

## A Bit Rich. Calcolare il valore reale delle professioni per la società. Un rapporto del Nef (New Economics Foundation)

**Ellis Lawlor, Helen Kersley, Susan Steed**

*Dopo un'introduzione sull'ampiezza e lo sviluppo delle disuguaglianze retributive e una breve ricapitolazione di alcuni principi della teoria ricardiana sulla fissazione dei salari e di quella marxiana sul plusvalore, il rapporto che segue in queste pagine – e che pubblichiamo nella versione italiana da noi curata per gentile concessione degli autori e del centro di ricerche britannico Nef (New Economics Foundations) – analizza una serie di miti economici e culturali diffusi*

*che sono alla base della legittimazione sociale di cui godono le disuguaglianze di remunerazione del lavoro. All'interno della disamina di ciascuno dei dieci miti analizzati, vengono prese in considerazione diverse professioni caratterizzate da retribuzioni e considerazione sociale assai disparati ed esemplificative dei miti di riferimento. In conclusione gli autori propongono un elenco di orientamenti e di possibili misure atte a ridurre la disparità di considerazione e le disuguaglianze di retribuzione del lavoro.*

RPS

lettura

Per quanto ancora dovremo pagare quelli della City in misura così fortemente sproporzionata rispetto a quanto comunemente percepito da altri servitori della società che forniscono prestazioni sociali non meno utili o difficili?

*John Maynard Keynes, 1913*

Per capire se la Corporate America è davvero intenzionata a riformarsi, la cartina di tornasole continuano a essere gli stipendi degli amministratori delegati. Ad oggi i risultati non sono incoraggianti.

*Warren Buffett, 2004<sup>1</sup>*

### 1. Premessa<sup>2</sup>

Il salario è senza dubbio un metro per misurare una serie di cose: cose importanti, che incidono pesantemente sul nostro stile di vita. Aspira-

<sup>1</sup> La citazione è tratta dalla lettera di Warren Buffet agli shareholders di Berkshire Hathaway, Inc (Febbraio 2004), disponibile all'indirizzo internet: <http://www.pay-without-performance.com/Preface%20and%20Introduction.pdf>.

<sup>2</sup> Si ringraziano le autrici e il Nef per aver acconsentito alla traduzione e alla pubblicazione del rapporto, che nella versione originale è disponibile all'indirizzo internet <http://www.newseconomics.org/sites/newseconomics.org/files/a-bit-rich.pag>.

zioni, ambizioni e status sono spesso influenzati significativamente da quanto guadagniamo. Ma fino a che punto il reddito è una buona misura del contributo che ciascuno apporta? In che misura quanto guadagniamo rispecchia quanto «contiamo» per la società? Se è vero che il reddito è una buona approssimazione «dell'utile» che ricaviamo dal nostro lavoro, è lecito utilizzarlo per misurarci anche sotto altri aspetti?

Nella percezione diffusa, la risposta è sì: la paga è una ricompensa che dipende dal merito. Chi contribuisce di più, sarà ricompensato di più. Una convinzione derivante dal pensiero economico ortodosso, che considera la distribuzione dei redditi il risultato di un mercato efficiente dove i lavoratori sono retribuiti in funzione della loro «produttività marginale». Nel settore privato, il concetto di «valore» è strettamente associato al valore economico o al profitto. Il «valore» di un dipendente è misurato in funzione di quanto contribuisce, in forma diretta o indiretta, agli utili dell'azienda. Ma si tratta di un calcolo di per sé complicato, perché si tratta di misurare in maniera assolutamente rigida il valore economico, tralasciando completamente la questione dell'impatto sulla vitalità nel lungo termine dell'azienda. Inoltre, se guardiamo al personale aziendale, chi svolge il lavoro più prezioso a livello di gestione quotidiana (vedi ad esempio il personale amministrativo) è spesso tra chi guadagna meno. E ciò solo in virtù della relativa abbondanza di quel tipo di competenze sul mercato. È quindi facile comprendere attraverso quali meccanismi il valore che le imprese attribuiscono al proprio personale dipendente possa distanziarsi così tanto dall'entità dei compensi erogati. Si tratta di un tema recentemente tornato alla ribalta. In un clima che vede la maggior parte delle persone temere per il proprio posto di lavoro, il congelamento dei salari e la compressione dell'orario, la questione della retribuzione diviene oggetto di dibattito. I bonus corrisposti agli operatori finanziari di quelle stesse banche che avevano beneficiato dei piani di salvataggio sono stati fortemente criticati. L'opinione pubblica sembra anche esprimere posizioni più dure in materia di bassi salari e di disuguaglianze. Secondo un recente sondaggio, la maggioranza delle persone pensa che i banchieri della City, i giocatori di calcio della Premier League e altri professionisti di alto livello siano pagati troppo per quello fanno (Fabian Society, 2009). Mentre in un altro sondaggio la maggioranza ha affermato che il crescente divario salariale nuoce alla società<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Per approfondimenti si rinvia all'indirizzo internet: <http://www.compassonline.org.uk/news/item.asp?n=5449>.

È ora di pensare in altri termini al valore generato dai diversi tipi di lavoro. Occorre superare la nozione rigida di produttività economica per provare a calcolare, in senso più ampio, il valore sociale e ambientale del lavoro che svolgiamo.

Ampliando così il nostro modo di concepire il valore, il rapporto tra retribuzione e valore va ulteriormente a scomporsi. Ogni forma di lavoro crea e distrugge valore di natura sociale, ambientale ed economica, ma spesso tutto ciò non incide sulle modalità di allocazione dei compensi. In economia, gli effetti indesiderati dell'attività di mercato vengono chiamati «esternalità». Queste possono essere lontane e poco visibili (il lavoro schiavistico in Asia, ad esempio), o non manifestarsi prima di un certo lasso di tempo (come nel caso del cambiamento climatico). Ma c'è comunque chi ne paga il prezzo. Le imprese private tendono a farsi carico di questo costo in misura eccessivamente ridotta, e ciò permette loro di far lievitare i profitti ed elargire lautissimi compensi. Al contrario, le figure che producono esternalità positive possono ritrovarsi a non trarne alcun vantaggio economico, e ciò significa che i datori di lavoro, nello stabilire i livelli retributivi, non riescono a tenere conto del valore che quelle attività apportano alla società.

Alcune tra le categorie professionali più utili – come assistenti alla persona, insegnanti di sostegno e guardie forestali – sono tra le meno retribuite. Competenze e capacità non sono sempre impiegate al meglio. Succede spesso che i più capaci non siano attirati verso i ruoli migliori.

Né tanto meno si riesce, nel delineare i profili professionali, a dare spazio a una più ampia concezione di cosa significhi creare valore. Una mancanza che rende possibili, o arriva persino a promuovere, condotte irresponsabili e pratiche professionali dannose – come avviene ad esempio quando qualcuno fa sottoscrivere un mutuo a un soggetto che non può permetterselo, al solo scopo di intascare una generosa percentuale e senza preoccuparsi del prezzo che l'individuo e la società finiranno per pagare.

L'intento del Nef (New Economics Foundations) è stato di tentare, per la prima volta, di stabilire quanto le diverse figure professionali valgono per la nostra società. Il lavoro svolto in questo campo si fonda sui principi dell'analisi del Ritorno sociale sull'investimento (Social Return on Investment, Sroi), ovvero su un approccio che permette di quantificare il valore sociale, ambientale ed economico prodotto dal lavoro delle persone – o piuttosto, in alcuni casi, il valore che quel lavoro mina o distrugge. L'auspicio del Nef è riuscire a evidenziare i criteri in

base ai quali la nostra società premia talune attività, che producono scarsi vantaggi sociali, mentre scoraggia forme di lavoro particolarmente preziose. Stando a quanto abbiamo potuto riscontrare, alcuni dei lavori percepiti come di più basso rango sono in realtà i lavori più utili.

Il presente rapporto racconta la storia di sei diverse figure professionali. Tre di queste sono mal retribuite – è il caso degli ausiliari ospedalieri, degli addetti alla raccolta differenziata e degli operatori per l'infanzia. Le altre tre sono altamente retribuite: si tratta dei banchieri della City londinese, dei direttori pubblicitari e dei commercialisti. Esaminare le modalità di retribuzione di questo tipo di prestazioni professionali significa cercare di capire come tutti noi siamo fatti: a cosa diamo valore, in che tipo di società viviamo.

Il rapporto si struttura intorno a dieci miti sulla retribuzione e il valore. I nostri studi di caso forniscono elementi che fanno scricchiolare questi miti e li smontano pezzo per pezzo.

Si è tuttavia scelto di partire da un'analisi politica della questione, per comprendere come siamo arrivati alla situazione attuale, chi ci rimette maggiormente e perché tutto ciò è importante.

## 2. Disuguaglianze e stipendi d'oro nel Regno Unito

A qualunque livello di reddito, la gente sta meglio di come stava nel 1979. [...] egli preferirebbe vedere i poveri diventare più poveri, pur di vedere i ricchi diventare meno ricchi. Seguendo questa strada non si creerebbe mai la ricchezza necessaria a migliorare i servizi sociali, come noi abbiamo fatto

*Margaret Thatcher, 1990<sup>4</sup>*

Più ricchezza privata significa anche più ricchezza pubblica

*John Major, 1992*

La mia massima aspirazione non è fare in modo che David Beckham guadagni meno

*Tony Blair, 2001*

Voi create ricchezza, siete gli uomini e le donne che rendono più prospero il nostro paese [...]

*Gordon Brown in un discorso alla City, 2003*

<sup>4</sup> M. Thatcher discorso alla House of Commons del 22 novembre 1990, disponibile all'indirizzo internet <http://www.margaretthatcher.org/speeches/displaydocument.asp?docid=108256>.

## 2.1 Introduzione

Oggi nel Regno Unito si registrano enormi disparità retributive per le diverse categorie occupazionali. Negli ultimi dieci anni, il rapporto tra la retribuzione media degli alti dirigenti e il salario medio dei lavoratori subordinati è salito da 47:1 a 128:1. Durante questo lasso di tempo, lo stipendio dei dirigenti è aumentato del 295%, a fronte di un aumento del 44% per i subordinati (Peston, 2009).

L'opinione pubblica guarda con crescente disagio ai compensi spropositati concessi ad alcuni settori favoriti dell'economia. Ciò sembra indicare che le persone non tollerano all'infinito la presenza di forti squilibri salariali, e la loro pazienza è stata messa a dura prova. Ma il disagio è anche dovuto alla sensazione di fondo che le scale salariali definite dal mercato non rispecchino quanto davvero contino, per tutti noi, i vari tipi di lavoro.

Una recente scomposizione (Brewer, Sibiarta e Wren-Lewis, 2009) dei contribuenti del Regno Unito ha dimostrato che il 10% della popolazione adulta, ovvero la fetta con reddito superiore alle 36.000 sterline l'anno, si accaparra il 40% del reddito nazionale – cifra decisamente sproporzionata. Ciò significa che al rimanente 90% della popolazione occupata non resta che spartirsi l'altro 60%. Vi sono lavoratori, in particolare nei settori della cura, del commercio al dettaglio, della ristorazione e dei servizi ambientali, che non guadagnano semplicemente poco, bensì che a volte non arrivano neanche al minimo sindacale.

## 2.2 Il costo della disuguaglianza

Nel corso degli ultimi trent'anni le disuguaglianze nel Regno Unito sono aumentate del 44%. Secondo uno degli indicatori, siamo passati dall'essere uno dei paesi sviluppati più equi del mondo, a uno dei più iniqui (*ibidem*).

È ormai assodato che le disuguaglianze non sono solo ingiuste, ma sono anche fonte di inefficienze e sprechi (Glyn e Miliband, 1994). I paesi più equi vantano i migliori risultati rispetto a quasi tutti gli indicatori sociali, ambientali ed economici (Wilkinson e Pickett, 2009). Il Nef ha calcolato che, se il Regno Unito ripristinasse livelli di equità paragonabili a quelli danesi, da qui al 2050 ciò genererebbe valore sociale per 7,35 miliardi di miliardi di sterline (Spratt e al., 2009).

Quando le disparità di reddito erano ancora relativamente contenute, molti teorici del libero mercato ritenevano che incrementarle non fosse solo inevitabile ma anche essenziale, quale meccanismo per creare incentivi e favorire l'efficienza di mercato. È improbabile che gli economisti delle precedenti generazioni avrebbero potuto prevedere che le disuguaglianze sarebbero arrivate ai livelli attuali, con lavoratori che possono trovarsi a percepire solo due centesimi ogni diecimila sterline guadagnate da altri all'interno della stessa azienda<sup>5</sup>. Eppure, già nei primi anni duemila, il direttore esecutivo del Fondo monetario internazionale Michel Camdessus aveva definito il divario tra ricchi e poveri presente all'interno dei singoli paesi (nonché quello tra paesi ricchi e poveri) come qualcosa di moralmente inaccettabile, economicamente rovinoso e potenzialmente esplosivo sotto il profilo sociale (Camdessus, 2000).

In larga misura, nel Regno Unito l'aumento delle disuguaglianze è avvenuto in forma di crescente concentrazione di gruppi ad altissimo e bassissimo reddito. Il mutato assetto dell'economia nazionale – con l'indebolimento del settore manifatturiero a favore dei servizi e della finanza – ha prodotto lo svuotamento della fascia intermedia.

Rispetto al passato, non si è solo avuto l'aumento del numero dei posti di lavoro pagati rispettivamente tanto o poco, ma l'entità dei compensi è aumentata nelle fasce alte e diminuita in quelle basse (Hills, Sefton e Stewart, 2009). Un meccanismo che, oltre alle ripercussioni di carattere generale in termini di disuguaglianze, incide anche sulle possibilità di muoversi lungo la scala di distribuzione del reddito: per alcuni, si tratta ormai di una scala senza pioli. Le cause di questa situazione sono complesse e attualmente oggetto di studi da parte del Nef, in collaborazione con la Joseph Rowntree Foundation.

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro, l'abbassamento dei livelli salariali ha costretto molti lavoratori e le loro famiglie a contrarre debiti con cui finanziare non solo gli investimenti (principalmente a fini abitativi), ma persino il consumo (International Labour Organisation, 2009). Un meccanismo le cui conseguenze si sono ampiamente palesate durante la crisi dei mutui *subprime* negli Stati Uniti. Oltre a contribuire a un'instabilità sistematica, un maggiore indebitamento riduce inevitabilmente la capacità di chi percepisce un salario basso di resistere in uno scenario di contrazione economica, quando in molti finiscono per perdere il lavoro.

<sup>5</sup> L'esempio si riferisce al caso della Barclay, citato in Toynbee e Walker (2008).

Oltre agli effetti negativi per la società nel suo complesso, le disparità salariali sono anche dannose per il buon andamento degli affari. Nel 2003, un gruppo di addetti alle risorse umane ha risposto a un sondaggio<sup>6</sup> affermando in netta maggioranza di riscontrare impatti negativi sul personale dipendente, in termini di umore, impegno e qualità del lavoro, quando i salari degli alti dirigenti sono troppo alti. Stando al sondaggio, le relazioni e la produttività sul posto di lavoro cominciano a deteriorarsi quando i massimi dirigenti guadagnano almeno quattordici volte più dei dipendenti della fascia retributiva più bassa. Tutto ciò non è una novità. Realtà come la Royal Navy, i grandi magazzini «John Lewis» e l'azienda di gelati «Ben and Jerry's» hanno tutte, in talune fasi, deciso di fissare un tetto massimo per il differenziale salariale, nella convinzione che l'adozione di un parametro di equità avrebbe migliorato la performance dell'organizzazione. Il fatto che, in altri casi, il tetto al differenziale sia stato invece abolito non significa che le disparità di trattamento non incidono negativamente sulla produttività. Il problema è che, a volte, l'élite dirigenziale usa la propria posizione di forza per ribaltare la questione in sede di contrattazione, come discuteremo nella prossima sezione.

### 2.3 L'arrivo degli ultraricchi

L'aumento degli «ultraricchi» è un fenomeno tipicamente anglo-americano, con gli Stati Uniti a fare scuola. Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro, nel 2007 la retribuzione annuale media degli alti dirigenti è stata 500 volte superiore a quella dei lavoratori (Iils, International Institute for Labour Studies, 2008). Il fatto che, solo quattro anni prima, il coefficiente fosse pari a 300 la dice ancor più lunga. In tutta una serie di paesi europei, Francia, Germania e Svezia comprese, il differenziale tra retribuzioni massime e minime è tradizionalmente inferiore a quello di Stati Uniti e Regno Unito<sup>7</sup>.

Se in alcuni paesi si registrano disparità più contenute, ciò è principalmente dovuto al maggiore tasso di sindacalizzazione e ai più ampi poteri di contrattazione collettiva, soprattutto laddove essa avviene a un livello superiore rispetto a quello aziendale (Checchi e García-Peñalosa, 2005). Alcuni paesi, dove predomina l'approccio social-cor-

<sup>6</sup> Croner Survey, citato in Isles (2003).

<sup>7</sup> Per approfondimenti si rinvia all'indirizzo internet: [http://www.wider.unu.edu/research/Database/en\\_GB/database/](http://www.wider.unu.edu/research/Database/en_GB/database/).

porativo, hanno adottato sistemi che riconoscono implicitamente il contributo del lavoratore dipendente medio in termini di performance economica e valore sociale, assicurando una distribuzione più equa del ritorno economico tra i lavoratori. Oltre agli alti differenziali salariali, negli Stati Uniti e nel Regno Unito si registra una pressione fiscale relativamente bassa rispetto ad altri paesi europei; pertanto, anche se il divario nei redditi da capitale è maggiore, la redistribuzione del reddito non avviene comunque su pari scala.

### Un lavoro da donne

Dal secondo dopoguerra in poi, l'occupazione di alto livello per le donne ha interessato la sfera del welfare con impieghi, ad esempio, in campo infermieristico e dell'insegnamento. Tuttavia, i policy maker hanno ignorato il contributo delle donne al welfare formale e informale.

Tra i lavori meno retribuiti la presenza delle donne è schiacciante: esse costituiscono l'83% della forza lavoro nel ramo dei servizi alla persona e il 60% del pubblico impiego. Solo il 30% dei dirigenti di alto livello sono donne (Nsw Government, 2009), e in generale esse sono gravemente sottorappresentate per quanto riguarda quasi tutti gli incarichi altamente retribuiti, arrivando a totalizzare solo l'11% dell'indice «Ftse 100» per i direttori esecutivi.

Il problema non riguarda solo i consigli d'amministrazione. Un recente rapporto della *British medical foundation* ha rilevato che, su un totale di 135.000 medici, nel Regno Unito il differenziale salariale medio tra uomini e donne che praticano questa professione è di 15.245 sterline – al netto delle differenze imputabili all'anzianità, all'esperienza maturata e ai campi di specializzazione (Campbell, 2009). In media, le donne che lavorano a tempo pieno guadagnano il 18% in meno dei loro corrispettivi maschili (Equal Opportunities Commission, 2005). Se guardiamo alla retribuzione oraria, includendo nel conteggio anche le lavoratrici part-time, lo scarto sale al 25% (Olsen e Walby, 2004). Sebbene tale divario sia andato riducendosi nel corso della seconda metà del novecento, negli ultimi anni la tendenza alla convergenza ha subito un rallentamento. Dalla metà degli anni novanta a oggi, la situazione è cambiata di poco.

Le disuguaglianze salariali tra uomini e donne sono esacerbate dalla perversità di un sistema che assegna, in modo alquanto arbitrario, un valore estremamente alto o basso a determinate attività lavorative. Si tratta di



un problema riscontrabile non solo nell'economia *mainstream*, ma anche al fuori del mercato del lavoro formale – basti pensare al lavoro domestico. Le donne si fanno da sempre carico della maggior parte del welfare informale e non retribuito in ambito familiare: ad oggi, esse continuano a contribuire due volte più degli uomini al lavoro domestico e di cura dei figli e di altri familiari (Lewis, 1998).

Le politiche britanniche degli ultimi anni hanno guardato alla categoria delle donne con figli soprattutto in termini di «cittadine-lavoratrici», piuttosto che di «cittadine-madri». Il rischio di questo approccio è che, nelle condizioni attuali, il lavoro non retribuito svolto dalle donne per accudire e crescere i figli sia valutato dal mondo politico e dalle madri stesse secondo scale di priorità profondamente diverse (*ibidem*). L'espansione del settore dei servizi, nonché dei lavori part-time e occasionali, ha fatto sì che per molte donne la sfida principale in relazione al mercato del lavoro non sia più quella di trovarsi un lavoro retribuito quale alternativa ai sussidi sociali: il problema, semmai, è avanzare nella carriera una volta trovato un qualche lavoro. Le donne corrono in maniera particolarmente forte il rischio di ritrovarsi incastrate in posti di lavoro part-time scarsamente qualificati, senza poter sperare in una promozione o nell'accesso reale a percorsi formativi.

Nei paesi ad alto reddito, l'obiettivo della parità retributiva tra donne e uomini è ormai ampiamente accettato nonché considerato lodevole. Eppure, si è ben lontani dal raggiungerlo. Ciò potrebbe essere in parte dovuto ai pregiudizi di genere, sarebbe a dire alla tendenza dei datori di lavoro di riservare i migliori incarichi per gli uomini (Goldin e Rouse, 2000). Tuttavia, una spiegazione più radicale e forse più convincente del mancato raggiungimento di maggiore parità per le donne è che i mercati, per come sono costruiti nelle nostre economie, tendono intrinsecamente a favorire gli uomini – attraverso, ad esempio, l'imposizione di orari di lavoro sempre più lunghi.

Riformare i mercati, vincolandoli a sostenere e promuovere le dimensioni non economiche dell'esistenza – le cose che davvero contano per le persone –, contribuirebbe a cambiare la condizione della donna molto più di qualsivoglia misura attiva contro la discriminazione. Le misure antidiscriminatorie, come tutti gli altri strumenti per la promozione di ruoli non tradizionali per le donne, non riescono a riconoscere quanto i nostri sistemi economici siano costruiti a misura del genere maschile: sono sistemi intrinsecamente inclini alla disuguaglianza.

### 3. La fissazione dei salari: la legge ferrea della corsa al ribasso

Il lavoro, come tutte le altre cose che si comprano e si vendono, e la cui quantità può venire aumentata o diminuita, ha il suo prezzo naturale e il suo prezzo di mercato. Il prezzo naturale del lavoro è il prezzo necessario a porre i lavoratori, nel loro complesso, in condizione di vivere e di riprodursi, senza aumenti né diminuzioni

*David Ricardo, 1817, p. 78*

#### 3.1 La legge ferrea dei salari

Il salario di sussistenza o salario minimo fu teorizzato per la prima volta dagli economisti classici – Smith, Ricardo e Malthus – nel Settecento. Un concetto che essi derivavano dalla legge ferrea dei salari – ovvero, per dirla con Adam Smith, dalla convinzione che «un uomo deve sempre vivere del suo lavoro, e il suo salario deve essere almeno sufficiente a mantenerlo» (Smith, 1776).

Nella visione di Ricardo (Galbraith, 1958), l'accumulazione di capitale era necessaria per il progresso, mentre i proprietari terrieri ne costituivano gli irreprensibili e passivi beneficiari. L'economista affermava che sebbene si trattasse di un pessimo affare per i braccianti senza terra, l'alternativa – la morte per fame – sarebbe stata peggiore. La legge ferrea, pertanto, stabiliva i criteri in base ai quali regolare i salari «... e governare la felicità della porzione decisamente più ampia possibile di ogni comunità».

Per assicurarsi che la società ne potesse trarre il meglio, a detta di Ricardo la fissazione dei salari doveva «essere lasciata alla leale e libera concorrenza di mercato, e non [doveva] mai essere controllata per legge». Questa idea di mercificazione del lavoro venne poi ripresa da Marx, con la nota concettualizzazione del «plusvalore»: secondo Marx, è sempre il lavoratore a creare il valore di scambio, di cui poi il capitalista si appropria. Un processo di «valorizzazione» che, nella previsione marxista, finirà inevitabilmente per portare il capitalismo al collasso, a causa della progressiva contrazione dei salari e della conseguente «corsa al ribasso».

#### 3.2 I salari bassi nel Regno Unito: una corsa al ribasso?

Parlare della vita dei comuni lavoratori nei termini in cui lo facevano Malthus, Ricardo o Marx potrebbe apparire eccessivamente tetro. Eppure, nel Regno Unito, per molte persone che guadagnano poco è

tuttora una realtà. Sebbene i minimi salariali siano fissati per legge, non sono mai stato allineati ai salari e quindi non costituiscono più una vera «soglia minima». Ciò significa che il loro potenziale quale strumento di riduzione delle disuguaglianze è stato ormai ampiamente neutralizzato (Manning, Machin e Gregg, 1994), trattandosi di cifre che allo stato attuale sono decisamente inferiori al «salario di sussistenza» (Hirsch, Davis e Smith, 2009). Né si possono dare per assodate le conquiste a tutela di chi fa lavori malpagati, come dimostra la recente proposta di legge presentata da un parlamentare conservatore e che prevede la possibilità per i datori di lavoro di derogare ai minimi salariali (Stratton, 2009).

Una delle ragioni per cui i minimi salariali sono fissati per legge è il riconoscimento del fatto che la concorrenza perfetta non esiste e che i datori di lavoro detengono un potere monopsonistico («monopsonistic» nel testo originale, *n.d.t.*): il potere di fissare i salari. Purtroppo, è sempre più evidente che i lavoratori al vertice della piramide detengono il potere di pretendere retribuzioni decisamente eccessive rispetto a quanto sostenibile dal mercato (Manning, Machin e Gregg, 1994).

Marx aveva correttamente previsto che i salari reali, o i ritorni per i lavoratori, sarebbero andati erodendosi nel tempo (Glyn, 2009). I margini di guadagno associati all'aumento della produttività dei lavoratori sono stati estratti in forma di profitto, anziché essere distribuiti tra chi li aveva prodotti. L'espansione progressiva del mercato, ottenuta fondamentalmente spingendo sempre più consumatori verso il sistema capitalista globale, ha permesso al capitale di continuare a crescere.

Ma vi sono limiti alla possibilità di perpetuare questo meccanismo. A un certo punto, quando il mercato non potrà più espandersi, le previsioni di Marx potrebbero avverarsi. Nel frattempo un esiguo numero di persone, facendo leva sulla carenza di competenze in un dato settore o abusando della propria posizione monopolistica, si arricchisce a spese altrui.

Il fatto che le retribuzioni dei dirigenti non siano connesse alla performance aziendale rende impossibile razionalizzare gli alti differenziali salariali in funzione della resa di performance. Un'analisi lucida deve riconoscere che l'élite dirigenziale ha il potere di rivendicare e ottenere per sé compensi eccessivi, senza essere vincolata a contribuire in maggiore misura al rendimento aziendale. I *remuneration committees*<sup>8</sup> operano all'insegna dell'autoregolamentazione e dell'autosufficien-

<sup>8</sup> I *remuneration committees* sono comitati formati da direttori *non executive* presenti

za, perché troppo compromessi con gli esponenti dell'élite dirigenziale. Gli azionisti hanno scarsi margini per porre un argine agli stipendi degli alti dirigenti.

RPS

### 3.3 Dal plusvalore al valore sociale

Le prime teorie sul valore definivano questo in funzione del lavoro sottostante i beni o i servizi – «[...] la fatica o l'incomodo di ottenerla» (Smith, 1776) – o piuttosto in funzione del valore d'uso, successivamente denominato «utilità». Entrambe queste accezioni non tengono tuttavia conto dell'impatto di più ampia portata che la produzione, il commercio e il consumo di un bene o di un servizio possono avere sulla società – un impatto meno evidente e legato dai costi di produzione. Basti pensare, ad esempio, al cambiamento climatico previsto per il futuro nonché già in corso, e al costo delle emissioni di anidride carbonica risultanti da tutta una serie di attività economiche. Un costo che, genericamente parlando, non viene pagato né da chi quelle emissioni le ha prodotte, né da chi trae utilità da quelle attività economiche. Ciò detto, le esternalità possono anche essere positive – come avviene ad esempio quando, acquistando un bene o un servizio, si fornisce lavoro e sostentamento a perfetti sconosciuti.

Nel presente testo, con il termine «valore sociale» intendiamo riferirci all'effetto combinato delle esternalità positive e delle singole utilità associate ai beni e ai servizi – che esse scaturiscano dal mercato o al di fuori di esso. Una concettualizzazione resa complicata dal fatto che noi tutti facciamo un'esperienza soggettiva del mondo, e abbiamo pertanto una diversa percezione di cosa sia positivo e negativo. Ipotizziamo, ad esempio, che il proprietario di una casa decida di piantare un piccolo frutteto nel proprio giardino a scopi commerciali. Se ogni mattina ci saranno uccellini a cinguettare sugli alberi, il suo vicino di casa, un appassionato di volatili, la considererà un'esternalità positiva. Ma altrettanto non si potrà dire dell'altro vicino, che facendo i turni di notte vivrà il chiasso degli uccelli come un'esternalità negativa. L'attività commerciale del coltivatore sarà così fonte di esternalità sia positive che negative. Da questo punto di vista, il valore che assegniamo alle cose è sempre soggettivo, e siamo noi a stabilire cosa debba con-

nelle aziende pubbliche britanniche, prevalentemente istituiti in seguito al Greenbury Report del 1995 allo scopo di fissare le retribuzioni dei direttori *executive*, di livello superiore (*n.d.r.*).

tare ai fini del valore sociale. In questo caso, nell'andare a misurare se la creazione di valore possa complessivamente considerarsi di segno positivo, abbiamo deliberatamente scelto di includere anche gli effetti non esplicitamente voluti. Il pensiero economico ortodosso insegna che l'utilità deriva dal denaro. Più guadagniamo, più utilità ne traiamo. Ne consegue che massimizzare il benessere sociale equivale a massimizzare il reddito totale. Ma l'utilità per la società nel suo complesso non è calcolabile come semplice somma del reddito dei soggetti che la compongono: prendere a riferimento il reddito (o l'utilità) individuale significa ignorare gli effetti collaterali e incoraggiare comportamenti indesiderabili per la società stessa.

Al contrario, l'idea di valore sociale sottende la possibilità di incoraggiare comportamenti positivi per la società. Assumendola a riferimento, si può riuscire nel tempo a creare i giusti incentivi per massimizzare il valore sociale netto, introdurre parametri di maggiore equità nella ripartizione tra lavoro e capitale e assicurare una distribuzione più equa delle risorse economiche tra i lavoratori stessi.

Per provare a capire come tutto ciò si traduca nella pratica, passiamo ora ad esaminare una serie di casi.

#### 4. Il racconto di sei professioni

##### 4.1 Mito 1: la City di Londra è indispensabile all'economia britannica

Rappresento una città di mare dove è esistita per decenni una redditizia fabbrica, che produceva le caramelle Chewits [...]. Avevo visitato l'azienda mentre stavano rinnovando i macchinari: la situazione economica era buona e le cose andavano alquanto bene. La fabbrica impiegava personale a un livello di specializzazione relativamente elevato e rappresentava un bacino occupazionale ad ampio spettro per la città. Poi l'azienda è stata acquistata da una società della City. I macchinari sono stati spediti in Europa orientale, la manodopera qualificata è stata licenziata, l'offerta occupazionale in città si è ridotta, l'impronta di carbonio risultante dalla produzione è aumentata e il lotto è stato venduto a fini di edilizia residenziale. L'economia del Regno Unito non ne ha guadagnato, ma la City ha avuto i suoi profitti

*On. John Pugh, parlamentare liberal-democratico  
per il collegio di Southport<sup>9</sup>*

<sup>9</sup> La citazione è tratta dal dibattito alla House of Commons del 14 ottobre 2009, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmhansrd/cm091014/halltext/91014h0008.htm>.

Il mercato dell'intermediazione finanziaria per le grandi aziende e gli enti pubblici (*wholesale financial intermediation*) della City di Londra, che si concentra sulle transazioni finanziarie ad alto valore aggiunto e sulla compravendita di strumenti finanziari vari (inclusi quelli «esotici» come i derivati), costituisce un ramo distinto rispetto al settore dei servizi finanziari al dettaglio (che permea l'intera economia britannica). Si tratta di una distinzione importante, essendo indubbio che i servizi finanziari offerti alle singole aziende e ai privati cittadini siano essenziali per il buon andamento dell'economia. Al contrario, secondo il Governatore della Banca d'Inghilterra, le attività dei trader della City – con la loro aggressiva fame di profitto – hanno fatto sì che le ripercussioni della peggior crisi finanziaria intaccassero ogni ramo dell'economia del paese (King, 2008). Ciononostante, in molti continuano a elogiare l'importanza della City di Londra per il buon andamento dell'economia nel suo complesso.

Il primo punto da chiarire è che, stando alle stime più ottimistiche, le attività finanziarie della City contribuiscono all'economia britannica nella misura del 3% all'anno, ovvero una percentuale in leggero rialzo rispetto al 2% registrato all'inizio del decennio<sup>10</sup>. Ciò a fronte del 12,5% totalizzato dal settore manifatturiero<sup>11</sup>, nonostante «l'esternalizzazione» di gran parte della nostra base industriale.

Sebbene il valore aggiunto apportato all'economia del Regno Unito sia di scarsa entità, nei periodi buoni le società della City contribuiscono in misura significativa al gettito fiscale. Tuttavia, il gettito prodotto in anni di versamenti fiscali è appena stato spazzato via, sia direttamente, poiché il denaro dei contribuenti è stato utilizzato per salvare il settore finanziario, sia indirettamente, a causa dell'impatto della crisi finanziaria sulle casse dello Stato, ormai pesantemente in rosso. In diversi hanno inoltre evidenziato, anche in sede parlamentare, che nella City operano tutta una serie di consulenti il cui lavoro quotidiano è aiutare i singoli individui e le aziende a evitare di pagare le tasse, danneggiando il fisco nella misura di 25 miliardi di sterline l'anno.

Secondo alcuni economisti, ogni economia è portatrice di un tasso intrinseco di imprenditorialità. Il problema è che la Borsa, offrendo

<sup>10</sup> Per approfondimenti si rinvia all'indirizzo internet: <http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=14650>.

<sup>11</sup> Blue Book, 2009, Tabella 2.3, Office for National Statistics, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_economy/BB09.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_economy/BB09.pdf).

compensi così elevati, rischia di attrarre una fetta sproporzionata di imprenditori, causando una scarsità di imprenditori interessati a operare in altri rami dell'economia potenzialmente più produttivi e meno nocivi (si veda ad esempio Baumol, 2004).

Nel suo saggio sull'efficienza del settore finanziario, James Tobin ha individuato diverse tipologie di efficienza. Una di queste riguarda la modalità di impiego del capitale umano: a detta di Tobin, non si può considerare «efficiente» un meccanismo che vede tutti i più brillanti laureati finire nel settore finanziario (Tobin, 1982). Un problema che, tuttavia, non riguarda solo la categoria degli imprenditori, ma anche il grande numero di dottorati in fisica o ingegneria che finiscono per lavorare per la City anziché dedicarsi alla scienza o all'ingegneria stessa.

#### 4.1.1 Il banchiere della City

Vi sono componenti del mondo dei servizi finanziari che dovrebbero riflettere seriamente sul ruolo che rivestono nell'economia, e ricominciare a impegnarsi per assolvere alla propria funzione sociale ed economica essenziale.

*Lord Adair Turner*<sup>12</sup>

### A.A.A. CERCASI

Esperto di finanza per guidare al meglio gli investimenti di governi e corporation. Tra le mansioni previste: comprare, vendere e scambiare titoli finanziari, nonché fornire consulenza finanziaria in materia di formazione di capitale, fusioni e acquisizioni. Implacabile nella ricerca del profitto immediato e sereno nella scarsa comprensione dei complicati processi che innesterà e gestirà, il candidato ideale sarà una persona di sesso maschile di età compresa tra i venti e i quarant'anni.

*Remunerazione complessiva: milioni di sterline*

<sup>12</sup> Lord Turner citato da John Grogan MP, House of Commons, 14 ottobre 2009, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmhansrd/cm091014/halltext/91014h0005.htm>

I banchieri più pagati della City di Londra sono una delle categorie più lautamente retribuita dell'intera economia britannica. Un reddito annuale di 500.000 sterline per trader e gestori di portafogli, significa che i banchieri della City possono riuscire a guadagnare in dieci giorni quanto un cittadino britannico a reddito medio guadagna in un anno. Sebbene i guadagni di questa categoria siano un segreto gelosamente custodito, si ritiene che il ristretto gruppo dei soci di maggioranza delle principali società finanziarie porti a casa una cifra compresa tra i 5 e i 10 milioni di sterline all'anno (Brummer, 2006), con alcuni che arrivano a cifre significativamente più elevate. Mentre chi gestisce gli *hedge funds* ai più alti livelli può riuscire a incassare centinaia di milioni di sterline all'anno.

Queste cifre da capogiro sono il risultato di meccanismi di appropriazione del profitto su vastissima scala. Le ragioni per cui tutto ciò è possibile sono complesse, ma comunque legate al dominio della finanza nell'economia, a sua volta derivante da tutta una serie di fattori. Tra di essi, il processo di deregolamentazione dei mercati finanziari iniziato negli anni settanta, come anche gli incentivi che spingono i banchieri più astuti a creare complesse catene di transazioni per massimizzare i profitti, di cui loro incasseranno una fetta in forma di bonus. Inoltre, l'entità delle somme che transitano per la finanza è tale che basta estrarne una piccola percentuale, in commissione o competenze, per accumulare grandi somme, soprattutto se si tratta di cifre da spartire tra il numero relativamente piccolo di persone che si trovano al vertice della piramide finanziaria.

Contrariamente alle aspettative, considerata l'infervorata difesa dell'importanza per l'economia britannica dei servizi bancari erogati a imprese ed enti pubblici (*wholesale banking*), la City di Londra contribuisce in valore aggiunto annuo nell'esigua misura del 3% circa<sup>13</sup>. Secondo alcuni, bisognerebbe però considerare l'effetto «*trickle-down*» che vede i ricchi banchieri contribuire all'economia spendendo denaro, ma si tratta di una tesi scarsamente comprovata nella pratica. Mentre raramente sentiamo parlare degli impatti nocivi della Borsa sulla società.

Queste esternalità negative, prevalentemente consistenti nel rischio e nell'effettivo verificarsi di crisi sistemiche su base regolare, non compaiono nei bilanci delle banche, non dovendone esse coprire i costi.

<sup>13</sup> Per approfondimenti si rinvia all'indirizzo internet: <http://www.statistics.gov.uk/statbase/Product.asp?vlnk=14650>.



Di conseguenza, gli incentivi vengono strutturati attorno al profitto, piuttosto che al valore.

Il nostro studio ha rilevato che per ogni sterlina di valore creato, altre sette sterline di valore vengono distrutte da un banchiere della City superpagato. Il calcolo, al nocciolo, è il seguente:

*Fattori di creazione di valore:*

1. contributo medio annuale della City alle attività economiche del Regno Unito, misurato in valore aggiunto lordo;
2. gettito fiscale generato;
3. posti di lavoro forniti dal settore dei servizi finanziari *wholesale*.

*Fattori di distruzione di valore:*

1. costo dell'attuale crisi finanziaria in termini di calo del Pil e della capacità economica del Regno Unito;
2. costo della crisi in termini di impatto negativo sulle finanze pubbliche.

Avremmo potuto allargare ulteriormente lo sguardo e includere altri effetti, a partire dall'impatto negativo sull'economia globale delle attività dei banchieri e trader superpagati. Sebbene non siano affatto «quelli che creano ricchezza», i banchieri della City vengono splendidamente ricompensati per le attività socialmente nocive che svolgono. Il problema non è semplicemente che sono pagati troppo: è che lo sono a spese altrui.

#### *4.2 Mito 2: i lavori a bassa remunerazione sono pioli di una scala per arrivare più in alto: chiunque ha la possibilità di avanzare*

La mobilità sociale – la misura in cui le persone riescono a salire o scendere lungo la scala sociale – è spesso invocata a giustificazione degli alti differenziali salariali. Se la possibilità di arrivare in cima viene data a tutti, si dice, allora chi lavora sodo e si dimostra capace sarà ben ricompensato. Quindi è interesse di tutti che i milionari esistano, per avere qualcosa a cui mirare. Se sapremo impegnarci a fondo, anche noi riusciremo nella nostra scalata.

Le storie di gente che va dalle stalle alle stelle si narrano dai tempi dei tempi. C'è una possibilità che le figlie dei nostri attuali assistenti all'infanzia possano diventare pubblicitarie di successo. E il caso dei nostri ausiliari ospedalieri, con i loro stipendi bassi, potrebbe risultare meno ingiusto se, nel tempo, i loro discendenti potessero avanzare socialmente, diluendo così lungo l'arco di più generazioni la distribu-

zione dei redditi. Ma i figli dei banchieri potrebbero finire a fare gli ausiliari ospedalieri? Quante ne abbiamo sentite, di storie come questa? E quando effettivamente ci capita di sentirle, non percepiamo forse una punta di rammarico o disapprovazione per chi è caduto in disgrazia? Se la mobilità sociale fosse una realtà, non si dovrebbero sentir raccontare anche tante storie di persone che vanno «dalle stelle alle stalle»?

La mobilità sociale esiste solo se funziona in entrambe le direzioni. Un modo comune di misurarla è guardare se il reddito del padre permetta di prevedere quello dei figli. Adottando questo metro, le ricerche hanno dimostrato che i paesi con differenziali salariali minori – i paesi più equi – hanno una maggiore mobilità sociale (Blanden, Gregg e Machin, 2005).

Come qualcuno ha avuto modo di affermare, il «sogno americano» non è davvero altro che un sogno se vivi in America. Mentre nel Regno Unito la mobilità sociale è ferma da tempo (*ibidem*). In termini di reddito relativo, la maggior parte delle persone termina la propria vita nella stessa condizione sociale in cui si trovavano i propri genitori e nonni.

In fin dei conti, la disponibilità di posti come banchieri della City è estremamente limitata. Prendiamo il nostro caso degli addetti alla raccolta differenziata: affinché i loro figli più meritevoli possano salire di grado, un pari numero di figli di banchieri dovrebbe scendere. Ma chi ha un reddito elevato può proteggere la propria posizione e quella dei propri figli acquistando beni e vantaggi. Ciò significa che la scala atta a offrire opportunità di avanzamento ad altri viene a tutti gli effetti gettata via. L'unico modo per garantire una maggiore parità a livello di opportunità *nonché* di esiti effettivi è preoccuparsi, innanzitutto, di ridurre la scala.

#### 4.3 Mito 3: i differenziali salariali non contano, purché si sconfigga la povertà assoluta

A partire dal 1997, le politiche sociali del Regno Unito si sono principalmente occupate di soggetti a basso reddito e disoccupati. Il lavoro è stato percepito come via d'uscita primaria dalla povertà. I trasferimenti in denaro hanno interessato le persone a basso reddito, soprattutto con figli a carico.

Inoltre, il partito laburista ha chiesto di essere giudicato per i risultati ottenuti sul fronte della povertà infantile, su cui si era dato obiettivi

ambiziosi. Gli stipendi d'oro, oltre a non essere oggetto di interventi specifici, sono stati attivamente incoraggiati. Peter Mandelson diede scalpore dichiarandosi «assolutamente sereno al pensiero che qualcuno diventi ricco sfondato». I primi dieci anni del ventunesimo secolo hanno visto una nuova ondata di tolleranza nei confronti dell'elusione fiscale, degli eccessi delle corporation e dei privilegi. Il Labour è sembrato aderire in pieno a quella stessa teoria dell'effetto «trickle-down» che un tempo derideva. Non vi è da stupirsi se Margaret Thatcher una volta indicò nel New Labour la sua più grande vittoria.

Un grave limite delle politiche adottate dai vari governi è stata la mancata comprensione non solo dell'importanza del problema dei differenziali salariali in sé, ma neanche del fatto che l'uguaglianza è condizione necessaria alla riduzione della povertà. È noto da tempo che problemi sociali come la criminalità, le malattie, lo scarso rendimento scolastico e la dipendenza da stupefacenti hanno spesso origini economiche. Oggi sappiamo inoltre che a pesare non sono tanto i livelli assoluti di povertà, quanto le differenze nelle condizioni di vita, differenze che, quando sussistono, possono andare a incidere sul nostro stesso benessere, sui livelli di fiducia, sulla spinta a prendersi cura del pianeta e persino sulla nostra performance economica (Wilkinson e Pickett, 2009). Nonostante i trasferimenti di risorse verso le fasce povere, secondo gli indicatori messi a punto dal governo stesso, le politiche di lotta alla povertà infantile si sono rivelate scarsamente efficaci – e ciò nonostante i tempi prosperi attraversati dal paese. Lasciare che le fasce più alte di reddito fossero libere di accumulare abbastanza denaro da voler regalare spiccioli alle fasce più basse è stato un meccanismo che non ha funzionato. I salari alti devono divenire oggetto d'intervento al pari dei salari bassi, non fosse altro perché sono un'importante causa dei crolli di mercato.

#### 4.3.1 L'operatore per l'infanzia

La vita dei bambini è nelle tue mani [...] hai una responsabilità enorme e ti pagano malissimo

*Rapporto Unison, 2006*

Sebbene l'educazione e la cura della prima infanzia giovino a tutti i bambini [...] la buona qualità dei servizi di cura può, almeno in parte, andare a compensare condizioni familiari di svantaggio

*Cleveland e Krashinsky, 2003*

In molti paesi [...] quello negli asili nido e infantili è spesso considerato un lavoro adatto a persone molto giovani, scarsamente qualificate e interessate a un impiego transitorio, o le tre cose insieme

*Unicef, 2008*

RPS

E. Lamlor, H. Kersley, S. Steed / A BIT RICH. CALCOLARE IL VALORE REALE DELLE PROFESSIONI PER LA SOCIETÀ

### A.A.A. CERCASI

Operatore che si occupi dei bisogni emotivi e fisici di bambini piccoli (età inferiore ai cinque anni) in asili nido e infantili<sup>14</sup>. L'operatore dovrà garantire la sicurezza dei bambini e facilitare l'apprendimento precoce, nonché svolgere un importante ruolo di sostegno nei confronti dei genitori, dimostrandosi attento al processo di crescita, ai progressi, allo sviluppo e ai bisogni di ogni singolo bambino e discutendone con i genitori. Il candidato ideale avrà tipicamente conseguito il diploma di maturità o un titolo equivalente. L'incarico promette una retribuzione significativamente inferiore alle responsabilità che comporta, con scarse opportunità di carriera.

*Scala salariale: 10.000-13.000 sterline*

I servizi di cura dell'infanzia rivestono un'importanza cruciale nel Regno Unito. Permettono a parte dei genitori i cui figli hanno meno di 5 anni di continuare a lavorare nonostante la tenera età dei bambini, con tutti i benefici che questo comporta a livello individuale, familiare e per la società nel suo complesso. In Svezia lavora il 70% del numero complessivo di madri, nonché l'80% delle madri single (Oecd, 2005). Mentre nel Regno Unito la percentuale per le madri single è del 56%<sup>15</sup>. L'alta percentuale di madri lavoratrici ha aiutato la Svezia ad attestarsi su livelli di povertà infantile estremamente bassi, ovvero pari solo al 4% (Oecd, 2005). Tanto per le famiglie quanto per la società

<sup>14</sup> Questo studio si focalizza sugli operatori degli asili nido e non su quanti lavorano come *childminder* a casa, né sulle tate.

<sup>15</sup> Office for National Statistics (2008), per approfondimenti si rinvia all'indirizzo internet: <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=1655>.

nel suo complesso, tutelare i bambini e sostenerli nella crescita è della massima importanza. Ciononostante, nel Regno Unito l'assistenza all'infanzia è considerata un'attività professionale di basso rango, oltre a essere tra le più malpagate.

Ovviamente, la qualità dei servizi per l'infanzia può variare. L'analisi da noi condotta parte dal presupposto di una buona qualità, che assicuri benefici significativi. Quelli di natura economica sono evidenti: i genitori continuano a lavorare, con tutto ciò che ne consegue in termini di produttività e finanze pubbliche. Quando i servizi sono buoni, i datori di lavoro tendono a constatare che i genitori si assentano di meno e sono meno distratti (Economic Opportunities Institute, 2002). Lavorare fuori casa può anche significare una migliore qualità della vita, soprattutto per le donne. I paesi dove i servizi per l'infanzia sono largamente diffusi hanno alti tassi di occupazione femminile: si tratta quindi di servizi che contribuiscono alla parità di genere (Equal Opportunities Commission, 2005).

È inoltre dimostrato che i bambini traggono giovamento dalle opportunità di apprendimento precoce fuori casa (Unicef, 2008). In termini economici e non solo, il Regno Unito paga per i propri problemi sociali un prezzo molto più alto rispetto ad altri paesi europei che finanziano sistemi universalistici di assistenza all'infanzia quale componente cruciale del proprio investimento sociale (Aked e al., 2009). Gli studi su quanto l'assistenza di prima infanzia incida sulla possibilità dei bambini disagiati di cavarsela nella vita sembrano decisamente indicare che, per ridurre il costo dei problemi sociali, occorrerebbe fornire maggior sostegno nei primi anni di vita dei bambini, attraverso servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità.

Tenendo esclusivamente in considerazione i benefici che la possibilità di lavorare fuori casa comporta in termini di qualità della vita e di uguaglianza, il Nef ha calcolato che per ogni sterlina versata a un operatore per l'infanzia si generano sette sterline di benefici per la società. Andando a includere nel conto il valore sociale risultante dall'attenuarsi dei problemi sociali grazie al fatto che i bambini iniziano la propria vita in modo migliore, i benefici potenzialmente prodotti dagli operatori per l'infanzia arrivano a 9,50 sterline, quasi dieci volte più di quanto guadagnano.

RPS

lettura

#### 4.4 Mito 4: gli alti stipendi servono ad attrarre e trattenere nel Regno Unito i più capaci

di bilancio in bilancio, voglio che la nazione [...] faccia di più per incoraggiare chi osa correre rischi, chi è ambizioso, a mettere in pratica le proprie idee e sfruttare al meglio le proprie capacità.

Gordon Brown, 2004<sup>16</sup>

Perché questo mito sia vero, lo stesso deve valere anche per altri miti: il fatto che a guadagnare tanto siano soprattutto gli attori economici guidati dalla razionalità; che la mobilità sociale sia una realtà capace di premiare le capacità e l'impegno delle persone; e che sul mercato del lavoro viga la concorrenza perfetta. Come dimostreremo, tutte queste affermazioni hanno fondamenti alquanto dubbi.

Se il primo mito fosse vero, i soggetti più capaci e brillanti del nostro paese dovrebbero tutti fare i lavori più pagati. Mentre le persone più capaci e brillanti del mondo dovrebbero essere tutte concentrate in un piccolo numero di paesi, capaci di offrire le condizioni migliori. Tutto questo non solo non è vero, ma non sembra neanche esservi una relazione certa tra capacità, imprenditorialità e reddito.

Stando a una serie di indicatori, sembra piuttosto vero il contrario. Ad esempio, si registra una tendenza lieve, ma significativa, delle società più eque a totalizzare un maggior numero di brevetti pro capite rispetto ai paesi meno equi. I paesi dove vige maggiore equità sono anche decisamente in vetta alla classifica quanto al numero di pubblicazioni pro capite (Wilkinson e Pickett, 2009). Si potrebbe inoltre affermare che le disuguaglianze portano a sprecare le capacità di un'ampia fetta di popolazione.

Un rapporto redatto per la Work Foundation, *Life at the Top* (Isles, 2003), ha rilevato che:

1. quasi il 60% dei 250 massimi dirigenti di azienda della classificazione Ftse lavorano per la propria società da oltre otto anni, un tempo decisamente superiore alla media di cinque anni e mezzo. Ciò sembra suggerire che, più che esistere un mercato fluido che vede gli alti dirigenti passare di azienda in azienda per capitalizzare i migliori compensi, le imprese tendano a coltivare e trattenere al proprio interno il personale dirigente;

<sup>16</sup> La citazione è tratta dal discorso di Gordon Brown alla Conferenza annuale della British Chambers of Commerce, 21 aprile 2004, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.hm-treasury.gov.uk/press\\_40\\_04.htm](http://www.hm-treasury.gov.uk/press_40_04.htm).

2. contrariamente a chi afferma che il mercato degli alti dirigenti è globale, l'86% dei 250 alti dirigenti Ftse è di nazionalità britannica;
3. se è vero che gli alti dirigenti francesi e tedeschi sono pagati meno dei loro corrispettivi britannici, in Francia e in Germania la produttività delle imprese è maggiore.

Infine, le cause della recessione attuale non sono compatibili con l'idea che il Regno Unito pulluli di grandi talenti. Le gravi incompetenze ai vertici delle nostre banche hanno svolto un ruolo diretto nel determinare la catastrofe di fine 2008. Possiamo senz'altro permetterci di meglio.

#### 4.4.1 Studio di caso: il Kentucky Fried Chicken

Nel 2005, le preoccupazioni intorno alla questione alimentare, e in particolare ai fast food, andavano aumentando. Nel settembre di quell'anno era uscito *Supersize Me*, il film di Morgan Spurlock, mentre Channel 4 aveva trasmesso il programma sulle mense scolastiche *Jamie's School Dinners*. Il governo iniziava a elaborare e introdurre nuovi standard per la predisposizione dei pasti nelle scuole, mentre le vendite del Kentucky Fried Chicken registravano un crollo drastico.

L'azienda si rivolse a un'agenzia pubblicitaria e lanciò una campagna su quanto erano gustose le loro pietanze (Dawson, 2009). Quella pubblicità si proponeva apertamente di:

1. far venire voglia di mangiare, facendo sì che il pensiero del Kentucky Fried Chicken fosse il primo ad affiorare nella mente delle persone;
2. stabilire una nuova empatia con le famiglie, tramite l'identificazione con le mamme;
3. creare una voglia irresistibile di Kentucky Fried Chicken tra i più giovani.

Nel descrivere la campagna per partecipare a un premio per il settore pubblicitario, l'agenzia ha affermato che «far mangiare i bambini stava diventando un'esperienza all'insegna dell'ansia e del senso di colpa. Le mamme avevano bisogno di sentire che qualcuno le capiva ed era solidale rispetto alla realtà quotidiana di dover far mangiare una giovane famiglia [...]. Dovevano sentirsi bene quando lo compravano [in riferimento al Kentucky Fried Chicken]».

La campagna fu un grande successo per il Kentucky Fried Chicken, con un ritorno di 4 sterline di profitti per ogni sterlina spesa per la pubblicità. Per quanto ironico possa sembrare, l'industria pubblicitaria

è riuscita a far fruttare ulteriormente il meccanismo, aiutando a ridurre l'impatto dei comportamenti che aveva promosso. Il Ministero della Salute ha infatti recentemente incaricato l'agenzia pubblicitaria di grido M&C Saatchi di lanciare una campagna promozionale di contrasto all'obesità dal costo di 75 milioni di sterline.

#### 4.4.2 Il direttore pubblicitario

Che si tratti di burro di cacao o di jeans, «di più vale di più», dice Nita Rollins, capo del ramo marketing intelligence dell'agenzia di marketing digitale Resource Interactive. «Niente batte il successo degli eccessi». In media, le clienti della Bonne Bell Cosmetics hanno dieci lucidalabbra e burro di cacao Lip Smacker a testa, ma – spiega la Bonne Bell – «le ragazze che ne hanno cento compensano quelle che non arrivano a dieci».

«Usa Today», 2007

### A.A.A. CERCASI

*Account executive* di alto livello, di quelli che non si accontentano mai. Sei bravo a convincere le persone a desiderare qualcosa di cui non hanno bisogno? Il candidato ideale saprà portare a sintesi il lavoro di indagine e quello creativo, e metterà a tacere la propria coscienza sociale e ambientale.

*Salario medio: 50.000 - 12 milioni di sterline*

L'industria pubblicitaria offre l'opportunità di guadagnare molto e raggiungere uno status molto elevato lavorando in un ambiente creativo. Tuttavia, il ruolo svolto dalla pubblicità nella nostra società è da sempre oggetto di polemiche. I suoi paladini affermano che la pubblicità fornisce informazioni utili affinché i consumatori possano effettivamente scegliere cosa comprare. Tanto che, fuori dal mercato, la pubblicità è utilizzata per cercare di influenzare le scelte e i comportamenti altrui: è il caso delle campagne del governo per la promozione della salute, ad esempio.

Altri, invece, sono fermamente convinti che la pubblicità sia nociva, poiché ritenuta fonte di aspirazioni insaziabili e di insoddisfazione: la



pubblicità crea un sentimento di inadeguatezza che genera stress e incoraggia a spendere troppo e quindi a indebitarsi. Molte critiche riguardano inoltre l'idea che la pubblicità non sia finalizzata a trasmettere informazioni complete, bensì a manipolare le persone attraverso l'uso selettivo delle stesse.

Su scala più ampia, vi sono stati economisti – con J.K. Galbraith tra i più noti – che hanno espresso un giudizio molto negativo circa gli effetti della pubblicità sulla società, poiché crea «voglie» socialmente superflue (nonché causa di sprechi ambientali) a fronte di bisogni che sono già stati soddisfatti (Galbraith, 1958). Secondo Lippke, la pubblicità è finalizzata a trasformare le persone in consumatori (Lippke, 1989): nella sua analisi, il fatto che le persone riescano a resistere alla tentazione di acquistare uno specifico prodotto non significa che possano resistere ad adottare uno stile di vita da consumatori.

Analogamente a quanto fatto per le altre professioni altamente retribuite da noi prese in esame, ci siamo curati di stimare gli aspetti positivi attribuibili all'industria pubblicitaria, oltre a quelli negativi. Ciò che ci premeva era arrivare a un bilancio equo ed equilibrato. Il sovraconsumo generato dalla pubblicità crea posti di lavoro: qualcuno dovrà pur produrre quei beni, e qualcun altro dovrà venderli.

Ma che dire dell'impatto negativo del sovraconsumo? Abbiamo calcolato quanto costano al Regno Unito l'obesità, i disturbi psicologici legati all'ansia e l'indebitamento. A tutto ciò occorre aggiungere il significativo costo dei problemi ambientali dovuti al cambiamento climatico e all'impoverimento delle risorse: si ritiene che, nei paesi ricchi come il Regno Unito, il livello dei consumi sia tre volte superiore a quanto sostenibile dalle risorse ambientali del pianeta (Abdallah e al., 2009).

Le agenzie pubblicitarie amano fornire prove del ritorno economico che generano per i propri clienti. Utilizzando le loro stime sulle vendite aggiuntive generate dalla pubblicità, abbiamo calcolato la quota di sovraconsumo attribuibile all'industria pubblicitaria, per poi stimare i danni che ne derivano. Stando ai nostri calcoli, per ogni sterlina di valore creato da un direttore pubblicitario, altre 11,50 sterline vanno distrutte: quasi l'esatto contrario dell'analogo conto per un ausiliario ospedaliero.

RPS

lettura

#### 4.5 Mito 5: chi guadagna molto lavora più sodo degli altri

C'è chi sostiene che i professionisti al vertice della scala dei redditi abbiano orari di lavoro molto lunghi e quindi «si meritino» di guadagnare tanto. Tuttavia, nel calcolare le ore lavorate si tende spesso a ignorare diversi fattori.

Uno di questi, è il fatto che nella nostra società i più poveri hanno esattamente le stesse probabilità di dover sostenere lunghi orari di lavoro quanto alla loro occupazione principale, e/o di dover fare più lavori retribuiti. Per molti è l'unico modo di sbarcare il lunario (Gardiner e Millar, 2006). Inoltre, la leggenda non tiene conto delle ore di lavoro accumulate al di fuori dell'economia di mercato. Si dice spesso che il lavoro di cura svolto in ambito familiare non deve essere incluso nelle stime nazionali perché la produzione di servizi in seno al nucleo familiare è un'attività circoscritta a un sistema chiuso, con scarse ripercussioni sul resto dell'economia. Un'interpretazione che il femminismo e altri filoni di pensiero hanno dimostrato essere semplicemente sbagliata. Gli studi hanno ampiamente documentato (si veda, ad esempio, Chant, 2004) che, per una piena comprensione dell'economia di mercato (o sfera produttiva), occorre tenere conto anche dell'economia «non di mercato» (o sfera riproduttiva). Senza la riproduzione quotidiana e generazionale della forza lavoro, le attività produttive si arresterebbero.

Sotto questo profilo, includere nel conto le ore lavorate nell'economia non di mercato dagli appartenenti alle diverse fasce di reddito è essenziale per capire qual è il contributo apportato dai singoli individui all'economia nel suo complesso – tanto a livello di sfera produttiva che riproduttiva. I dati sull'impiego del tempo raccolti dalla *Time Use Survey*, realizzata nel 2005 dall'Office for National Statistics, dimostrano che i soggetti a più basso reddito dedicano in media 82 minuti in più al giorno al «lavoro domestico» rispetto ai loro corrispettivi ad alto reddito.

Disaggregando ulteriormente i dati, emergono differenze considerevoli tra le fasce a basso e alto reddito rispetto alle tipologie specifiche di faccende domestiche, come cucinare e pulire. La ricerca ha inoltre rilevato che le persone a basso reddito dedicano alla cura dei bambini 13 minuti in più al giorno di quelle ad alto reddito. Sebbene sul fronte della cura degli adulti lo scarto sia alquanto ridotto, è comunque possibile affermare che complessivamente i soggetti a basso reddito dedicano circa 18 minuti in più al giorno esclusivamente al lavoro di cura,

equivalente a 8,4 ore di lavoro in più al mese. In sintesi, tenendo conto dell'impatto del lavoro non retribuito su quello retribuito, o alla semplice correlazione tra i due, possiamo legittimamente affermare che i soggetti a basso reddito lavorano sodo quanto i loro corrispettivi ad alto reddito (se non di più).

*4.6 Mito 6: il settore privato è più efficiente di quello pubblico, per questo si guadagna meglio*

Il lavoro che costa poco non è necessariamente quello che funziona meglio. Questa leggenda circa la supposta efficienza del settore privato ha favorito l'intensificarsi delle gare d'appalto per l'affidamento di servizi pubblici ai privati. Essa è stata inoltre usata per giustificare la riduzione della spesa per i servizi. Ma spesso i prezzi più bassi hanno un costo.

Nel caso delle pulizie ospedaliere, l'Unison ha dimostrato che i risparmi nei costi sono stati ottenuti retribuendo meno il personale e inasprendo le condizioni di lavoro. Tagliare questi costi può tradursi in un minor tempo dedicato alle attività di pulizia e in un peggioramento complessivo del servizio. Il meccanismo degli appalti al ribasso può quindi comportare tutta una serie di conseguenze negative (Davis, 2009).

Il programma *Panorama* della Bbc<sup>17</sup> ha scovato ausiliari ospedalieri che arrivano a lavorare dodici ore al giorno per sei giorni a settimana, pur di guadagnare quanto basta per vivere. Sono emersi casi di ausiliari che, non avendo diritto alla malattia, andavano a lavorare anche se non stavano bene. Quando accadono cose simili, si rischiano disservizi su questioni davvero importanti per le persone, come il diritto a ricevere le migliori cure e la riduzione del rischio di contrarre infezioni in ambiente ospedaliero. In breve, i risparmi sono, in termini economici, un miraggio.

Se ampliamo la prospettiva, per guardare ai beni e ai servizi che tradizionalmente esulano dalla sfera del pubblico, il quadro appare simile. Il sistema attuale – che concepisce l'efficienza come fare di più in cambio di meno – tende effettivamente a sbarazzarsi di molte cose cui la società conferisce valore. E così, i banchieri della City sono «effi-

<sup>17</sup> Il programma *Panorama Report* è stato trasmesso inizialmente nel 2005, per maggiori informazioni si rinvia all'indirizzo internet: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/panorama/4675931.stm>.

cienti» se creano sempre più prodotti finanziari, anziché preoccuparsi di fornire accesso sostenibile alla finanza. I pubblicitari sono «efficienti» se spingono i consumatori a mangiare sempre più dolci, senza preoccuparsi del prezzo che lo Stato dovrà pagare per i problemi di salute provocati dall'obesità. E sarà inoltre considerato «efficiente» confezionare in modo stravagante i dolci oggetto di quella pubblicità, per esportarli a mezzo mondo a prescindere dall'impatto ambientale. Abbiamo bisogno di una nuova definizione di efficienza, che sappia tenere conto degli esiti prodotti (Ryan-Collins, Sanfilippo e Spratt, 2007). È fuorviante pensare di poter risparmiare aumentando l'efficienza, se non includiamo nel conto i veri risultati sociali e ambientali generati dai beni o servizi che produciamo. La nozione di «salario d'efficienza» può essere d'aiuto. Si tratta di un concetto usato per descrivere uno scenario in cui risulta più conveniente pagare i dipendenti *più* del salario minimo: una scelta che favorisce la fidelizzazione dei lavoratori, li incentiva a fare bene il proprio lavoro, e permette alle persone di vivere dignitosamente.

#### 4.6.1 L'ausiliario ospedaliero

È molto interessante notare che, non appena indossi il camice da ausiliario, la gente ti tratta in modo diverso, ed è un peccato perché significa non riconoscere il contributo che queste persone danno

*Mark Goldman, amministratore delegato,  
Heart of England NHS Foundation Trust<sup>18</sup>*

#### A.A.A. CERCASI

Gran lavoratore, attento e coscienzioso, che si occupi di pulire le sale degenza, i bagni, i laboratori, gli uffici, i corridoi e gli ambienti ospedalieri; lavare letti e materassi; rifare i letti; mantenere gli ambienti di servizio e i magazzini puliti e in ordine; distribuire biancheria da letto e altri articoli provenienti dalla lavanderia; sostituire tende in tessuto e tende

<sup>18</sup> La citazione è tratta dall'intervista di Mark Goldman a Bbc News, 14 luglio 2005, disponibile all'indirizzo internet: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/panorama/4676741.stm>.

divisorie quando sporche; disinfettare e sterilizzare apparecchiature e forniture; fare uso di germicidi e di dispositivi di sterilizzazione; svolgere le ulteriori mansioni riportate alla voce «Addetto alle pulizie». Il candidato non si preoccuperà del rischio di contrarre infezioni a seguito dell'esposizione a liquidi corporei e feci, né avrà problemi a usare detersivi corrosivi; rispetterà l'uguaglianza, la diversità, i diritti e le responsabilità di ciascun individuo, sarà sempre cortese e rispetterà la privacy dei pazienti; e dovrà essere disposto ad orari di lavoro notturni e che ostacolano la vita sociale.

*Salario: 6,26 sterline l'ora*

Gli ausiliari ospedalieri non si limitano a fare le pulizie in edifici deserti. Come appena illustrato, svolgono un ruolo imprescindibile per il funzionamento dell'ospedale e la cura dei pazienti (Grimshaw e Carroll, 2008). Tutti riconoscono quanto siano importanti gli ausiliari ai fini di un miglior esito delle cure e di una maggiore fiducia e serenità da parte dei pazienti. Eppure, sebbene assolvano a una funzione fondamentale, il loro lavoro è pagato poco ed è considerato di basso rango. Negli ospedali, i servizi di pulizia sono spesso finiti nella scure degli imperativi di razionalizzazione e dei tagli in cui le riforme distruttive si traducono. Nell'ambito del sistema sanitario nazionale, il lavoro ospedaliero si è sempre più specializzato, anche attraverso l'esternalizzazione dei servizi di pulizia. Si è dato per assunto che fosse il modo più efficiente di usare le risorse. Tuttavia, è stato ampiamente dimostrato che le cose non sono andate così, perché il risparmio sui costi è andato a discapito delle condizioni salariali e di lavoro per il personale, nonché della qualità del servizio.

Le esternalizzazioni e l'ultraspecializzazione hanno incoraggiato ciò che viene definito il doppio binario per i lavoratori del sistema sanitario nazionale. Lo stesso Ministro della Salute Andy Burnham ha parlato della «distanza che separa gli ausiliari ospedalieri dal resto della famiglia della sanità nazionale» (Davis, 2009). Tra gli ausiliari si registrano un alto turnover e un elevato numero di posti vacanti.

Secondo l'Unison, le cure risentono negativamente dello scarso attaccamento degli ausiliari al sistema sanitario nazionale e delle situazioni in cui predominano gli esternalizzati, con contratti a breve termine

che prevedono cattive condizioni di lavoro (*ibidem*). Il prezzo di tutto ciò viene pagato non solo dagli ausiliari stessi, in forma di scarsa retribuzione e basso status, ma da tutti noi, perché una forza lavoro così fortemente isolata non ha gli strumenti per garantire i migliori risultati possibili in ambito ospedaliero.

Distinguere l'apporto delle mansioni di pulizia dai risultati complessivi ottenuti dalle cure ospedaliere è impossibile: il lavoro degli ausiliari è una componente fondamentale della miscela. Abbiamo pertanto scelto di isolare solo due insieme discreti di risultati. Innanzitutto, vi è la diminuzione delle infezioni contratte in ambiente ospedaliero: abbiamo incluso nel conto il costo di queste infezioni per il sistema sanitario nazionale, nonché una stima del costo per i pazienti. In secondo luogo, vi è il contributo degli ausiliari al valore sociale complessivamente creato dall'ospedale.

Partendo da queste stime, la conclusione della nostra ricerca è che gli ausiliari ospedalieri sono ricompensati in modo pessimo per il contributo che apportano. Per ogni sterlina loro corrisposta, generano dieci sterline di valore sociale. Una cifra quasi certamente sottostimata, visto che il funzionamento complessivo dell'ospedale dipende anche da loro. Ciononostante, il quadro è chiaro: gli ausiliari contribuiscono più di quanto ricevono.

#### 4.7 Mito 7: se tassiamo i ricchi, loro prendono i soldi e scappano

Secondo il pensiero economico ortodosso, le persone tendono a scegliere di vivere e lavorare laddove possono trarne di più in termini di entrate personali (si veda, ad esempio, Avi-Yonah, 2000). Qualora se ne presentasse l'occasione, dice la teoria, esse si trasferiranno da una giurisdizione a pressione fiscale alta verso un'altra a pressione fiscale bassa, così da tenere per sé una maggiore percentuale dei compensi percepiti.

Tuttavia, è facile intuire che la scelta di emigrare è ben più complessa. Essa dipenderà da una moltitudine di fattori che esulano da considerazioni di carattere strettamente economico, come l'affinità culturale, l'ambiente, la vicinanza di amici e parenti, nonché la qualità dei servizi pubblici (van Dalen e Henkens, 2007).

Se la presenza di un'alta pressione fiscale fosse sufficiente a far fuggire via la ricchezza, dovremmo assistere all'esodo dei cittadini più benestanti di paesi come Svezia, Danimarca, Norvegia e Francia – ovvero di quei paesi dove la pressione fiscale è massima. Se diamo una rapida

occhiata all'ultima classifica di Forbes dei più ricchi del mondo<sup>19</sup>, scopriamo che i quattro norvegesi presenti in classifica vivono tutti in Norvegia, i due danesi vivono in Danimarca, cinque dei nove svedesi vivono in Svezia, e otto dei dieci francesi risiedono in Francia.

Mentre a livello di dati aggregati, l'idea che le tasse alte riducano il reddito e la ricchezza nazionale trova scarsi riscontri. Il reddito di un paese viene misurato in termini di Pil. Tenendo conto delle diverse dimensioni della popolazione, dovremmo riscontrare un minore Pil pro capite in paesi come la Svezia, dove la pressione fiscale è massima.

Tuttavia, la Svezia ha un Pil pro capite di 52,057 dollari, cifra significativamente superiore a quella del Regno Unito (43,089 dollari) e della Germania (44,471 dollari), paesi dove le tasse sono più basse<sup>20</sup>. Ciò fa pensare che la performance economica, o la prosperità, non siano avverse dalla semplice adozione di imposte più alte.

#### 4.8 Mito 8: i ricchi contribuiscono di più alla società

Tra gli ultraricchi, vi è chi ama nascondersi dietro il mito che vuole che i ricchi contribuiscano alla società più di tutti gli altri. Pensate a quante tasse pagano, dice la tesi, nonché alle donazioni in beneficenza di cui fanno sfoggio.

L'economista Simon Head ha calcolato che, negli Stati Uniti, il salario settimanale medio percepito dall'80% della popolazione occupata appartenente alla fascia inferiore di reddito è diminuito del 18% tra il 1973 e il 1995, mentre la retribuzione dell'élite delle corporation è aumentata del 19% al netto delle tasse. Un incremento che arriverà al 66% dopo che i commercialisti avranno «fatto magie» (Head, 1996). Nel Regno Unito, negli ultimi dieci anni i dirigenti hanno beneficiato di aumenti salariali che fanno nettamente impallidire quelli concessi al personale dipendente; a ciò deve aggiungersi il fatto che i ricchi versano, in proporzione, molte meno imposte sul reddito rispetto ai più poveri (Byrne e Ruane, 2008).

Oltre a pagare meno tasse, i ricchi danno spesso vita a lobby finalizzate a erodere la base imponibile, sottraendola all'economia. Essi han-

<sup>19</sup> *The World's Billionaires 2009*, 3 novembre 2009, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.forbes.com/lists/2009/10/billionaires-2009-richest-people\\_The-Worlds-Billionaires\\_Rank.html](http://www.forbes.com/lists/2009/10/billionaires-2009-richest-people_The-Worlds-Billionaires_Rank.html).

<sup>20</sup> World Development Indicators database, Banca mondiale, 15 settembre 2009.

no foraggiato il diffondersi dell'idea falsata che ridurre le tasse serva a stimolare la crescita e persino ad aumentare il gettito fiscale dello Stato. Il premio Nobel all'economia Paul Krugman ritiene che ciò, nel caso degli Stati Uniti, non corrisponda al vero. I tagli alle tasse introdotti durante l'amministrazione Bush, sbilanciati a favore dei più benestanti, hanno avuto conseguenze disastrose per l'economia: sono stati uno dei fattori che ha contribuito a trasformare il surplus di 230 miliardi di dollari, ereditato dal Presidente Bush, in un deficit di 300 miliardi (Krugman, 2003).

Le persone ricche che eludono il fisco giustificano spesso il proprio comportamento appellandosi all'inefficienza dei servizi pubblici. Alcune di loro si nascondono dietro la cortina di ingenti donazioni in beneficenza.

Tuttavia, i ricchi fanno in realtà meno beneficenza dei poveri, relativamente parlando. Il 5% dei nuclei familiari più ricchi dona meno dell'1% delle proprie entrate, mentre il 10% dei nuclei più poveri dona il 3%. Ed effettivamente le disparità di reddito si riflettono in disparità a livello di donazioni filantropiche (Toynbee e Walker, 2008). Gli spiccioli elargiti dagli ultraricchi sembrano servire a mala pena a ripulire la coscienza di qualcuno. A detta di Polly Toynbee, «la vera filantropia del mondo moderno è comportarsi da buon contribuente: riconoscere pubblicamente il fatto che esiste un rispettabilissimo meccanismo per prelevare denaro da chi ne ha troppo e darlo a chi non ne ha affatto» (*ibidem*).

#### 4.8.1 Il commercialista

Mi chiamo Ronan Voight e sono specializzato in consulenza fiscale e tributaria. Sono sul mercato da oltre vent'anni e la mia lista clienti è lunga a più non posso. Ho lavorato a stretto contatto con gli ispettori della ex Inland Revenue e della HM Customs and Excise per quasi tutta la mia vita professionale, quindi mi muovo con cognizione di causa. Quasi tutti i miei clienti sono persone ricche che aiuto a eludere il fisco. Un mio cliente ha appena venduto la sua attività per oltre 1,2 milioni di sterline. Sono riuscito a fargli versare solo 8.000 sterline di imposte<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Per apprendimenti si rinvia al sito web di Ronan Voight, *The Tax Beater*, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.taxbeater.com/>.



### A.A.A. CERCASI

Il candidato è interessato ad aiutare i ricchi sfondati a evitare di versare la loro giusta parte di tasse? Dovrà tenersi costantemente aggiornato sulle novità del diritto tributario, al fine di aiutare i propri clienti a muoversi sempre nel pieno rispetto di tutte le disposizioni di legge pur versando il meno possibile. Anche se guadagnerà meno delle persone per cui lavora, il candidato si consolerà pensando che neanche l'ispettore fiscale guadagna quanto dovrebbe.

*Salario: dalle 75.000 alle 200.000 sterline, oltre a ottime prestazioni aggiuntive*

Quello del commercialista è un lavoro cui aspirano tanti giovani neo-laureati. Aziende come la Deloitte e la Kpmg hanno rami contabilità di dimensioni significative, popolati da consulenti tributari la cui posizione viene descritta come invidiabile. Eppure ciò che questi esperti fanno, in maniera alquanto esplicita, è aiutare le persone e le aziende ricche a pagare meno tasse.

Il lavoro dei commercialisti resta nell'ambito della legalità finché essi riescono a restare «nel giusto» rispetto alla sottile linea che separa l'elusione dall'evasione fiscale. La prima, che è qualcosa di ben distinto dall'evasione, consiste nell'utilizzare strumenti giuridici applicabili a un determinato regime fiscale per ridurre l'importo delle imposte dovute. In realtà, la differenza tra elusione ed evasione è semantica. Come disse una volta l'ex Ministro delle Finanze Denis Healey: «La differenza tra elusione ed evasione fiscale sono le spesse mura di un carcere»<sup>22</sup>.

È impossibile calcolare con precisione a quanto ammontano le perdite imputabili all'elusione fiscale, ma le stime parlano di una perdita annua di 12 miliardi di sterline per quanto riguarda le imprese e di 13 miliardi per le persone fisiche<sup>23</sup>. In realtà, tuttavia, ogni singola sterlina che un commercialista riesce a far risparmiare al proprio cliente è una sterlina che sarebbe altrimenti finita nelle casse tributarie. Pertanto,

<sup>22</sup> Citato in «The Economist», volume 378, pp. 8476-8479, 2006.

<sup>23</sup> Per apprendimenti si rinvia al blog di Richard Murphy all'indirizzo internet: <http://www.taxresearch.org.uk/Blog/richard-murphy/>

nell'elaborare il nostro modello, abbiamo scelto di calcolare il «costo opportunità» che quei 25 miliardi rappresentano. Stando ai nostri calcoli, con quella cifra si sarebbe potuto coprire il costo annuale di un sistema nazionale universalistico per la cura dell'infanzia e il congedo parentale, per cui occorrerebbero 21,4 miliardi di sterline. Un simile sistema avrebbe generato un valore sociale complessivo di 50 miliardi di sterline all'anno, grazie alla riduzione del disagio sociale (Aked e al., 2009).

Una stima, questa, che non tiene conto di tutta un'altra serie di effetti potenziali. Secondo i calcoli della Christian Aid (2009), la pratica di trasferire i profitti per evitare le tasse costa ai paesi in via di sviluppo 60 miliardi di sterline all'anno. Anche per quanto riguarda la nostra economia, vi sono altri costi da considerare: i mercati non funzionano con la dovuta efficienza se le imprese non rendono pubblici gli effetti dell'elusione fiscale sui propri profitti.

Determinare l'esatto ammontare della base imponibile è un compito da esperti per cui è spesso necessario il sostegno di un professionista. Nel presente rapporto, non intendiamo riferirci alla sfera della gestione contabile ordinaria, che assolve a un'importante funzione sociale, ma a quei consulenti fiscali lautamente retribuiti che si dedicano ad aiutare le persone e le aziende più ricche a pagare meno tasse. Il valore generato da simili attività è risibile. Abbiamo incluso nel conto i compensi percepiti da queste figure professionali quale valore da essi accumulato, dando per assunto che ne versino una parte in imposte sul reddito. Stando alle nostre stime, i commercialisti distruggono 47 sterline di valore per ogni sterlina di valore che creano. L'elusione fiscale viene a tutti gli effetti ignorata dal governo, che si è invece dato da fare per stanare chi froda il sistema per aggiudicarsi prestazioni sociali. Ma i venticinque miliardi di sterline persi ogni anno a causa dell'elusione fiscale fanno impallidire i 900 milioni persi a causa delle frodi al sistema di sicurezza sociale<sup>24</sup>.

L'elusione fiscale è una pratica legittimata da una folta schiera di consulenti fiscali, che la appoggiano e incoraggiano anziché contrastarla. Non si tratta solo di un problema di dubbia morale, ma di un qualcosa che ci danneggia tutti. Nessun altro esempio riesce a darci meglio la misura di quanto la nostra scala di priorità si sia distorta.

<sup>24</sup> Per approfondimenti si rinvia all'indirizzo internet: <http://campaigns.dwp.gov.uk/campaigns/benefit-thieves/>

#### 4.9 Mito 9: alcuni lavori sono più gratificanti, quindi è legittimo pagarli meno

Giustificare i bassi livelli retributivi attraverso il vago concetto della gratificazione professionale è rischioso. La gratificazione dipende da fattori complessi che non dipendono solo dal mestiere. Il grado di gratificazione è, a detta degli interessati, influenzato da tutta una gamma di fattori, quali i livelli di autonomia e controllo sul posto di lavoro, la fascia di reddito, gli incentivi retributivi e i meccanismi premiali, come anche l'opportunità di intraprendere percorsi di formazione inerenti alla sfera professionale (Oswald, 2002; Bradley, Taylor e Nguyen, 2003).

I dipendenti pubblici dichiarano un grado di gratificazione maggiore rispetto ai lavoratori del settore privato, ma lo scarto va colmandosi. Tra il pubblico impiego i livelli di gratificazione hanno subito un calo netto soprattutto negli anni novanta (Oswald e Clark, 1996), parallelamente all'introduzione nel settore pubblico di discipline proprie del settore privato e del mercato.

Se accettassimo incondizionatamente l'idea che i salari alti compensano lo stress e i lunghi orari di lavoro, dovremmo aspettarci alti livelli retributivi per tutta una varietà di professioni molto stressanti o pericolose.

Nel Regno Unito il lavoro più pericoloso di tutti è fare il pescatore, seguito a distanza ravvicinata da chi costruisce o ripara tetti e ponteggiatori, mentre i netturbini si attestano al diciottesimo posto (Roberts, 2002). Ma nessuno di questi lavori è pagato profumatamente.

La perpetuazione di questa leggenda comporta implicazioni per tutto il resto della società, per via del nesso esistente tra paga e status. Significa mandare un messaggio sbagliato su cosa ci sta a cuore come società e conferire un basso status ad alcune delle più importanti attività lavorative.

Se i più brillanti cervelli che escono dalle nostre università si fanno concorrenza spietata per un posto di lavoro nel ramo pubblicitario o bancario, a fronte di un alto tasso di posti vacanti nel settore infermieristico o dell'assistenza sociale, viene da pensare che le risorse non siano convogliate al meglio. La possibilità di trovare un lavoro le cui finalità sono socialmente apprezzabili andrebbe vista come un riflesso degli effetti positivi di quel mestiere sulla società nel suo complesso. Il lavoratore dovrebbe quindi essere premiato, e non penalizzato, per il tipo di attività professionale che svolge.

#### 4.9.1 L'addetto alla raccolta differenziata

##### A.A.A. CERCASI

Persona adatta a un lavoro duro. Si richiedono buona forma fisica, ottima salute e capacità di reggere la fatica. Tra le mansioni previste, guidare camion da 7,5 tonnellate nei giri di raccolta, recuperare i rifiuti riposti in sacchi o bidoni a rotelle (da sollevare all'occorrenza), nonché svolgere diverse attività quali scaricare i camion e usare carrelli elevatori, imballatori e trituratori. L'impegno a favore dell'ambiente compenserà la sgradevolezza del lavoro e le levatacce.

*Salario: 6,10 sterline l'ora*

La raccolta dei rifiuti prodotti da cittadini e attività commerciali è spesso un fatto che viene dato per scontato. Paghiamo male chi si dedica a questa attività professionale, che conferisce uno status inferiore a quello della maggior parte degli altri lavori richiesti dalla nostra società. Eppure, quando gli addetti interrompono la raccolta, la società smette di funzionare. Il cosiddetto «Inverno dello scontento» del 1979 è rimasto impresso nella memoria diffusa, con le sue immagini di bidoni stracolmi e cumuli di rifiuti che non risparmiarono neanche Leicester Square. Giorni tornati alla mente di recente, durante lo sciopero di Leeds.

Abbiamo scelto di inserire nel nostro studio una professione inerente i rifiuti prodotti dalla nostra economia, andando a esaminare il contributo apportato dagli addetti alla raccolta differenziata. Per quanto i risultati che quest'ultima può garantire siano limitati, cosa ne facciamo dei nostri rifiuti resta una questione importante. Chi critica la raccolta differenziata sostiene spesso che i benefici per l'ambiente sono scarsi o limitati, a causa dell'energia impiegata per il trattamento di riciclaggio. Tuttavia, un'analisi del ciclo di vita completo, condotta su grande scala dal *Waste and resources action programme* (Wrap, Programma d'azione sui rifiuti e le risorse), ha rilevato che il Regno Unito risparmia tra 10 e 15 tonnellate di anidride carbonica all'anno grazie al riciclaggio dei rifiuti (*Waste and resources action programme*, 2006). I servizi di differenziazione e riciclaggio sono in larga misura erogati

dagli enti locali, e sotto il profilo occupazionale comportano lavori pesanti e un'alta percentuali di infortuni e incidenti sul lavoro.

Liberarci di ciò di cui non abbiamo più bisogno comporta costi che vanno oltre la problematica delle discariche. In realtà, non gettiamo mai via nulla nel senso proprio del termine. Una bottiglia di vetro prodotta in tempi moderni impiega 4000 anni a decomporsi<sup>25</sup>, e ancora di più se finisce in discarica. Si tratta di un potenziale spreco. Nel nostro modello abbiamo cercato di stimare il valore attribuito dalle persone ai prodotti che vengono riciclati. Per catturarlo, siamo andati a esaminare i rifiuti riciclati da un «addetto-tipo» di una piccola azienda, la Aardvark Recycling. L'Aardvark produce compost che distribuisce a scuole, orti comunitari, associazioni locali, gruppi di coltivatori e giardini di residenti. Le alternative al riciclaggio non sono allettanti. Le discariche sono malviste dai residenti delle aree designate e producono quasi la metà delle emissioni di metano del Regno Unito. Nel complesso, dal nostro modello risulta che per ogni sterlina corrisposta a un addetto alla differenziata, si generano dodici sterline di valore sociale. Un valore che comprende:

- ♦ il minor costo sociale delle emissioni di anidride carbonica (fortemente ridotte dalle attività di riciclaggio);
- ♦ la riduzione dei disagi o degli «impatti negativi a livello locale» (Cambridge Econometrics con Eftec e Wrc, 2003) per chi risiede in prossimità delle discariche;
- ♦ il contributo al Pil proveniente dall'industria del riciclaggio;
- ♦ il valore di riuso dei beni riciclati.

Escludendo dal calcolo il valore stimato di riuso, il rapporto resta elevato, con oltre undici sterline generate per ogni sterlina che viene spesa.

#### 4.10 Mito 10: la paga è sempre legata alla redditività

Cercate di capire: se mi avessero pagato il 50% di più, non avrei fatto meglio il mio lavoro. Ma se mi avessero dato il 50% in meno, l'avrei fatto peggio

*Jeroen van der Veer, ex amministratore delegato della Royal Dutch Shell (Crooks, 2009)*

Nella percezione diffusa, i lauti compensi erogati ai massimi dirigenti delle grandi corporation sono specchio dell'ottima performance aziendale e degli alti indici di redditività raggiunti. Negli ultimi dieci anni gli

<sup>25</sup> Sebbene il dato di 4000 anni quale tempo impiegato da una bottiglia di vetro per decomporsi è ampiamente citato, vi è anche chi fornisce stime molto più lunghe.

stipendi dei dirigenti hanno subito un'impennata, avendo gli azionisti presa per buona l'idea che le aziende debbano reclutare i migliori talenti per riuscire a garantire buoni risultati (e il talento di prim'ordine si paga a caro prezzo).

Una ricerca citata da una relazione parlamentare sugli stipendi e le liquidazioni degli alti dirigenti (House of Commons, 2002) aveva evidenziato che, tra il 1993 e il 2002, il salario medio di base dei direttori generali più pagati era aumentato del 92%, a fronte di un aumento dell'inflazione del 25% e di un incremento salariale medio pari solo al 44%. Una tendenza tuttora in corso: cinque anni fa, i dieci massimi dirigenti che guadagnavano in assoluto più di tutti incassavano circa 70 milioni di sterline, ma già l'anno successivo – nel 2007 – la cifra era raddoppiata, arrivando a 140 milioni di sterline. E poi ancora, nel 2008, i loro compensi hanno continuato a salire, arrivando a 170 milioni di sterline. Anche i bonus più ingenti sono aumentati, passando dalla media del 40-60% del salario, riscontrata nel 1998, a una percentuale del 100% del salario nel 2003. La relazione parlamentare aveva inoltre rilevato che, durante quello stesso arco di tempo, gli indicatori di performance non sembravano esser stati irrigiditi a giustificazione degli aumenti salariali.

Nel 2008 le aziende più forti del Regno Unito hanno perso un terzo del proprio valore, contestualmente al crollo dell'indice Ftse e all'inizio di una delle peggiori recessioni di cui abbiamo memoria. Eppure, proprio quell'anno, gli amministratori di quelle stesse aziende hanno visto il proprio salario di base impennarsi del 10%. Ciò significa che, nonostante il calo nei bonus loro elargiti, il salario di questa élite è comunque aumentato tre volte di più di quello dei lavoratori ordinari del settore privato, che hanno registrato un aumento salariale medio del 3,1%.

Le imprese sono state solerti nel congelare gli stipendi del personale e dare corso agli esuberi per ridurre i costi, ma hanno comunque concesso ai propri direttori generali un aumento retributivo pari al doppio dell'inflazione (Finch e Bowers, 2009). E l'indignazione pubblica per gli stipendi d'oro dei banchieri non ha impedito a molti alti dirigenti degli istituti bancari andati in fallimento di ottenere generose liquidazioni. La West Bromwich Building Society, che al termine dell'anno fiscale – nel marzo 2009 – aveva perso 48,8 milioni di sterline, ha concesso al suo ex direttore Stephen Karle l'impressionante cifra di

520.600 sterline in liquidazione<sup>26</sup>. Mentre la Lehman Brothers ha versato un totale di 24 milioni di sterline di liquidazione ai tre massimi dirigenti del suo ramo londinese, proprio mentre ordinava a 4500 dipendenti di liberare la scrivania (Fortson e Chittenden, 2008).

La scarsa correlazione vigente tra la retribuzione dei dirigenti e la performance aziendale non è una novità. Tra le ricerche empiriche a riprova di questa tesi, si possono citare gli studi condotti nel 2004 dai professori di Harvard Bebchuk e Fried (2004), i quali ritengono che i compensi siano pattuiti nell'interesse dei dirigenti e non degli azionisti. A detta dei due studiosi, i pacchetti azionari sono spesso in mano ai fondi pensionistici e rappresentano quindi il benessere economico futuro dei lavoratori medi; eppure, in materia di retribuzione, finiscono per essere ostaggio dei dirigenti.

### 5. Conclusioni

Il presente rapporto mette in discussione tutta una serie di miti su retribuzione e valore economicamente e socialmente dannosi. Alla loro base, vi è soprattutto l'idea – al centro della nostra ricerca – che esista una relazione diretta tra l'elargizione di laute ricompense e la garanzia di buoni esiti per la società. Come abbiamo visto, le cose – molto semplicemente – non stanno così. L'analisi del ritorno sociale dell'investimento da noi condotta non è un mero esercizio intellettuale: le sue implicazioni, relativamente al modo in cui società ed economia sono strutturate, hanno portata significativa. Gli incentivi economici sono uno strumento potente, che tendiamo a concentrare a beneficio di alcune delle professioni più onerose in termini sociali e ambientali. Così facendo, finiamo per promuovere comportamenti sgraditi, mentre le attività positive vengono scoraggiate.

Nel procedere ai nostri calcoli, l'obiettivo non era privilegiare la massima precisione: alcuni aspetti potrebbero essere stati tralasciati. Il punto fondamentale era richiamare l'attenzione sul problema. Né abbiamo avanzato raccomandazioni dettagliate, poiché ci sembra evidente che si tratti di affrontare alcuni nodi strutturali, e il problema non si risolverà dall'oggi al domani.

<sup>26</sup> *Extremely golden goodbye for West Bromwich boss*, «Daily Mail», 16 Luglio 2009, disponibile all'indirizzo internet <http://www.dailymail.co.uk/money/article-1200240/Extremely-golden-goodbye-West-Bromwich-boss.html#ixzz0WevdS4SB>.

Ciò non significa che i governi siano impotenti dinanzi alla questione. Occorre fare molto di più per ridurre le disuguaglianze, e le politiche devono concentrarsi sul nodo delle fasce più alte di reddito. La volontà politica di porre un freno agli stipendi d'oro è mancata o è stata scarsa, e ciò è specchio di una tendenza sistematica al malcostume e all'autocompiacimento da cui è scaturito un clima che ha spinto il mercato verso il fallimento. È ora di imparare la lezione impartita da quel fallimento, e mettere in discussione gli ingenti compensi elargiti ai massimi dirigenti.

È importante distinguere le categorie professionali esaminate dalle persone in carne e ossa che fanno quei mestieri. Non si tratta di puntare l'indice contro i singoli individui, e molti dei professionisti dediti alle attività lautamente retribuiti da noi discusse saranno bravissime persone. Riconosciamo che sono le istituzioni e i sistemi vigenti a promuovere comportamenti all'insegna dell'interesse personale, e sono quindi suddetti sistemi e istituzioni a dover cambiare. La maggior parte delle persone non fa altro che rispondere a determinati incentivi, pertanto dobbiamo assicurarci che questi siano in linea con il valore sociale e ambientale che la nostra economia deve saper metter in campo.

### 5.1 Alcune raccomandazioni sul versante delle politiche

- ♦ *Rompere il silenzio sul problema degli stipendi d'oro.* In passato, il Nef si è speso per l'introduzione di un tetto massimo per il differenziale salariale. Una richiesta ripresa di recente dal Compass e da altri soggetti, con l'appello alla creazione di una commissione sugli stipendi d'oro. Detta commissione potrebbe avere il compito di stabilire i giusti valori per il tetto al differenziale salariale. La Royal Navy, ad esempio, ha di fatto imposto un differenziale pari a otto, mentre alcune aziende giapponesi adottano di propria spontanea volontà tassi retributivi che limitano il divario tra salari massimi e minimi. La determinazione di questi coefficienti dovrebbe avvenire tenendo conto del concetto di creazione di valore sociale.
- ♦ *Imparare dai successi ottenuti dalle norme antidiscriminatorie.* Verificare la possibilità di meccanismi di discriminazione positiva a vantaggio di chi proviene dalle fasce basse di reddito, per correggere le regole del gioco e assicurarsi che tutti abbiano la possibilità di accedere alle professioni ben pagate.



- ♦ *Inserire il valore sociale e ambientale nei meccanismi di determinazione dei prezzi.* Fino a quando i beni e i servizi non rispecchieranno i reali costi e benefici che la loro produzione comporta, gli incentivi non saranno in linea con i comportamenti positivi che la società vorrebbe promuovere. Stabilendo il giusto prezzo si andrebbe a incidere sulla redditività relativa, allineando così i possibili livelli retributivi al valore che viene creato. Tassare il consumo e le grandi imprese sono due strade percorribili in tal senso, ma gli interventi devono avere natura progressiva.
- ♦ *Introdurre una maggiore progressività della tassazione.* I più ricchi non pagano la loro giusta parte di tasse, e chi è molto ricco non le paga affatto. La redistribuzione, soprattutto di beni e terre, è un modo efficace tanto per colmare le disuguaglianze quanto per ricompensare quei lavori che il mercato non premia. Eliminare le scappatoie fiscali potrebbe essere un altro valido punto di partenza.
- ♦ *Lanciare una politica industriale verde.* Abbiamo l'inedita opportunità di fare progressi sul fronte ambientale, riuscendo al contempo a intervenire sul problema delle disparità salariali. È tempo di adottare una nuova politica industriale, creando posti di lavoro verdi che vadano a sostituirsi a quei lavori a media retribuzione e semi-specializzazione scomparsi dal settore manifatturiero.
- ♦ *Incoraggiare nuove forme di proprietà.* L'edilizia in comproprietà, le cooperative e le società fiduciarie per la gestione delle terre sono modelli basati su forme di proprietà a carattere più collettivo, che garantiscono modalità maggiormente eque di spartizione dei benefici.
- ♦ *Riformare radicalmente le funzioni della City.* È tempo che la finanza torni a svolgere il proprio ruolo al servizio dell'economia, anziché farla da padrona. Al posto della cultura unica delle megabanche, considerate troppo grandi per fallire e tenute a rispondere esclusivamente agli azionisti privati, occorre mettere in campo uno spettro variegato di istituzioni finanziarie dedite alla creazione di valore sociale. Anche incentivi quali le tasse sulle transazioni finanziarie potrebbero contribuire a ridurre gli effetti nocivi delle attività di trading.
- ♦ *Investire in servizi universali di cura dell'infanzia e nelle indennità di congedo parentale.* Nel Regno Unito, la sfera dell'assistenza all'infanzia non fa altro che riproporre e rafforzare le divisioni socioeconomiche e di genere. Assicurarsi che tutti possano accedere a servizi di alta qualità ed economicamente sostenibili significa mettere i genitori

– e le donne in particolare – maggiormente in condizione di poter scegliere di tornare a lavorare, nonché offrire più parità di opportunità ai bambini. L'estensione del congedo parentale, soprattutto ai padri, sarebbe un ulteriore investimento per favorire le possibilità positive di sviluppo per i bambini, nell'interesse della società tutta (Aked e al., 2009). Per coprire integralmente i costi di queste misure, basterebbe recuperare il denaro che la società perde a causa dell'elusione fiscale praticata dai più ricchi. Un investimento così prezioso aumenterebbe inoltre la parità di genere, offrendo maggiori opportunità di carriera alle donne.

#### Riferimenti bibliografici

- Abdallah S., Thompson S., Michaelson J., Marks N. e Steuer N., 2009, *Happy Planet Index 2.0*, the New economics foundation, Londra.
- Aked J., Steuer N., Lawlor E. e Spratt S., 2009, *Backing the Future: Why Investing in Children Is Good for Us All*, the New economics foundation, Londra, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.neweconomics.org/publications/backing-future>.
- Avi-Yonah, R.S., 2000, *Globalization, Tax Competition and the Fiscal Crisis of the Welfare state*, «Harvard Law Review», vol. 113 (7), pp. 1572-1676, disponibile all'indirizzo internet: <http://ssrn.com/abstract=208748>.
- Baumol W., 2004, *Education for Innovation: Entrepreneurial Breakthroughs vs Corporate Incremental Improvements*, Nber Working Papers n. 10578, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Ma.
- Bebchuk L. e Fried J., 2004, *Pay Without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Remuneration*, Harvard University Press, Cambridge, Ma.
- Blanden J., Gregg P. e Machin S., 2005, *Intergenerational Mobility in Europe and North America*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, Londra.
- Bradley S., Taylor J. e Nguyen A.N., 2003, *Relative Pay and Job Satisfaction: Some New Evidence*, Working Papers n. 000187, Lancaster University Management School, Economics Department, Lancaster.
- Brewer M., Sibiarta L. e Wren-Lewis L., 2009, *Racing Away? Income Inequality and the Evolution of High Incomes*, Ifs Briefing Note n. 76, Institute for Fiscal Studies, Londra, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.ifs.org.uk/bns/bn76.pdf>.
- Brown G., 2003, *Speech at the British Chambers of Commerce's annual conference in London*, 31 marzo, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.hm-treasury.gov.uk/speech\\_chx\\_310303.htm](http://www.hm-treasury.gov.uk/speech_chx_310303.htm).

- Brummer A., 2006, *Do City Workers Earn Their Mega-money?*, «Daily Mail», 27 ottobre, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.thisismoney.co.uk/news/special-reports/article.html?in\\_article\\_id=414105&in\\_page\\_id=108](http://www.thisismoney.co.uk/news/special-reports/article.html?in_article_id=414105&in_page_id=108).
- Byrne D. e Ruane S., 2008, *The UK Tax Burden: Can Labour Be Called the Party of Fairness?*, «Compass Thinkpieces», n. 40.
- Cambridge Econometrics con Eftec (Economics for the Environment Consultancy) e Wrc (Water research centre), 2003, *A Study to Estimate the Disamenity Costs of Landfill in Great Britain*, Defra, Londra.
- Camdessus M., 2000, *Speech at the United Nations Conference on Trade and Development*, 13 febbraio, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.unctad.org/en/docs/ux\\_tdxm5.en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/ux_tdxm5.en.pdf).
- Campbell D., 2009, *Male Doctors Earn £15,000 a Year More than Women, Study Reveals*, «the Guardian», 10 novembre, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.guardian.co.uk/society/2009/nov/10/pay-gap-salary-doctors-nhs>.
- Chant S., 2004, *Dangerous Equations? How Women-headed Households Became the Poorest of the Poor: Causes, Consequences and Cautions*, «IDS Bulletin», vol. 35 (4), pp. 19-26.
- Cecchi D. e García-Peñalosa C., 2005, *Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD*, CESifo Working Paper n. 1608, CESifo Group, Monaco, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/docs/1/1188440.pdf>.
- Christian Aid, 2009, *False Profits: Robbing the Poor to Keep the Rich Tax-free*, Christian Aid, Londra.
- Cleveland G. e Krashinsky M., 2003, *Financing ECEC Services in OECD Countries*, University of Toronto, Toronto.
- Crooks E., 2009, *Shell's Chief Executive on the Oil Industry, the Arctic, Russia, CO 2 Controls and the Company's future*, «Financial Times», 6 giugno, disponibile all'indirizzo internet: <http://blogs.ft.com/energy-source/2009/05/06/shells-chief-executive-on-the-oil-industry-the-arctic-russia-co2-controls-and-the-companys-future/>.
- Davis S., 2009, *Contract Cleaning and Infection Control*, Unison, Londra, disponibile all'indirizzo internet: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/panorama/4676741.stm>.
- Dawson N., 2009, *Advertising Works 17*, World Advertising Resources Centre, marzo.
- Economic Opportunities Institute, 2002, *How Does High-Quality Child Care Benefit Business and the Local Economy?*, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.eoionline.org/early\\_learning/fact\\_sheets/ELCLinkBusinessEconomy-Jul02.pdf](http://www.eoionline.org/early_learning/fact_sheets/ELCLinkBusinessEconomy-Jul02.pdf).
- Equal Opportunities Commission, 2005, *Parents and Carers: A Work-life Balance*, disponibile all'indirizzo internet: [http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/EU\\_fact3\\_caring.pdf](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/EU_fact3_caring.pdf).

- Equal Opportunities Commission, 2005, Press release: *EOC comment on new Women and Work Commission*, disponibile all'indirizzo internet: <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default25f1.html?page=15100>.
- Fabian Society, 2009, *Public Attitudes Towards Economic Equality: Report for the Joseph Rowntree Foundation*, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.fabians.org.uk/research/about-economic-inequality-fabians/about-economic-inequality-fabians>.
- Finch J. e Bowers S., 2009, *Executive Pay Keeps Rising, Guardian Survey Finds*, «Guardian», 14 settembre, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.guardian.co.uk/business/2009/sep/14/executive-pay-keeps-rising>.
- Fortson D. e Chittenden M., 2008, *Failing Lehman in \$100m Payout Plan: The Company Approved Huge Packages for Executives Days Before it Went Bust*, «Sunday Times», 12 ottobre, disponibile all'indirizzo internet: [http://business.timesonline.co.uk/tol/business/industry\\_sectors/banking\\_and\\_finance/article4926278.ece](http://business.timesonline.co.uk/tol/business/industry_sectors/banking_and_finance/article4926278.ece).
- Galbraith J.K., 1958, *The Affluent Society*, Houghton Mifflin, Londra.
- Gardiner K. e Millar J., 2006, *How Low-Paid Employees Avoid Poverty: An Analysis by Family Type and Household Structure*, «Journal of Social Policy», vol. 35 (3), pp. 351-369.
- Glyn A. e Miliband D. (a cura di), 1994, *Paying for Inequality: The Economic Cost of Social Injustice*, Institute for Public Policy Research, Rivers Oram Press, Londra.
- Glyn A., 2009, *Functional and Personal Distribution*, in Smeeding T., Salverda W. e Nolan B. (a cura di), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford University Press, Oxford.
- Goldin C. e Rouse C., 2000, *Orchestrating Impartiality: The Effect of «Blind» Auditions on Female Musicians*, «American Economic Review», vol. 90 (4), pp. 715-741, disponibile all'indirizzo internet: <http://public.econ.duke.edu/~hf14/teaching/povertydisc/readings/goldin-rouse99.pdf>.
- Grimshaw D. e Carroll M., 2008, *Improving the Position of Low-wage Workers through New Coordinating Institutions: The Case of Public Hospitals*, in Lloyd C., Maron G. e Mayhew K. (a cura di), *Low Wage Work in the United Kingdom*, Russell Sage Foundation, New York.
- Head S., 1996, *The New Ruthless Economy: Work and Power in the Digital Age*, Oxford University Press, New York.
- Hills J., Sefton T. e Stewart K., 2009, *Towards A More Equal Society? Poverty, Inequality and Policy since 1997*, The Policy Press, Bristol.
- Hirsch D., Davis A. e Smith N., 2009, *A Minimum Income Standard for Britain in 2009*, Joseph Rowntree Foundation, York, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.jrf.org.uk/publications/minimum-income-2009>.
- House of Commons, 2002, *Trade and Industry Committee, Rewards for Failure*, Sixteenth Report of Session 2002-03, disponibile all'indirizzo internet:

<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200203/cmselect/cmtrdi/nd/914/914.pdf>.

- Iils - International Institute for Labour Studies, 2008, *World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*, International Institute for Labour Studies, Ginevra..
- International Labour Organisation . Ilo, 2009, *Global Wage Report, Update for 2009*, Ilo, Ginevra.
- Isles N., 2003, *Life at the Top: The Labour Market for Ftse-250 Chief Executives?*, The Work Foundation, Londra.
- Keynes J.M., 1913, *India Currency & Finance*, The Macmillan Company, Toronto.
- King M., 2008, *Key Quotes Reproduced by BBC News*, 12 novembre, disponibile all'indirizzo internet: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/7725023.stm>
- Krugman P., 2003, *The Great Unravelling*, Penguin Allen Lane, Londra.
- Lewis J. (a cura di), 1998, *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate Publishing, Londra.
- Lippke R., 1989, *Advertising and the Social Conditions of Autonomy*, «Business and Professional Ethics Journal», vol. 8, pp. 35-58.
- Major J., 1992, *Election Rally*, 7 aprile.
- Manning A., Machin S. e Gregg P., 1994, *High Pay, Low Pay and Labour Market Efficiency*, in Glyn A. e Miliband D. (a cura di), *Paying for Inequality: The Economic Cost of Social Injustice*, Institute for Public Policy Research, Rivers Oram Press, Londra, pp. 100-113.
- Nsw Government, 2009, *Making the Public Sector Work Better for Women 2008–2012*, New South Wales Government, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.eeo.nsw.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0006/30300/Summary\\_Making\\_the\\_public\\_sector\\_work\\_better\\_for\\_women.pdf](http://www.eeo.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0006/30300/Summary_Making_the_public_sector_work_better_for_women.pdf).
- Oecd, 2005, *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Canada, Finland, Sweden and the UK*, Oecd Publications, Parigi.
- Olsen W. e Walby S., 2004, *Modelling the Gender Pay Gap in the UK*, Csr Working Paper n. 17, University of Manchester, Manchester.
- Oswald A. e Clark A., 1996, *Satisfaction and Comparison Income*, «Journal of Public Economics», vol. 61, pp. 359-381.
- Oswald A., 2002, *Report from Warwick WBS Event Are You Happy at Work? Job Satisfaction and Work-Life Balance in the US and Europe*, disponibile all'indirizzo internet: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/academic/oswald/finalnywarwickwbseventpapernov2002.pdf>.
- Peston R., 2009, *Opinion piece for the BBC website*, 2 giugno, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.bbc.co.uk/blogs/thereporters/robertpeston/2009/06/bosses\\_pay\\_and\\_wpp.html](http://www.bbc.co.uk/blogs/thereporters/robertpeston/2009/06/bosses_pay_and_wpp.html).
- Ricardo D., 1817, *Letter to Malibus*, vol I.
- Roberts S., 2002, *Hazardous Occupations in Great Britain*, «Lancet», vol. 360 (9332), pp. 543-44.

- Ryan-Collins J., Sanfilippo L. e Spratt S., 2007, *Unintended Consequences*, the new economics foundation, Londra, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.neweconomics.org/content/unintended-consequences>.
- Smith A., 1776, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Methuen, Londra.
- Spratt S., Simms A., Neitzert E. e Ryan-Collins J. 2009, *The Great Transition*, the new economics foundation, Londra, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/Great\\_T\\_ransition\\_0.pdf](http://www.neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/Great_T_ransition_0.pdf).
- Stratton A., 2009, *Tory Bill Attempts to Water Down Minimum Wage*, «the Guardian», 13 maggio, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.guardian.co.uk/politics/2009/may/13/minimum-wage-tory-bill>.
- Tobin J., 1982, *On the Efficiency of the Financial System*, Lloyd's Bank Review, vol. 153, pp. 1-15.
- Toynbee P. e Walker D., 2008, *Unjust Rewards*, Granta Publications, Londra.
- Unicef, 2008, *The Childcare Transition: A League Table of Early Childhood Education and Care in Economically Advanced Countries*, Unicef Innocenti Research Centre, Firenze.
- Unison, 2006, *Qualifications, Pay and Quality in the Child Care Sector*, Submission to the Low Pay Commission, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.unison.org.uk/acrobat/B2773.pdf>.
- «Usa Today», 2007, *As Kids Get Savvy, Marketers Move Down the Age Scale*, 13 aprile, disponibile all'indirizzo internet: [http://www.usatoday.com/money/advertising/2007-04-11-tween-usat\\_n.htm](http://www.usatoday.com/money/advertising/2007-04-11-tween-usat_n.htm).
- van Dalen H.P. e Henkens K., 2007, *Longing for the Good Life: Understanding Emigration from a High-Income Country*, «Population and Development Review», vol. 33 (1), pp. 37-66.
- Waste and Resources Action Programme - Wrap, 2006, *Environmental Benefits of Recycling. An International Review of Life Cycle Comparisons for Key Materials in the UK Recycling Sector*, Waste and Resources Action Programme, Banbury.
- Wilkinson R. e Pickett K., 2009, *The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger*, Bloomsbury Press, New York.

Traduzione dall'inglese a cura di Eva Gilmore