*, "The British Journal of Sociology", 58, 4, pp. 525-46.
- GOLDTHORPE J.H., LLEWELLYN C., PAYNE C. (1980), *Social mobility and class structure in modern Britain*, Clarendon Press, Oxford.
- GOLDTHORPE J.H., MCKNIGHT A. (2006), *The economic basis of social class*, in S.L. Morgan, D.B. Grusky, G.S. Fields, *Mobility and inequality: Frontiers of research in sociology and economics*, Stanford University Press, Stanford (CA), pp. 109-36.
- GORNICK J.C., JÄNTTI M. (eds.) (2014), *Income inequality: Economic disparities and the middle class in affluent countries*, Stanford University Press, Stanford (CA).
- GOUDEAU S., SANREY C.M., STANCZAK A., MANSTEAD A., DARNON C. (2021), *Why lockdown and distance learning during the Covid-19 pandemic are likely to increase the social class achievement gap*, "Nature Human Behaviour", 5, 10, pp. 1273-81.
- GRUSKY D.B. (2018), *The inequality reader: Contemporary and foundational readings in race, class, and gender*, Routledge, London.
- GRUSKY D.B., WEEDEN K.A. (2001), *Decomposition without death: A research agenda for a new class analysis*, "Acta Sociologica", 44, 3, pp. 203-18.
- HAUSER R.M., WARREN J.R. (1997), *Socioeconomic indexes for occupations: A review, update, and critique*, "Sociological Methodology", 27, 1, pp. 177-298.
- ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) (2022), *Global Wage Report 2022-2023*, ILO, Geneva.
- ISTAT (2022), *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, Istat, Roma.
- JENKINS S.P. (1995), *Accounting for inequality trends: Decomposition analyses for the UK, 1971-86*, "Economica", 62, 245, pp. 29-63.
- ID. (2009), *Distributionally-sensitive inequality indices and the GB income distribution*, "Review of Income and Wealth", 55, 2, pp. 392-8.
- LÉVY D., DUMÉNIL G. (2018), *Managerial capitalism: Ownership, management and the coming new mode of production*, Pluto Press, London.
- MOHUN S. (2006), *Distributive shares in the US economy, 1964-2001*, "Cambridge Journal of Economics", 30, 3, pp. 347-70.
- NELLI L., VIRGILLITO M.E. (2023), *More than a Sherecession. Long-term feminization and short-term pandemic effects*, "SINAPPSI", XIII, 2, pp. 25-60.
- OECD (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT) (2011), *Divided we stand: Why inequality keeps rising*, OECD Publishing, Paris.
- PAITARIDIS D., TSOULFIDIS L. (2012), *The growth of unproductive activities, the rate of profit, and the phase-change of the US economy*, "Review of Radical Political Economics", 44, 2, pp. 213-33.
- PAKULSKI J. (2005), *Foundations of a post-class analysis*, in E.O. Wright (ed.), *Approaches to class analysis*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PAKULSKI J., WATERS M. (1996), *The death of class*, Sage, London.
- PENISSAT E., SPIRE A., HUGREE C. (2020), *Social class in Europe: New inequalities in the Old World*, Verso, London.
- PIANTA M. (a cura di) (2023), *L'inflazione in Italia. Cause, conseguenze, politiche*, Carocci, Roma.
- PITTS F.H. (2022), *Contemporary class composition analysis: The politics of production and the autonomy of the political*, "Capital & Class", 48, 1, pp. 23-48.
- QUAGLIA L., VERDUN A. (2023), *The Covid-19 pandemic and the European Union: Politics, policies and institutions*, "Journal of European Public Policy", 30, 4, pp. 599-611.
- QUINTANO C., CASTELLANO R., REGOLI A. (2009), *Evolution and decomposition of income inequality in Italy, 1991-2004*, "Journal of Integrated Social Sciences", 18, 3, pp. 419-43.
- RAITANO M. (2021), *Distribuzione e disegualianza retributiva in Italia: dinamiche e implicazioni per il sistema pensionistico*, Fondazione Di Vittorio, Roma.
- ROSE D., HARRISON E. (eds.) (2010), *Social class in Europe. An introduction to the European socio-economic classification*, Routledge, New York.
- SAVAGE M., MOUNCEY P. (2016), *Social class in the 21st century*, Pelican books, London.
- SCHIZZEROTTO A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna.

- SCHWELLNUS C., KAPPELER A., PIONNIER P. (2017), *The decoupling of median wages from productivity in OECD countries*, "International Productivity Monitor", 32, pp. 44-60.
- SHAIKH A.M., TONAK E.A. (1994), *Measuring the wealth of nations. The political economy of national accounts*, Cambridge University Press, Cambridge.
- SHORROCKS A.F. (1982), *Inequality decomposition by factor components*, "Econometrica", 50, 1, pp. 193-211.
- ID. (1984), *Inequality decomposition by population subgroups*, "Econometrica", 52, 6, pp. 1369-85.
- STIGLITZ J.E., REGMI I. (2023), *The causes of and responses to today's inflation*, "Industrial and Corporate Change", 32, 2, pp. 336-85.
- SYLOS LABINI P. (1974), *Saggio sulle classi sociali*, Laterza, Roma-Bari.
- TOWNSEND M.J., KYLE T.K., STANFORD F.C. (2020), *Outcomes of Covid-19: Disparities in obesity and by ethnicity/race*, "International Journal of Obesity", 44, 9, pp. 1807-9.
- TREIMAN D.J. (2013), *Occupational prestige in comparative perspective*, Elsevier, London.
- WEBER I.M., WASNER E. (2023), *Sellers' inflation, profits and conflict: Why can large firms hike prices in an emergency?*, "Review of Keynesian Economics", 11, 2, pp. 183-213.
- WEBER M. (2018), *Class, status, party*, in: D.B. Grusky, *The inequality reader: Contemporary and foundational readings in race, class, and gender*, Routledge, London, pp. 64-74.
- WEEDEN K.A. (2002), *Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States*, "American Journal of Sociology", 108, 1, pp. 55-101.
- WEEDEN K.A., GRUSKY D.B. (2005), *The case for a new class map*, "American Journal of Sociology", 111, 1, pp. 141-212.
- WILLIAMS M. (2017), *Occupational stratification in contemporary Britain: Occupational class and the wage structure in the wake of the great recession*, "Sociology", 51, 6, pp. 1299-317.
- WRIGHT E.O. (1979), *Class structure and income determination*, Vol. 2, Academic Press, New York.
- ID. (1998), *The debate on classes*, Verso, London.
- ID. (2000), *Class counts*, Cambridge University Press, Cambridge.