



---

Democrazia discorsiva e formazione delle preferenze: effetti sulla riforma pensionistica italiana

Author(s): LUCIO BACCARO

Source: *Stato e mercato*, No. 91 (1) (aprile 2011), pp. 129-160

Published by: Società editrice Il Mulino S.p.A.

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/24651122>

Accessed: 26-01-2017 10:48 UTC

---

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact [support@jstor.org](mailto:support@jstor.org).

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <http://about.jstor.org/terms>



*Società editrice Il Mulino S.p.A.* is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Stato e mercato*

LUCIO BACCARO

## Democrazia discorsiva e formazione delle preferenze: effetti sulla riforma pensionistica italiana

Questo articolo sostiene che il ruolo dei processi decisionali interni ai gruppi non è semplicemente quello di aggregare interessi precostituiti, ma di contribuire a formarli.<sup>1</sup> In particolare, un processo di *democrazia discorsiva*, ovvero un processo decisionale in cui i leader e i membri di un'organizzazione dibattono prima di votare, contribuisce a plasmare una quota non trascurabile di preferenze individuali, e in questo modo favorisce l'emergere del consenso su riforme potenzialmente impopolari.

L'argomentazione è illustrata attraverso la ricostruzione del processo decisionale dei sindacati italiani impegnati in negoziazioni corporative sulla riforma pensionistica a partire dai primi anni '90. Due fonti di dati sono utilizzate a questo scopo: la ricerca di terreno e un sondaggio sulle preferenze di un campione rappresentativo di lavoratori e pensionati coinvolti o no nel processo democratico-discorsivo sindacale.

A differenza della ricerca orientata alla «scelta razionale» il punto di partenza dell'articolo è che le preferenze individuali non sono né determinate esogenamente né fisse, neanche quando, come nel caso delle pensioni, le alternative in questione toccano direttamente il benessere materiale degli attori in causa<sup>2</sup>. Dunque è un errore pensare che i gruppi

<sup>1</sup> Per gli utili commenti su versioni precedenti dell'articolo si ringraziano i partecipanti a seminari presso le università di Berna, Ginevra, Losanna, MIT, 2010 Conference of Europeanists, e in particolare Suzanne Berger, Dietmar Braun, Peter Hall, Jonah Levy, Sophie Meunier, Pascal Sciarini e Wade Jacobi.

<sup>2</sup> Per una formulazione chiara della posizione della scelta razionale, cfr. Acemoglu e Robinson (2006, p. 19) «Il primo e fondamentale principio del nostro approccio è

organizzati si limitino a riflettere le preferenze predeterminate dell'iscritto «mediano». Al contrario, il processo di democrazia discorsiva ha importanti effetti sulla formazione delle preferenze. L'effetto più importante è quello di *strutturazione delle preferenze* (Dryzek e List 2003): attori che non hanno una posizione chiara sulle questioni in gioco la sviluppano come risultato del processo<sup>3</sup>. Rispetto a controlli equivalenti dal punto di vista osservazionale, gli individui che partecipano al processo democratico-discorsivo divengono meno neutri e incerti. Inoltre il processo produce non un effetto di «polarizzazione» come spesso sostenuto nella letteratura, ovvero una tendenza del gruppo a spostarsi ulteriormente nella direzione dell'attitudine pre-discorsiva media (Sunstein 2002; Sunstein e Hastie 2008), ma un effetto di «bipolarizzazione»: rispetto a controlli osservazionalmente equivalenti, gli individui partecipanti diventano simultaneamente più positivi, più negativi, e meno incerti. Infine vi è un *effetto di selezione*: gli individui che partecipano al processo democratico-discorsivo sono ex ante più favorevolmente disposti nei confronti della proposta presentata dalla maggioranza dei leader degli individui che non prendono parte al processo.

L'articolo è strutturato come segue: comincia con il situare l'argomentazione sulla democrazia discorsiva e la formazione delle preferenze nel quadro degli sviluppi recenti della politica corporativa. Continua con una ricostruzione delle riforme pensionistiche in Italia e del processo utilizzato per farle approvare: negoziazioni tra sindacati e governi a livello nazionale seguite da referendum sindacali di ampia scala. Quindi esamina il processo democratico-discorsivo analizzando le risposte alla riforma del 1995 in alcuni stabilimenti industriali del Nord. Prosegue con l'analisi di dati di sondaggio sulla riforma delle pensioni

che è economico. Con questo termine non vogliamo dire che gli individui agiscono sempre razionalmente sulla base di semplici postulati. Né vogliamo dire che ci sono solo individui, e non gruppi, in società. Vogliamo invece dire che gli individui hanno preferenze ben definite sugli esiti o le conseguenze delle loro azioni; per esempio che preferiscono avere più reddito che meno, e potrebbero preferire la pace, la sicurezza, l'equità e molte altre cose. In alcuni casi masse di individui hanno interessi in comune o persino agiscono collettivamente. Quel che è importante è che gli individui *abbiano* preferenze ben definite e che le comprendano» (traduzione mia, enfasi originale).

<sup>3</sup> L'effetto cui si fa riferimento qui è un tipo particolare di strutturazione delle preferenze: riduzione nella proporzione di ordinamenti di preferenze indifferenti, cfr. McLean *et al.* (2000).

del 2007. Conclude con una discussione sulle differenze tra la nozione di democrazia discorsiva e la visione standard della democrazia deliberativa presentata nella letteratura.

## 1. Il corporatismo dopo l'età aurea

La politica corporativa, consistente in negoziazioni di vertice tra sindacati, imprenditori e Stato, non si è estinta come molte volte annunciato dopo la rottura della contrattazione salariale centralizzata in Svezia e altri paesi nordici (Schmitter 1989; Streeck e Schmitter 1991; Streeck 1993; Thelen 1994; Iversen 1996; Pontusson e Swenson 1996; Iversen *et al.* 2000), ma ha visto una sorprendente rinascita negli anni '90 e oltre (Regini 1997; Wallerstein *et al.* 1997; Perez 2000; Compston 2002; Molina e Rhodes 2002; Baccaro 2003; Hassel 2003; Traxler 2004; Hamann e Kelly 2007; Baccaro e Simoni 2008; Hassel 2009). Baccaro e Simoni (2008) hanno costruito un indice di politica corporativa e ne hanno poi studiato l'evolversi della traiettoria temporale. Dall'analisi è emersa che la disponibilità dei governi a negoziare con sindacati e associazioni imprenditoriali sulle politiche pubbliche, e la frequenza degli accordi concertati, non solo non è diminuita, ma si è addirittura accresciuta in Europa occidentale negli ultimi 30 anni.

Tuttavia il corporatismo emerso a cavallo degli anni '90 differisce dal quello classico in molti modi. In particolare rinuncia in maniera più o meno esplicita ai tratti redistributivi e demercificanti di quello. Poiché i «pagamenti collaterali» necessari a compensare i lavoratori per il dimostrato senso di responsabilità (ovvero programmi di protezione sociale più generosi o riduzioni dell'orario di lavoro) sono sempre meno disponibili e frequenti, i sindacati investono assai più che nel passato in meccanismi democratici di decisione, attraverso i quali cercano di persuadere i lavoratori che le scelte fatte sono accettabili e legittime.

Il contenuto dei nuovi patti corporativi include i temi seguenti: la compressione sistematica della crescita del salario reale al di sotto della crescita della produttività per migliorare la competitività di costo; la liberalizzazione del mercato del lavoro e la riduzione della protezione dell'impiego; riforme dello stato sociale che ne limitano i benefici, rendono più stringenti le condizioni di accesso e spostano una gran parte

dei costi dallo stato (o dagli imprenditori) ai lavoratori e ai cittadini. Se sembra fondato affermare che riforme non negoziate corporativamente avrebbero avuto conseguenze peggiori per i lavoratori, e che i sindacati sono riusciti talvolta ad ottenere qualche compensazione (in particolare la riduzione delle imposte sui redditi in paesi come l'Irlanda e la Finlandia), la funzione principale dei nuovi patti è stata quella di permettere ai governi di far approvare riforme impopolari dal punto di vista elettorale (Hamann e Kelly 2007; Baccaro e Simoni 2008). Governi che, a causa del debole supporto parlamentare o degli effetti della competizione elettorale, si sentivano incapaci o semplicemente poco desiderosi di imporre unilateralmente una serie di riforme percepite come inevitabili a causa delle mutate condizioni economiche internazionali hanno trovato nei patti corporativi un meccanismo utile di mobilitazione extraparlamentare del consenso (Rhodes 1996; Streeck 2000; Rhodes 2001; Streeck 2006).

Molte ragioni potrebbero spiegare perché i leader sindacali hanno accettato i nuovi patti: dall'interesse personale (i patti ne rafforzavano il ruolo e la visibilità) (Pizzorno 1978b; Sabel 1981), alle caratteristiche delle organizzazioni (per organizzazioni *encompassing* gli interessi di gruppo coincidono approssimativamente con l'interesse generale (Olson 1982; Lange 1984), alla considerazione razionale delle alternative (è meglio perdere poco che perdere molto). Più interessante è chiedersi perché i lavoratori abbiano accettato le decisioni dei leader.

Una risposta plausibile è quella della teoria neocorporativa classica: quel che vogliono gli iscritti non ha molta importanza; quando i leader hanno a disposizione apposite risorse istituzionali (per es. una struttura altamente centralizzata, iscrizione obbligatoria, riconoscimento istituzionale, finanziamento pubblico) possono mettere a tacere o ignorare il dissenso interno (Schmitter 1974; Crouch 1983; Wolfe 1985; Cawson 1988; Streeck 1988). Il problema di questa spiegazione è che non trova grande supporto nei dati. Non è vero che i patti abbiano avuto successo in paesi con sindacati organizzati corporativamente e abbiano fallito altrove. Al contrario, i patti sono emersi proprio in paesi come l'Italia, l'Irlanda, il Portogallo, la Spagna, in cui le precondizioni corporative erano percepite dalla letteratura come assenti. In questi paesi i leader sindacali hanno fatto ricorso a processi organizzativi tipicamente non-corporativi, in

quanto basati sulla democrazia e la discussione, per ottenere l'adesione della base (Baccaro 2003).

L'utilizzazione di metodi di decisione democratica da parte dei sindacati ha attivato due meccanismi di mobilitazione del consenso: uno puramente aggregativo e l'altro discorsivo con effetti di trasformazione delle preferenze. L'adozione di procedure formali di voto sugli accordi (meccanismo aggregativo) ha modificato il gioco politico interno tra fazioni moderate e radicali all'interno delle confederazioni sindacali. Ad una «logica di mobilitazione», in cui la fazione che è più capace di mobilitare collettivamente i lavoratori in scioperi vince (Pizzorno 1978a), si è sostituita una «logica di rappresentazione», in cui vince la fazione che è capace di ottenere il numero più alto di voti. Poiché il principio «una testa, un voto» di fatto neutralizza l'intensità delle preferenze, i lavoratori con preferenze molto intense, ovvero pronti a mobilitarsi a supporto delle loro domande, si sono ritrovati ad avere lo stesso impatto sulle scelte collettive di altri lavoratori più apatici, ma più numerosi (Dahl 1956).

Inoltre, e questo è un punto chiave per l'argomentazione, i processi decisionali democratici non hanno solo aggregato preferenze pre-esistenti ma hanno contribuito a formarle. Il voto è stato preceduto da assemblee sui posti di lavoro in cui i leader hanno utilizzato varie argomentazioni, soprattutto pragmatiche, ma anche etico-morali, per spiegare perché determinate decisioni fossero necessarie, e hanno poi dibattuto con i lavoratori l'appropriatezza delle soluzioni proposte.

Il mix di politica concertata e meccanismi democratici di decisione tratteggiato sopra e presentato come caratteristico del nuovo corporatismo è chiaramente visibile nel caso della riforma pensionistica italiana. Le pensioni sono di gran lunga la fetta più importante del welfare italiano. Nel sistema italiano di protezione sociale pensioni comparativamente generose sono utilizzate per supportare uno stato sociale di stampo familistico e come sostituti funzionali per programmi di assistenza sociale poco sviluppati (Ferrera 1996; Esping Andersen 1999).

Il sistema pensionistico italiano ha tutte le caratteristiche ed è sottoposto a tutte le pressioni dei sistemi a ripartizione maturi in cui una coorte sempre più piccola di lavoratori attivi supporta economicamente coorti sempre più grandi di pensionati. Questi problemi sono esacerbati dalla crisi fiscale dello stato italiano, che induce tutti i governi, indipendentemente

dal colore politico, a cercar di ridurre la spesa pubblica. A partire dai primi anni '90 i decisori politici italiani si sono ripetutamente impegnati in progetti di riforma del sistema pensionistico pubblico (Ferrera e Gualmini 1999; Myles e Pierson 2001; Ferrera e Jessoula 2007; Immergut e Anderson 2007). La gran parte delle riforme è stata negoziata con i sindacati, che, a loro volta, si sono avvalsi di procedure democratiche di consultazione dei lavoratori seguite da referendum vincolanti sugli accordi per mobilitare il consenso nelle proprie file. Il paragrafo che segue ricostruisce le varie riforme, soffermandosi su quelle del 1995 e del 2007. Quello successivo analizza i processi decisionali.

## 2. L'evoluzione della riforma pensionistica in Italia

### a) *La riforma del '95*

Il processo di riforma pensionistica italiana è iniziato nel 1992, dopo alcuni tentativi non andati a buon fine negli anni '80. In un contesto politico-economico alquanto caotico il governo Amato fece approvare un pacchetto di emergenza contenente una serie di misure draconiane come l'omogeneizzazione delle regole per differenti categorie di lavoratori, l'estensione del periodo di riferimento per la determinazione dell'assegno pensionistico, l'aumento del numero minimo di anni di contribuzione, e l'aumento dell'età pensionabile (INPS 1993, pp. 47-60).

I sindacati non furono formalmente coinvolti nella riforma del 1992, ma vennero consultati informalmente, e sempre informalmente diedero il loro assenso. Attraverso vari canali riuscirono a inserire una modifica dell'ultimo minuto nel progetto governativo: la rinuncia all'aumento del numero di anni di contribuzione per la pensione di anzianità da 35 a 36 anni (Cazzola 1995, p. 55).

La decisione di non toccare le pensioni di anzianità mentre tutti gli altri requisiti si facevano più stringenti ebbe l'effetto di rendere la riforma Amato insostenibile nel lungo periodo, dato che creava incentivi perversi ad andare in pensione prima possibile, ovvero con una pensione di anzianità dopo 35 anni di contribuzione (Castellino 1996). Il problema venne chiaramente illustrato in uno studio della Banca d'Italia che mostrava come il valore attualizzato netto dei benefici pensionistici ottenuti

da un lavoratore che si fosse ritirato a 65 anni con 43 anni di contributi fosse inferiore del 23% rispetto ai benefici ottenuti dallo stesso lavoratore se si fosse ritirato a 57 anni con 35 anni di contributi (Banca d'Italia 1995, p. 17).

È esattamente il problema delle pensioni di anzianità che i governi successivi, di centro-destra come di centro-sinistra, tentarono di risolvere come misura prioritaria. Nel 1994 il primo governo Berlusconi tentò di far passare unilateralmente una riforma che introduceva una penalizzazione del 3% per ogni anno di differenza fra l'età pensionabile stabilita per legge e l'età anagrafica del lavoratore. I sindacati risposero con scioperi e mobilitazioni di massa, che (uniti ad altre vicende) provocarono la crisi della coalizione governativa e le dimissioni del governo.

Il successivo governo tecnico di Lamberto Dini si incaricò di risolvere il problema pensioni negoziando intensamente con i sindacati confederali. Nel maggio '95, dopo tre mesi di negoziati, si raggiunse un accordo che fu inviato in Parlamento per la ratifica. L'accordo conteneva una serie di innovazioni strutturali, per esempio un nuovo metodo di calcolo che simulava, all'interno di un sistema a ripartizione, il metodo della contribuzione definita tipica dei fondi pensionistici prefinanziati (Disney 1999).

Per non urtare i sindacati la riforma prevedeva un'entrata a regime molto graduale, anche se introduceva da subito criteri un po' più stringenti per l'accesso alle pensioni d'anzianità. Questo tema generò una forte opposizione in molte fabbriche del Nord. I sindacati percepirono chiaramente che non potevano permettersi di firmare l'accordo senza una dimostrazione chiara e pubblica di sostegno da parte dei lavoratori. Per questo organizzarono una vasta consultazione a scrutinio segreto sull'accordo, preceduta da 42.000 assemblee sui luoghi di lavoro. In queste assemblee i leader spiegavano i contenuti dell'accordo e rispondevano alle domande (e talvolta alle reazioni irate) dell'uditorio. In ultimo l'accordo fu ratificato, anche se non a larghissima maggioranza. I votanti furono 4,5 milioni e il 64% accettò la riforma. La proporzione di voti favorevoli fu inferiore (58%) tra i lavoratori attivi<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Per un'analisi del referendum del '95, cfr. Cella e Pedersini (1998).

*b) La riforma del 2007*

Benché la riforma Dini fosse destinata a trasformare il sistema pensionistico italiano nel lungo periodo, e per questo motivo è stata valutata dagli esperti (con la riforma svedese del 1994/98) come una delle più efficaci e incisive (Immergut e Anderson 2007; OECD 2007), lasciava dietro di sé un lungo periodo di transizione in cui la spesa pensionistica avrebbe continuato ad aumentare. Questo condusse ad una serie di riforme minori volte a rendere più stringenti le condizioni di accesso nel breve e medio periodo. Il primo di questi aggiustamenti fu negoziato con i sindacati dal governo Prodi nel 1997. Accelerava la transizione verso l'eliminazione delle pensioni di anzianità per gli impiegati, ma lasciava intatte le pensioni di anzianità degli operai (Mira d'Ercole e Terribile 1998)<sup>5</sup>.

Una riforma ulteriore fu approvata nel 2004 dal secondo governo Berlusconi. Introduceva quel che divenne noto in gergo giornalistico come lo «scalone». Se la riforma Dini aveva stabilito che a partire dal 2008 i lavoratori italiani sarebbero stati in grado di ritirarsi dal lavoro con 35 anni di contributi e un'età minima di 57 anni, la nuova riforma statuiva che a contare dal 1 gennaio 2008 l'età minima sarebbe passata a 60.

La riforma in questione non venne negoziata con i sindacati, ma fu introdotta unilateralmente dal governo, che poteva contare sulla più ampia maggioranza parlamentare della storia italiana del dopoguerra fino a quel momento. I sindacati manifestarono il loro dissenso con l'organizzazione di uno sciopero generale. Riuscirono a modificare alcuni aspetti marginali della riforma, ma non ad eliminare il nuovo regime per le pensioni di anzianità. Per facilitare l'iter parlamentare della riforma e la sua approvazione il governo decise che la riforma sarebbe entrata in vigore il 1 gennaio 2008, ben oltre la scadenza elettorale del 2006. Poiché le elezioni furono vinte dalla coalizione avversa, i cambiamenti previsti non divennero mai operativi.

Il nuovo governo di centro-sinistra introdusse anch'esso una riforma pensionistica nel 2007 e questa volta attraverso un

<sup>5</sup> Proprio come nel 1995 i tre sindacati confederali organizzarono una consultazione sulla riforma del 1997. Il risultato poteva esser dato per scontato, visto che la riforma toccava solo gli impiegati, ovvero il 35% degli occupati. Il referendum fu tuttavia importante per tacitare le accuse di illegittimità. Le confederazioni sindacali organizzarono 39.000 assemblee seguite da un referendum a scrutinio segreto. Questa volta l'84% dei 3,1 milioni di votanti approvò l'accordo.

«patto sociale», ovvero un accordo corporativo con sindacati ed associazioni imprenditoriali che comprendeva pensioni, riforma degli ammortizzatori sociali, e incentivi fiscali volti a stimolare la contrattazione di produttività in azienda.<sup>6</sup> L'accordo fu sottoscritto da tutte le parti in causa, sia dai tre sindacati confederali che da Confindustria, e fu un successo (sebbene di breve durata) del governo di centro-sinistra.

Il patto sociale verteva su due promesse fatte durante la campagna elettorale: l'impegno ad abolire lo scalone in caso di elezione; e la riforma della «legge Biagi» (Baccaro e Simoni 2004). Questa legge aveva introdotto diverse modalità di lavoro flessibile ed era simultaneamente celebrata dalla destra come la causa più importante della riduzione del tasso di disoccupazione e deprecata dalla sinistra come responsabile della crescente precarizzazione del lavoro. I componenti della coalizione governativa erano del tutto in disaccordo sulla valutazione delle due leggi: mentre la sinistra radicale avrebbe voluto cancellarle entrambe, i gruppi centristi (alcuni dei quali sarebbero poi passati al campo opposto) ne condividevano sostanzialmente l'impianto. L'esecutivo giocava un complesso ruolo equilibratore e cercava di non scontentare nessuna delle due ali.

Alla fine il patto abolì lo scalone sostituendolo con tre «scalini» che arrivavano allo stesso punto (età minima per la pensione di anzianità a 60 e oltre) in maniera più graduale. L'accordo aveva qualcosa da offrire a tutti. Su richiesta di sindacati e partiti di sinistra i cosiddetti «lavori usuranti» (da identificarsi precisamente attraverso una commissione tripartita) erano esclusi dal campo di applicazione delle nuove regole. L'accordo comprendeva inoltre l'aumento del tasso di rimpiazzo dell'assegno di disoccupazione, limitazioni alla durata massima dei contratti a termine, l'abolizione del «lavoro a chiamata» (una delle tipologie introdotte dalla legge Biagi), l'introduzione di incentivi per la contrattazione aziendale di produttività, e un taglio dei contributi sociali sul lavoro straordinario come richiesto dagli imprenditori.

Nonostante il delicato equilibrio tra misure espansive e misure di contenimento, il processo di approvazione dell'accordo risultò essere piuttosto complicato. Solo la CISL e la

<sup>6</sup> Per questa parte del paper mi sono avvalso della ricostruzione dettagliata offerta da Bordogna (2009) e di una rassegna della stampa quotidiana.

UIL firmarono l'accordo immediatamente; la CGIL chiese inizialmente una pausa di riflessione, e quindi dichiarò pubblicamente che considerava deludenti e insufficienti le misure di limitazione del lavoro precario. Questa confederazione subiva la pressione di una forte componente radicale interna e della federazione metalmeccanica (la quale prese ufficialmente le distanze dall'accordo), entrambe profondamente scontente degli esiti della negoziazione in quanto le concessioni ottenute non erano a loro dire comparabili con la promessa fatta in campagna elettorale di abolire puramente e semplicemente sia lo scalone che la legge Biagi. Per ragioni simili quattro ministri affiliati ai partiti di sinistra espressero profonde riserve sull'accordo e chiesero al governo di emendarne il testo. Tuttavia dopo qualche giorno anche la CGIL decise di firmare l'accordo e da quel momento lavorò alacremente a renderne possibile l'approvazione.

Tra i leader sindacali vi era un forte timore che l'accordo sarebbe stato rifiutato dalla base. I sindacati avevano commissionato sondaggi dai quali emergeva che la popolazione era non solo fortemente ambivalente sulla nuova riforma pensionistica, ma anche non ostile ai tentativi della sinistra radicale di alterarne i contenuti<sup>7</sup>. Senza uno sforzo di persuasione su larga scala da parte dei sindacati non si poteva darne per scontata l'approvazione. Alcuni ministri chiesero esplicitamente che i lavoratori fossero chiamati ad esprimersi su di un accordo che aveva profonde conseguenze sulle loro prospettive di vita e si dichiararono pronti ad adeguarsi alla manifestazione della loro volontà collettiva. Tutti i sindacati, non solo la CGIL (che è in genere favorevole ai referendum sindacali), ma anche CISL e UIL (che sono in genere contrari), convennero che una vasta consultazione democratica dei lavoratori fosse necessaria a fugare i dubbi sulla validità e legittimità dell'accordo.

La consultazione, in forma di referendum a scrutinio segreto, fu fissata per l'8, 9 e 10 ottobre 2007, ovvero diverse settimane dopo la conclusione delle trattative, avvenuta il 23 luglio. Nel periodo intermedio i sindacati fecero il maggiore sforzo organizzativo di sempre con più di 45.000 assemblee

<sup>7</sup> L'affermazione si fonda su dati di sondaggio (basato su un campione rappresentativo di elettori) mostratimi da un leader sindacale, nei quali si chiedeva se il rispondente avrebbe votato a favore o contro l'accordo sindacale: 34% rispondeva che avrebbe votato a favore; 38% che avrebbe votato contro; e 28% che non sapeva.

nelle più importanti fabbriche e uffici, 13.000 nella sola Lombardia. I votanti furono 5,1 milioni di lavoratori e pensionati, e, a dire dei dati diffusi dai sindacati due giorni dopo la consultazione, l'82% approvò l'accordo. Come già nel 1995 e nel 1997 il referendum sindacale ebbe un potente effetto di legittimazione dei tre sindacati firmatari. Due dei quattro ministri dissenzienti rientrarono nei ranghi e mutarono la loro posizione da dissenso a supporto critico. Altri gruppi di sinistra radicale, tuttavia, continuarono la loro mobilitazione, parlamentare e di piazza, e organizzarono una manifestazione a Roma alla fine di ottobre. Questi gruppi avanzavano due argomenti: primo, vi erano state secondo loro irregolarità nel voto; secondo, dato che i dipendenti delle grandi fabbriche, per esempio della Fiat, avevano votato contro, era necessario ascoltare il punto di vista delle avanguardie. Queste resistenze furono superate quando il governo accettò di introdurre ulteriori misure di riorganizzazione come l'abolizione dello «staff leasing» (un'altra tipologia di contratto flessibile introdotta dalla legge Biagi) e quando, attraverso la richiesta del voto di fiducia, rese chiaro che senza accordo non ci sarebbe stato il governo, e che questo avrebbe comportato non solo l'applicazione delle misure introdotte nel 2004, vale a dire lo scalone, ma anche il ritorno del governo di centro-destra (come accadde solo pochi mesi dopo).

Si sbagliavano i leader sindacali a preoccuparsi che in assenza di una consultazione in grande stile l'accordo non sarebbe passato? Qual è stato l'effetto della consultazione, quello di registrare e portare alla luce una maggioranza favorevole che era già *in re*, o quello di contribuire a costruirla? Il paragrafo che segue affronta queste questioni attraverso l'analisi di due tipi di dati: ricerca di terreno sulle reazioni dei lavoratori alla riforma del 1995 e dati di sondaggio sulla riforma del 2007.

### 3. La costruzione delle preferenze

Se ci sono politiche per le quali è lecito aspettarsi che le preferenze individuali siano determinate esogenamente sulla base del loro impatto economico sui soggetti, la politica pensionistica è una di queste: è un tema che tocca direttamente e profondamente le prospettive di vita e di benessere economico dei lavoratori. Nel caso italiano, l'informazione sulle riforme

fu ampia e facilmente reperibile nella sfera pubblica dato che entrambe le riforme del 1995 e del 2007 furono abbondantemente coperte da tutti i mass media. Per comprendere quali effetti sulle preferenze dei lavoratori abbia avuto il processo democratico-discorsivo dei sindacati questo paragrafo comincia con l'esaminare il processo di consultazione del 1995.

*a) Reazioni alla riforma del 1995 a livello di fabbrica<sup>8</sup>*

Le assemblee di fabbrica organizzate dai sindacati confederali erano generalmente strutturate nella maniera seguente: prima un leader esterno, per esempio un sindacalista confederale, introduceva il tema fornendo una visione d'insieme dell'accordo negoziato, sottolineando le ragioni che avevano portato i sindacati a firmarlo, e caldeggiando la sua approvazione; quindi vi erano altri interventi in cui i rappresentanti di fabbrica prendevano la parola. Seguiva un dibattito, in cui i lavoratori ponevano domande o articolavano il loro punto di vista. Una serie di interviste con leader sindacali nazionali e rappresentanti di fabbrica in diversi settori industriali, condotte dall'autore alcuni mesi dopo il referendum, indicavano che i leader di fabbrica (più che i leader nazionali) avevano avuto un'influenza profonda sulle preferenze dei lavoratori: in condizioni strutturalmente molto simili questi avevano approvato o rigettato l'accordo in base alla maniera in cui questo era stato loro presentato dai sindacalisti.

Delle tre componenti principali della riforma Dini – la transizione da un sistema retributivo ad un sistema contributivo, l'omogeneizzazione delle condizioni tra varie categorie, e la revisione delle pensioni di anzianità – era l'ultima (ovvero l'elemento più graduale e per molti aspetti meno incisivo della riforma) a monopolizzare il dibattito e a generare l'opposizione più accesa. Tutto considerato, i lavoratori ricevettero attraverso le assemblee un pacchetto di informazioni standard, altrimenti disponibile attraverso volantini o semplicemente attraverso i media. Più del contenuto semantico della comunicazione, quel che sembrava far la differenza era la fonte dell'informazione.

I leader locali sembravano avere un potere persuasivo maggiore dei leader non provenienti dalla fabbrica. I lavoratori erano più disposti a lasciarsi convincere da leader che conoscevano

<sup>8</sup> Questo paragrafo si basa su Baccaro (2002).

personalmente e di cui si fidavano. Inoltre gli argomenti in difesa della riforma apparivano più credibili quando chi li presentava era in grado di offrire una prova tangibile che le sue non erano semplicemente «parole vuote» (*cheap talk*), ma che anzi lo stesso parlante era costretto a posticipare il pensionamento a causa di una riforma le cui ragioni si prendeva la briga di sostenere (Farrell e Rabin 1996).

L'influenza dei leader di fabbrica sulle risposte della base emerge chiaramente dal contrasto tra Mirafiori e Rivalta, due fabbriche Fiat dell'area torinese. I due stabilimenti erano molto simili dal punto di vista strutturale e delle caratteristiche della forza-lavoro, ma mentre a Mirafiori l'accordo fu respinto con il 70% dei voti, a Rivalta fu approvato con il 58%. I due esiti opposti erano in linea con gli orientamenti della leadership di fabbrica. A Mirafiori, a Rivalta, e in tutte le altre fabbriche metalmeccaniche dell'area torinese, i sindacati non erano particolarmente entusiasti della riforma Dini. Tuttavia a Rivalta i rappresentanti sindacali ritenevano che la riforma negoziata fosse necessaria perché il sistema pensionistico pubblico era prossimo al collasso, e che, per quanto lungi dall'essere perfetta, cercasse di ristabilire l'equilibrio finanziario senza gravare troppo sui lavoratori più anziani. Dunque sostennero la riforma nelle discussioni con le maestranze. A Mirafiori invece la riforma Dini fu brandita come una «controriforma» e pochi la difesero nelle assemblee di fabbrica.

Dinamiche simili spiegano il contrasto tra due stabilimenti tessili molto più piccoli localizzati intorno a Legnano in Lombardia. Gli stabilimenti Bassetti di Rescaldina e Zucchi di Casorezzo, per quanto portassero marchi differenti, erano parte dello stesso gruppo e producevano le stesse linee di prodotto (lenzuola, accappatoi, asciugamani, ecc.). I risultati del voto sulle pensioni furono tuttavia opposti: a Rescaldina l'accordo fu approvato dal 67% dei lavoratori; a Casorezzo fu respinto dal 71%.

Anche in questo caso la differenza sembra essere spiegata dal differente comportamento delle rappresentanze di fabbrica. In entrambe le fabbriche il *punctum dolens* era la riforma delle pensioni di anzianità. Posporre la pensione di anzianità era ancora più problematico per gli addetti del tessile e abbigliamento, prevalentemente donne, che per gli addetti di altri settori industriali, in quanto le donne generalmente non continuano a lavorare in nero dopo la pensione a differenza

dei colleghi maschi, ma scelgono di dedicare più tempo alla famiglia. Nonostante livelli simili di occupazione femminile, a Rescaldina i delegati sindacali erano assai meglio disposti nei confronti della riforma Dini che a Casorezzo. Mentre a Casorezzo i delegati sostennero nelle assemblee che il problema della riduzione del deficit pensionistico avrebbe dovuto essere risolto attraverso un aumento delle tasse sui profitti o una riduzione dell'evasione fiscale, a Rescaldina i leader sottolinearono due punti: primo, benché la cosa fosse spiacevole, una riforma delle pensioni pubbliche era necessaria; secondo, se si mettevano a confronto la riforma di Berlusconi del 1994 e quella di Dini del 1995, si vedeva chiaramente che non erano la stessa cosa, ma che, a differenza di quel che aveva sostenuto qualcuno nelle assemblee, la riforma Dini era più equa e favorevole ai lavoratori. Infine i delegati di Rescaldina insistettero sull'importanza di votare a favore dell'accordo per non indebolire i sindacati confederali che lo avevano firmato.

Questi casi di studio fanno pensare che le preferenze dei lavoratori non fossero esogene. Individui in condizioni strutturalmente molto simili fornirono risposte diverse alla proposta di accordo e le differenze apparivano essere collegate alla diversa maniera in cui il tema era stato presentato (*framed*) dai leader sindacali e dai delegati di fabbrica in particolare. Per quanto suggestive, queste conclusioni richiedono evidentemente ulteriori approfondimenti. Il prossimo paragrafo analizza l'impatto del processo democratico-discorsivo in maniera più sistematica analizzando le risposte alla riforma pensionistica del 2007 di un campione nazionalmente rappresentativo di lavoratori e pensionati.

#### *b) Analisi del sondaggio sulla riforma del 2007*

L'analisi che segue si basa su di un sondaggio condotto su di un campione rappresentativo di 1.600 lavoratori dipendenti (di almeno 18 anni) e pensionati, vale a dire la base dei sindacati italiani, stratificato per sesso, area geografica e posizione sul mercato del lavoro (attivi e pensionati). Le domande riguardavano le attitudini relative all'accordo pensionistico del 2007. In particolare chiedevano se l'individuo in questione avesse partecipato alla consultazione e come avesse votato, e se non aveva partecipato, quali fossero le sue opinioni sulla riforma. C'erano inoltre varie questioni sull'età, il sesso, l'appartenza ai sindacati, la qualifica professionale, il settore, la regione, la

dimensione d'impresa, la dimensione del comune di residenza, la scolarizzazione, il reddito, l'orientamento politico, e la fiducia nelle più importanti istituzioni e organizzazioni, compresi i sindacati (cfr. Appendice 1 per le statistiche descrittive sul campione)<sup>9</sup>.

Questi dati rendono possibile una comparazione tra coloro che parteciparono al processo democratico-discorsivo (il gruppo di «trattamento») e coloro che non lo fecero (il gruppo di «controllo») e permettono di porre la domanda controfattuale su cosa sarebbe successo se il referendum non ci fosse stato. I dati campionari rivelano che circa un terzo degli aventi diritto partecipò al referendum. Le preferenze dei due gruppi sono sintetizzate nella tabella 1. I dati mostrano come ci fosse notevole incertezza tra i lavoratori italiani a proposito della riforma delle pensioni. Infatti la maggioranza relativa (39%) non aveva un'opinione, positiva o negativa che fosse. È inoltre interessante notare come il gruppo che partecipò al referendum fosse un po' più negativo (4%), molto più positivo (25%), e soprattutto molto meno incerto del gruppo dei non-partecipanti (29%). In totale, il gruppo di trattamento era più favorevole del 21% rispetto al gruppo di controllo. Sembra che il referendum non abbia semplicemente rispecchiato una maggioranza preesistente, ma abbia contribuito a costruirla.

Le stime presentate nella tabella 1 non devono tuttavia esser prese al valor nominale. Dato che, a differenza delle esperienze di laboratorio i soggetti non sono stati assegnati casualmente al trattamento, la prevalenza delle opinioni favorevoli tra i «trattati» potrebbe esser dovuta all'autoselezione nel trattamento piuttosto che all'effetto dello stesso. Per esempio, quelli che avevano già un'opinione favorevole potrebbero aver scelto di partecipare, mentre quelli che erano contro potrebbero aver deciso di non farlo, o ancora quelli che non avevano un'opinione chiara potrebbero aver deciso di restare a casa.

Per compensare l'assegnazione non casuale, l'analisi utilizza una metodologia frequentemente adottata negli studi osserva-

<sup>9</sup> Il sondaggio fu condotto da una delle più importanti società italiane di sondaggi politici agli inizi di aprile 2008, ovvero non molto tempo dopo il referendum sindacale, che si tenne tra l'8 e il 10 ottobre 2008. Le interviste furono condotte con i metodi CATI (Computer Assisted Telephone Interview) e CAWI (Computer Assisted Web Interview). Il sondaggio venne finanziato dal centro di ricerca di uno dei sindacati confederali, i cui responsabili ringrazio per la collaborazione offerta.

TAB. 1. *Preferenze di partecipanti e no al referendum pensionistico del 2007 (in percentuale)*

	Trattamento (Referendum)	Controllo	Differenza (Trattamento- Controllo)	Tutti
Contro	0,2677	0,2266	0,0411	0,2401
Neutro	0,1905*	0,4827	-0,2922	0,3868
A favore	0,5418	0,2907	0,2511	0,3731
In totale**	0,2741	0,0642	0,2099	0,1330
N. Trattamento	534			
N. Controllo	1.040			

\* Include schede bianche (4,66%) e rifiuti («Preferisco non rispondere») (14,39%);

\*\* contro = -1; neutro = 0; a favore = 1. Le celle riportano proporzioni ponderate con i pesi campionari.

Fonte: dati di sondaggio.

zionali (per esempio in medicina ed in economia), ovvero in situazioni in cui l'assegnazione casuale dei soggetti al trattamento non è possibile o fattibile per ragioni etiche o di altra natura: il *propensity score matching* (Rosenbaum e Rubin 1983; Winship e Morgan 1999; Becker e Ichino 2002). La metodologia si basa sul principio che ciascun soggetto trattato è comparato con uno o più soggetti non trattati simili dal punto di vista osservazionale, ove il grado di similarità è sintetizzato da un singolo numero – il propensity score – che rappresenta la probabilità (stimata empiricamente dalle caratteristiche osservabili) che il soggetto in questione si sottoponga al trattamento. In altre parole i soggetti trattati sono abbinati (*matched*) a soggetti non trattati che hanno approssimativamente la stessa probabilità stimata di sottoporsi al trattamento. L'*effetto medio di trattamento* è calcolato come differenza tra la media del gruppo di trattamento e la media del gruppo di controllo così costruito (*propensity score-matched control group*)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Il *propensity-score matching* non risolve tutti i problemi derivanti dalla mancata randomizzazione. L'assunto principale alla base della metodologia è che il processo di selezione sia modellizzabile completamente attraverso le caratteristiche osservabili dei soggetti e che l'assegnazione al trattamento non dipenda anche da caratteristiche non-osservabili correlate con la variabile dipendente. Ovviamente tale presupposizione potrebbe essere infondata e i soggetti potrebbero autoselezionarsi nel gruppo di trattamento anche sulla base di caratteristiche non osservabili, nel qual caso le stime ottenute con la metodologia del *propensity-score matching* sarebbero distorte. Per testare empiricamente l'ipotesi che l'assegnazione al gruppo di trattamento non dipenda anche da caratteristiche non-osservabili correlate con la variabile dipendente, in un'analisi

Dal punto di vista operativo l'analisi utilizza la routine di propensity-score matching programmata per Stata da Becker e Ichino (2002). Questa comincia con la stima dei propensity score individuali attraverso un modello probit (ovvero calcola la probabilità stimata che, sulla base delle sue caratteristiche osservabili, l'individuo in questione partecipi al referendum). Quindi cerca per ogni individuo trattato uno o più individui simili non trattati sulla base del propensity score.

La tabella 2 riporta la regressione probit delle determinanti della partecipazione al referendum utilizzata per la determinazione dei propensity score (cfr. l'Appendice 2 per la definizione delle variabili). La regressione mostra che i pensionati hanno una probabilità considerevolmente più bassa di partecipare al referendum rispetto ai lavoratori attivi (presumibilmente perché la riforma non li riguarda direttamente), che i lavoratori con mansioni direttive hanno una probabilità maggiore di partecipare rispetto alla categoria residua «altri», che l'appartenenza ai sindacati e un più alto grado di fiducia nei sindacalisti sono significativamente positivamente associati con la partecipazione, che i lavoratori (che dicono di essere) più ricchi tendono a partecipare meno, e che i lavoratori dei settori industriali altri dal settore manifatturiero e i lavoratori dei servizi privati hanno una probabilità di partecipazione più bassa dei metalmeccanici. È dunque chiaro che il processo di assegnazione al trattamento è lungi dall'essere casuale in quanto dipende da varie caratteristiche osservabili degli individui.

non riportata per ragioni di spazio ho utilizzato il metodo delle variabili strumentali. Ho stimato un modello di *two-stage multinomial probit* (Roodman 2009) in cui ho instrumentalizzato la variabile di trattamento con due variabili considerate esogene: la dimensione d'impresa e la dimensione del comune di residenza. Il presupposto dietro la scelta degli strumenti è che queste due variabili influenzino il processo di selezione nel trattamento (se l'individuo lavora in un'azienda di grandi dimensioni o vive in una grande città è più probabile che partecipi al processo, dato che è più probabile che i sindacati abbiano organizzato delle assemblee e che ci siano dei locali di voto nelle vicinanze), ma non direttamente le preferenze pensionistiche quando si controlla per altre determinanti. Il risultato più importante di questa analisi è che il coefficiente di correlazione tra gli errori statistici dei due stadi (selezione e outcome) non è mai significativamente diverso da 0. Dunque sembra che la selezione sia solo «sugli osservabili» e che le stime ottenute attraverso il propensity score matching non siano distorte da endogeneità. Ovviamente, come d'abitudine con le variabili strumentali, la validità degli strumenti potrebbe essere messa in questione.

TAB. 2. *Determinanti della partecipazione al referendum (regressione probit, supporto comune)*

<i>Maschio</i>	0,029 (0,26)
<i>Età</i>	-0,071 (1,38)
<i>Pensionato</i>	-0,576** (4,00)
<i>Altro lavoratore</i>	Categoria omessa
<i>Operaio</i>	0,517 (1,73)
<i>Impiegato</i>	0,361 (1,30)
<i>Addetto direttivo</i>	0,731* (2,55)
<i>Fiducia nei sindacalisti</i>	0,204** (4,53)
<i>Iscritto al sindacato</i>	0,582** (5,59)
<i>Orientamento politico destra-sinistra</i>	0,013 (0,31)
<i>Fiducia nelle istituzioni politiche</i>	-0,007 (0,22)
<i>Scolarità</i>	-0,064 (1,50)
<i>Dimensione nucleo familiare</i>	0,034 (0,72)
<i>Reddito</i>	-0,104** (2,73)
<i>Nord-Ovest</i>	Categoria omessa
<i>Nord-Est</i>	0,087 (0,67)
<i>Centro</i>	0,228 (1,68)
<i>Sud</i>	0,089 (0,60)
<i>Isole</i>	0,227 (1,36)
<i>Industria metalmeccanica</i>	Categoria omessa
<i>Agricoltura</i>	-0,178 (0,41)
<i>Altra industria</i>	-0,420* (2,15)
<i>Costruzioni</i>	-0,256 (0,67)
<i>Gas, acqua, elettricità</i>	-0,497 (1,28)
<i>Commercio, trasporti, intrattenimento, turismo</i>	-0,351 (1,91)
<i>Altri servizi privati</i>	-0,485** (2,83)

TAB. 2. (segue)

<i>Pubblica Amministrazione</i>	-0,319 (1,86)
<i>Altri servizi pubblici</i>	-0,243 (1,28)
<i>Altro settore</i>	-0,175 (0,69)
<i>Dimensione d'impresa</i>	0,031 (1,38)
<i>Dimensione comune</i>	0,043 (1,43)
Costante	-0,697 (1,64)
Osservazioni	918
LR chi2(28)	156,45**
Pseudo R2	0,132

Valore assoluto della statistica z tra parentesi; \* significativo al 5%; \*\* significativo al 1%.

TAB. 3. Effetti medi di trattamento (*radius matching*;  $r = .1$ ).

	Effetto (%)	t-Stat	p-value
Contro	8,80	2,752	0,003
Neutro	-31,80	11,465	0,000
A favore	23,00	6,639	0,000
In totale	14,20	2,338	0,010

N. Trattamento = 327 N. Controllo = 572

Le assunzioni seguenti sono state utilizzate per produrre le stime riportate sopra: opzione di supporto comune, *pairwise deletion* dei valori mancanti, come suggerito da Becker e Ichino (2002) per far sì che tutti i soggetti siano adeguatamente abbinati su tutte le dimensioni rilevanti, e un algoritmo di matching che seleziona i controlli all'interno di un raggio predefinito (10%) della probabilità di trattamento per i soggetti trattati. Riducendo la magnitudine del raggio i risultati rimangono simili.

Fonte: dati di sondaggio.

La tabella 3 contiene gli effetti medi di trattamento stimati attraverso il propensity score matching. I risultati indicano che come conseguenza della partecipazione al referendum i lavoratori divengono più negativi dei controlli equivalenti (per circa il 9%), assai meno neutri (di quasi il 32%) e considerevolmente più positivi (23%). L'effetto netto è di aumentare le attitudini positive rispetto alla riforma delle pensioni del

TAB. 4. Effetto medio di trattamento per gruppo anagrafico

	Contro		
	Effetto	Err Std	t-Stat
18-34	0,162	0,069	2,349
35-44	0,16	0,066	2,409
45-54	0,19	0,081	2,353
55-64	0,051	0,067	0,763
Oltre 64	-0,027	0,078	-0,346
	Neutro		
	Effetto	Err Std	t-Stat
18-34	-0,414	0,076	-5,422
35-44	-0,307	0,067	-4,591
45-54	-0,375	0,067	-5,61
55-64	-0,293	0,041	-7,114
Oltre 64	-0,32	0,051	-6,215
	A favore		
	Effetto	Err Std	t-Stat
18-34	0,252	0,08	3,148
35-44	0,147	0,075	1,963
45-54	0,186	0,087	2,145
55-64	0,242	0,07	3,46
Oltre 64	0,347	0,08	4,31
	In totale		
	Effetto	Err Std	t-Stat
18-34	0,09	0,128	0,704
35-44	-0,012	0,125	-0,097
45-54	-0,004	0,153	-0,027
55-64	0,191	0,131	1,464
Oltre 64	0,374	0,15	2,495

Fonte: dati di sondaggio.

14% circa. Tutti gli effetti sunnominati sono significativi al 5% o meglio<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Mentre la direzione degli effetti non cambia, la loro magnitudine sembra dipendere dalle particolari assunzioni utilizzate per il processo di matching. In particolare, se si passa dal *radius matching*, in cui un soggetto è abbinato a controlli potenzialmente multipli all'interno di un certo intervallo del propensity score, al *nearest neighbor matching*, una procedura che seleziona il controllo con la distanza minore, gli effetti di trattamento stimato sulle preferenze contrarie aumentano. Gli effetti globali variano anch'essi. L'Appendice 3 contiene una valutazione sistematica della sensitività dei risultati rispetto a tre condizioni: 1) *nearest neighbor* contro

Ci sono inoltre interessanti differenze per gruppi di età (tab. 4). Per i lavoratori tra i 35 e i 54 anni d'età la riduzione dell'incertezza causata dal processo democratico conduce ad un aumento quasi eguale di attitudini positive e negative. Dunque per questo gruppo anagrafico c'è stata una bipolarizzazione quasi perfetta delle opinioni, con un effetto netto trascurabile a favore o contro la riforma. Le coorti di età per le quali il processo democratico organizzato dai sindacati conduce all'aumento maggiore di preferenze positive sono due: quella tra i 18 e 34 anni, la coorte più incerta in partenza, e quella degli individui di età superiore a 54 anni, ovvero i più giovani e i più anziani. In particolare per gli individui sopra i 64 anni non c'è stato alcun aumento, e persino una riduzione, nella proporzione di preferenze negative rispetto ai controlli. Questo gruppo è divenuto univocamente più favorevolmente disposto verso la riforma pensionistica (37%).

Se si decompone l'effetto totale riportato nella tabella 1 come somma di effetto di trattamento e effetto di selezione secondo la formula seguente:

$$\text{Effetto Totale} = \text{Effetto Selezione} + \text{Effetto Trattamento}$$

si ottiene una stima dell'effetto di selezione:

$$\text{Effetto Selezione} = \text{Effetto Totale} - \text{Effetto Trattamento}$$

La tabella 5 mostra la decomposizione. L'effetto selezione sembra non trascurabile. In particolare, i lavoratori con preferenze negative sembrano aver optato più di altri per la non-partecipazione al processo di consultazione. La differenza osservata del 21% di attitudini favorevoli tra partecipanti e no può essere decomposta come dovuta per il 7% all'effetto di selezione e per il 14% all'effetto di trattamento.

In sintesi, la partecipazione dei lavoratori al processo democratico organizzato dai sindacati ha avuto tre effetti. In primo luogo, ha ridotto l'incertezza e ambivalenza che una porzione considerevole della forza lavoro italiana sentiva rispetto alla

*radius matching*; 2) *pairwise-deletion* dei valori mancanti contro campione intero; 3) condizione di *common support* contro la sua assenza. I metodi di *nearest neighbor matching* e *radius matching* sono stati utilizzati poiché sono i soli per cui Stata consente l'utilizzo di pesi campionari.

TAB. 5. *Decomposizione dell'effetto del referendum*

	Effetto Selezione (%)	Effetto Trattamento (%)	Effetto Totale (%)
Contro	-4,7	8,8	4,1
Neutro	2,6	-31,8	-29,2
A favore	2,1	23,0	25,1
In totale	6,8	14,2	21,0

*Fonte:* dati di sondaggio.

riforma delle pensioni. Questa incertezza è rimarchevole alla luce della salienza della questione e del grado elevato di copertura mediatica. In secondo luogo, il processo ha prodotto una bipolarizzazione asimmetrica delle preferenze: individui che non avevano preferenze chiare le hanno sviluppate; alcuni hanno sviluppato preferenze negative, altri, ed in numero maggiore, particolarmente tra giovani e anziani, hanno sviluppato preferenze positive. In terzo luogo, il processo ha comportato un effetto di selezione non-trascurabile: i lavoratori che erano già favorevolmente disposti verso la riforma hanno partecipato al processo di ratificazione più degli altri. In totale, la stima dell'effetto «puro» del processo di ratifica, al netto dell'effetto di selezione, è di un aumento del 14% della percentuale di voti favorevoli, una cifra che spesso è più che sufficiente a trasformare una maggioranza negativa in una positiva.

#### 4. Considerazioni conclusive

Questo articolo ha sostenuto la tesi che i gruppi organizzati non si limitano ad aggregare preferenze preesistenti sulle politiche pubbliche, ma contribuiscono a plasmarle (Berger 1972; 1981). Questo implica che la relazione tra leader e iscritti non è semplicemente una relazione di principale-agente, in cui i leader rappresentano preferenze predeterminate, ma è una relazione in cui le preferenze degli iscritti dipendono dalle azioni dei leader e da processi organizzativi. Questa abilità plasmatrice dei leader è particolarmente importante per il nuovo corporativismo, che è essenzialmente una forma di macro-contrattazione concessiva in cui i sindacati negoziano con i governi una serie di concessioni e si avvalgono di procedure di legittimazione democratica per mobilitare il consenso sulle scelte fatte.

L'argomentazione dell'articolo ha diversi punti di contatto con la crescente ricerca empirica sugli effetti trasformativi della democrazia deliberativa. Tuttavia, benché sia usato qui lo stesso appellativo di Dryzek (2000), «democrazia discorsiva», ci sono differenze significative tra la visione della democrazia e del discorso che emergono da questo studio e quelle di teorici come James Bohman (1996), Joshua Cohen (1989, 1999), Jürgen Habermas (1984, 1996) e altri. La democrazia deliberativa è una teoria normativa che riposa su quella che si potrebbe definire una posizione di realismo morale (Habermas 1990), ovvero sul fatto che sia possibile decidere dell'appropriatezza di proposizioni etico-morali nella stessa maniera in cui è possibile decidere della verità o falsità delle proposizioni scientifiche. Secondo questa visione, nell'età del postfondazionalismo la decidibilità delle proposizioni politico-morali è assicurata da un appropriato processo socioistituzionale: dati un lasso di tempo sufficiente, il livellamento delle differenze di potere e di status, l'equalizzazione delle risorse a disposizione degli attori, i partecipanti ad una discussione etico-politica, come i partecipanti ad una discussione scientifica (Bourdieu 2001), convergerebbero sulla soluzione corretta, quella supportata dalla forza dell'argomento migliore, o almeno ridurrebbero le loro differenze permettendo così di decidere a maggioranza.

È chiaro che le discussioni tenutesi nelle assemblee sindacali non superano i test normativi della democrazia deliberativa: le differenze di potere non sono state necessariamente livellate, e la modalità di comunicazione è stata più verticale (dai leader ai membri) che orizzontale. Ma c'è da chiedersi se nel mondo reale la deliberazione sia mai sufficientemente prossima alle condizioni normative. La grande maggioranza dei discorsi di politica pubblica si svolgono sullo sfondo di necessità pragmatiche che restringono fortemente l'orizzonte di quel che è possibile e fattibile. In queste circostanze anche la deliberazione più ricca e egalitaria rischia di essere sistematicamente distorta, come un tempo argomentato da Habermas stesso (1989 [1964]), e di riprodurre le macro-condizioni di contorno entro le quali si svolge (Baccaro e Papadakis 2008). Per ritornare al caso della riforma pensionistica, un cittadino con un interesse pratico al tema sarebbe forse d'accordo che la maniera razionale di procedere nel caso specifico, date le circostanze e le prevedibili conseguenze future, è di dare il proprio assenso ragionato alla riforma negoziata dai sindacati.

Però il medesimo cittadino, ancor più se veste i panni dello scienziato sociale, non può fare a meno di notare che tale assenso riproduce e rafforza il quadro di politica neoliberale che ha dominato gli ultimi anni.

In coerenza con queste premesse questo articolo ha tenuto una posizione puramente empiricista nei confronti della democrazia discorsiva. Si è limitato a descriverne il processo ed analizzarne le conseguenze. Da questo punto di osservazione la democrazia discorsiva ha molto più le sembianze di una mossa in un gioco di potere (certo più accettabile di altri), una mossa che rafforza certi attori e ne indebolisce altri, che quelle di una ricerca cooperativa della verità.

### Appendice 1: Statistiche descrittive

Variabile	N	Media	Std Dev	Min	Max
<i>Contro</i>	1.574	0,24	0,43	0	1
<i>Neutro</i>	1.574	0,39	0,49	0	1
<i>A favore</i>	1.574	0,37	0,48	0	1
<i>In totale</i>	1.574	0,13	0,77	-1	1
<i>Maschio</i>	1.574	0,57	0,50	0	1
<i>Età</i>	1.574	4,02	1,45	1	6
<i>Pensionato</i>	1.574	0,39	0,49	0	1
<i>Operaio</i>	1.574	0,14	0,35	0	1
<i>Impiegato</i>	1.574	0,51	0,50	0	1
<i>Addetto direttivo</i>	1.574	0,30	0,46	0	1
<i>Dimensione d'impresa</i>	1.526	5,84	2,46	1	8
<i>Referendum</i>	1.574	0,33	0,47	0	1
<i>Fiducia nei sindacalisti</i>	1.574	2,44	1,11	1	5
<i>Isritto al sindacato</i>	1.574	0,28	0,45	0	1
<i>Destra-sinistra</i>	1.463	3,43	1,29	1	5
<i>Fiducia nelle istituzioni</i>	1.512	0,00	1,48	-2,0787	4,28353
<i>Scolarità</i>	1.574	2,63	1,19	1	5
<i>Dimensione nucleo familiare</i>	1.574	2,76	1,06	1	5
<i>Reddito</i>	1.376	4,98	1,64	1	8
<i>Dimensione comune</i>	1.277	3,98	1,61	1	6

### Appendice 2: Definizione delle variabili

Variabili dipendenti

*Contro*: 1 se contro la riforma; 0 altrimenti

*Neutro*: 1 se né contro né a favore; 0 altrimenti

*A favore*: 1 se a favore; 0 altrimenti

*In totale*: -1 if contro, 0 se neutro, 1 se a favore

## Variabili indipendenti

*Referendum*: 1 se ha votato al referendum; 0 se non ha votato

*Maschio*: 1 maschio; 0 femmina

*Pensionato*: 1 pensionato; 0 attivo

*Settore privato*: 1 lavora nel privato; 0 lavora nel pubblico

*Tipo di lavoratore*: variabili dummy per operaio; impiegato; direttivo; la categoria omessa è «altro»

*Fiducia nei sindacalisti*: scala 1-5 (per niente/molto) di fiducia nei sindacalisti

*Iscritto al sindacato*: 1 iscritto; 0 no

*Orientamento politico destra-sinistra*: scala 1-5 destra-sinistra

*Fiducia nelle istituzioni politiche*: prima componente principale di 3 indici crescenti 1-5 di fiducia nel parlamento, governo e partiti politici

*Scolarità*: scala crescente 1-5 di scolarizzazione

*Area geografica*: variabili dummy per il Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud, Isole; la categoria esclusa è il Nord-Ovest

*Settori*: 10 dummy settoriali; la categoria esclusa è il settore metalmeccanico

*Dimensione d'impresa*: scala crescente (8 categorie) di dimensione aziendale

*Dimensione del comune di residenza*: scala crescente (6 categorie) di dimensione demografica del comune

### Appendice 3: Analisi di sensitività

	Supporto comune											
	Contro			Neutro			A favore			In totale		
	Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 572)		Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 572)		Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 572)		Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 572)	
Pairwise Deletion	12,50%	8,80%		-36,10%	-31,80%		23,50%	23,00%		11,00%	14,20%	
t-Stat	2,718	2,752		-7,119	-11,465		4,336	6,639		1,264	2,338	
p-value	0,003	0,003		0,000	0,000		0,000	0,000		0,103	0,010	
	Nearest Neighbor Matching (TR = 366 CTR = 635)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 635)		Nearest Neighbor Matching (TR = 366 CTR = 218)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 635)		Nearest Neighbor Matching (TR = 366 CTR = 218)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 635)		Nearest Neighbor Matching (TR = 366 CTR = 218)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 635)	
Campione intero	9,80%	8,30%		-29,80%	-32,00%		19,90%	23,70%		10,10%	15,40%	
t-Stat	2,308	2,772		-6,482	-11,950		4,098	7,236		1,278	2,699	
p-value	0,011	0,003		0,000	0,000		0,000	0,000		0,101	0,003	

Senza supporto comune												
	Contro			Neutro			A favore			In totale		
	Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 594)		Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 594)		Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 594)		Nearest Neighbor Matching (TR = 327 CTR = 189)	Radius Matching (TR = 327 CTR = 594)	
Pairwise Deletion	12,50%	8,70%		- 36,10%	- 31,80%		23,50%	23,10%		11,00%	14,40%	
t-Stat	2,718	2,708		- 7,119	- 11,499		4,336	6,696		1,264	2,381	
p-value	0,003	0,003		0,000	0,000		0,000	0,000		0,103	0,009	
	Nearest Neighbor Matching (TR = 534 CTR = 601)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 657)		Nearest Neighbor Matching (TR = 534 CTR = 601)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 657)		Nearest Neighbor Matching (TR = 534 CTR = 601)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 657)		Nearest Neighbor Matching (TR = 534 CTR = 601)	Radius Matching (TR = 366 CTR = 657)	
Campione intero	9,90%	8,20%		- 30,40%	- 32,00%		20,60%	23,80%		10,60%	15,60%	
t-Stat	2,574	2,730		- 7,019	- 11,976		4,803	7,286		1,534	2,737	
p-value	0,005	0,003		0,000	0,000		0,000	0,000		0,063	0,003	

Fonte: dati di sondaggio.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Acemoglu, D., Robinson, J.A. (2006), *Economic Origins of Dictatorship and Democracy*, New York: Cambridge University Press.
- Baccaro, L. (2002), Negotiating the Italian Pension Reform with the Unions: Lessons for Corporatist Theory, in *Industrial and labor relations review*, 55, pp. 413-431.
- Baccaro, L. (2003), What Is Dead and What Is Alive in the Theory of Corporatism, in *British Journal of Industrial Relations*, 41, pp. 683-706.
- Baccaro, L., Papadakis, K. (2008), I problemi della governance partecipativo-deliberativa, in *Stato e Mercato*, 84, pp. 475-504.
- Baccaro, L., Simoni, M. (2004), Il Referendum sull'articolo 18 e gli interventi per la flessibilità del mercato del lavoro, in V. Della Sala, M. Fabbrini (a cura di), *Politica in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Baccaro, L., Simoni, M. (2008), Policy-Concertation in Europe: Explaining Government Choice, in *Comparative Political Studies*, 41.
- Banca d'Italia (1995), La riforma del sistema pensionistico, in *Bollettino Economico*, 25, pp. 4-19.
- Becker, S.O., Ichino, A. (2002), Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores, in *The Stata Journal*, 2, pp. 358-377.
- Berger, S. (1972), *Peasants against Politics: Rural Organization in Brittany 1911-1967*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Berger, S. (1981), Introduction, in S. Berger (a cura di), *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics*, Cambridge [ENG], New York: Cambridge University Press, pp. 1-23.
- Bohman, J. (1996), *Public Deliberation*, Cambridge, MA: MIT University Press.
- Bordogna, L. (2009), La Concertazione e l'evoluzione degli assetti contrattuali a livello confederale, in CESOS (a cura di), *le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzione e costo del lavoro. Rapporto 2006-2007*, Roma: CESOS.
- Bourdieu, P. (2001), *Science de la science et réflexivité*, Paris: Éditions Raisons d'Agir.
- Castellino, O. (1996), La riforma delle pensioni: forse non sarà l'ultima, in M. Caciagli, D.I. Kertzer (a cura di), *Politica in Italia. I fatti dell'anno e le interpretazioni. Edizione 1996*, Bologna: Il Mulino, pp. 179-96.
- Cawson, A. (1988), Reply to Leo Panitch's Review Article «Corporatism: A Growth Industry Reaches the Monopoly Stage», in *Canadian Journal of Political Science*, 21, pp. 819-22.
- Cazzola, G. (1995), *Le nuove pensioni degli italiani*, Bologna: Il Mulino.
- Cella, G.P. e Pedersini, L. (1998), Tra referendum e referendum: la riforma delle pensioni e l'11 giugno 1995, in CESOS (a cura di), *Le Relazioni Sindacali in Italia: Rapporto 1994-95*, Roma: CESOS, pp. 391-408.
- Cohen, J. (1989), Deliberation and Democratic Legitimacy, in A. Hamlin, P. Pettit (a cura di), *The Good Polity*, Oxford: Blackwell, pp. 17-34.
- Cohen, J. (1999), Reflections on Habermas on Democracy, in *Ratio Juris*, 12, pp. 385-416.

- Compston, H. (2002), The Strange Persistence of Policy Concertation, in S. Berger, H. Compston (a cura di), *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century*, New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 1-16.
- Crouch, C. (1983), Pluralism and the New Corporatism: A Rejoinder, in *Political Studies*, 31, pp. 452-60.
- Dahl, R. (1956), *A Preface to Democratic Theory*, Chicago: University of Chicago Press.
- Disney, R. (1999), *Notional Accounts as a Pension Reform Strategy: An Evaluation*, Washington DC: World Bank Group.
- Dryzek, J.S. (2000), *Deliberative Democracy and Beyond. Liberals, Critics, Contestations*, Oxford: Oxford University Press.
- Dryzek, J.S., List, C. (2003), Social Choice Theory and Deliberative Democracy: A Reconciliation, in *British Journal of Political Science*, 33, pp. 1-28.
- Esping Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- Farrell, J., Rabin, M. (1996), Cheap Talk, in *Journal of Economic Perspectives*, 10, pp. 103-18.
- Ferrera, M. (1996), The Southern Model of Welfare in Social Europe, in *Journal of European Social Policy*, 6, pp. 17-33.
- Ferrera, M., Gualmini, E. (1999), *Salvati Dall'Europa?*, Bologna: Il Mulino.
- Ferrera, M., Jessoula, M. (2007), Italy: A Narrow Gate for Path-Shift, in E.M. Immergut, K.M. Anderson, I. Schulze (a cura di), *The Handbook of West European Pension Politics*, Oxford: Oxford University Press, pp. 396-453.
- Habermas, J. (1984), *The Theory of Communicative Action*, Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1989 [1964]), *The Structural Transformation of the Public Sphere*, Cambridge, Mass: MIT University Press.
- Habermas, J. (1990), Discourse Ethics: Notes on a Program of Philosophical Justification, in J. Habermas, (a cura di), *Moral Consciousness and Communicative Action*, Cambridge, MA: MIT University Press.
- Habermas, J. (1996), *Between Facts and Norms*, Cambridge, MA: MIT University Press.
- Hamann, K., Kelly, J. (2007) Party Politics and the Reemergence of Social Pacts in Western Europe, in *Comparative Political Studies*, 40, pp. 971-994.
- Hassel, A. (2003), *Negotiating Wage Restraints: Europe's Response to a New Economic Environment*.
- Hassel, A. (2009), Policies and Politics in Social Pacts in Europe, in *European Journal of Industrial Relations*, 15, pp. 7-26.
- Immergut, E.M., Anderson, K.M. (2007), Editors Introduction: The Dynamics of Pension Politics, in E.M. Immergut, K.M. Anderson, I. Schulze (a cura di), *The Handbook of West European Pension Politics*, Oxford: Oxford University Press, pp. 1-45.
- INPS (1993), *Le Pensioni Domani*, Bologna: Il Mulino.

- Iversen, T. (1996), Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective, in *Comparative Politics*, 28, pp. 399-436.
- Iversen, T., Pontusson, J., Soskice, D.W. (2000), *Unions, Employers, and Central Banks: Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*, Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Lange, P. (1984), Unions, Workers, and Wage Regulation: The Rational Bases of Consent, in J. Goldthorpe (a cura di) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford: Clarendon Press, pp. 98-123.
- McLean, I.S., List, C., Fishkin, J.S., Luskin, R.C. (2000), *Does Deliberation Induce Preference Structuration? Evidence from Deliberative Opinion Polls*, Paper presented at the American Political Science Association Annual Meeting, Washington, DC.
- Mira d'Ercole, M., Terribile, F. (1998), Pension Spending: Developments in 1996 and 1997, in L. Bardi, M. Rhodes (a cura di), *Italian Politics: Mapping the Future*, Boulder, Colo: Westview Press, pp. 187-208.
- Molina, O., Rhodes, M. (2002), Corporatism: The Past, Present and Future of a Concept, in *Annual Review of Political Science*, 5, pp. 305-331.
- Myles, J., Pierson, P. (2001), The Comparative Political Economy of Pension Reform, in Pierson, P. (a cura di), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford: Oxford University Press, pp. 305-333.
- OECD (2007), *Pensions at a Glance*, Paris: OECD.
- Olson, M. (1982), *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*, New Haven, London: Yale University Press.
- Perez, S. (2000), From Decentralization to Reorganization: Explaining the Return to National Bargaining in Italy and Spain, in *Comparative Politics*, 32, pp. 437-458.
- Pizzorno, A. (1978a), Le due logiche dell'azione di classe, in A. Pizzorno (a cura di), *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-72 in Italia*, Bologna: Il Mulino, pp. 7-45.
- Pizzorno, A. (1978b), Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict, in C. Crouch, A. Pizzorno (a cura di), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, London: Macmillan.
- Pontusson, J., Swenson, P. (1996), Labor Markets, Production Strategies, and Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective, in *Comparative Political Studies*, 29, pp. 223-250.
- Regini, M. (1997), Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective, in *European Journal of Industrial Relations*, 3, pp. 259-278.
- Rhodes, M. (1996), *Globalisation, Labour Markets and Welfare States: A Future of «Competitive Corporatism»?*, Florence: European University Institute.
- Rhodes, M. (2001), The Political Economy of Social Pacts: «Competitive Corporatism» and European Welfare Reform, in P. Pierson (a cura di) *The New Politics of the Welfare State*, Oxford: Oxford University Press, pp. 165-194.

- Roodman, D. (2009), *Estimating Fully Observed Recursive Mixed-Process Models with CPM*, Washington, DC: Center for Global Development.
- Rosenbaum, P.R., Rubin, D.B. (1983), The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, in *Biometrika*, 70, pp. 41-55.
- Sabel, C.F. (1981), The Internal Politics of Trade Unions, in S. Berger (a cura di), *Organizing Interest in Western Europe*, New York: Cambridge University Press, pp. 209-44.
- Schmitter, P. (1974), Still the Century of Corporatism?, in *Review of Politics*, 36, pp. 85-131.
- Schmitter, P.C. (1989), Corporatism Is Dead! Long Live Corporatism!, in *Government and Opposition*.
- Streeck, W. (1988), Editorial Introduction to Special Issue on Organizational Democracy in Trade Unions, in *Economic and Industrial Democracy*, 9, pp. 307-18.
- Streeck, W. (1993), The Rise and Decline of Neocorporatism, in L. Ulman, B. Eichengreen, W.T. Dickens (a cura di), *Labor and an Integrated Europe*, Washington, DC: The Brookings Institution.
- Streeck, W. (2000), Competitive Solidarity: Rethinking The «European Social Model», in K. Hinrichs, H. Kitschelt, H. Wiesenthal (a cura di), *Kontingenz Und Krise: Institutionenpolitik in Kapitalistischen Und Postsozialistischen Gesellschaften*, Frankfurt: Campus Verlag, pp. 245-262.
- Streeck, W. (2006), The Study of Organized Interests: Before «the Century» and After, in C. Crouch, W. Streeck (a cura di), *The Diversity of Democracy: Corporatism, Social Order and Political Conflict*, Cheltenham-Northampton: Edward Elgar Publishing, pp. 3-45.
- Streeck, W., Schmitter, P. (1991), From National Corporatism to Transnational Pluralism, in *Politics and Society*, 19, pp. 133-164.
- Sunstein, C.R. (2002), The Law of Group Polarization, in *Journal of Political Philosophy*, 10, pp. 175-195.
- Sunstein, C.R., Hastie, R. (2008), *Four Failures of Deliberating Groups*, Unpublished paper: University of Chicago Law School.
- Thelen, K. (1994), Beyond Corporatism: Toward a New Framework for the Study of Labor in Advanced Capitalism, in *Comparative Politics*, 27, pp. 107-24.
- Traxler, F. (2004), The Metamorphoses of Corporatism: From Classical to Lean Patterns, in *European Journal of Political Research*, 43, pp. 571-598.
- Wallerstein, M., Golden, M., Lange, P. (1997), Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992, in *Industrial and Labor Relations Review*, 50, pp. 379-401.
- Winship, C., Morgan, S.L. (1999), The Estimation of Causal Effects from Observational Data, in *Annual Review of Sociology*, 25, pp. 659-706.
- Wolfe, J.D. (1985), Corporatism and Union Democracy: The British Miners and Incomes Policies, 1973-74, in *Comparative Politics*, 17, 421-36.

**Discursive Democracy and Preference Formation: Effects on the Italian Pension Reform**

*Summary:* Based on field research on worker responses to the 1995 pension reform in Italy and on a nationally-representative survey of workers' attitudes towards the 2007 pension reform, this paper argues that policy preferences are neither exogenous nor fixed but to a large extent shaped by organizational processes taking place within organized interest groups. A decision-making process based on *discursive democracy* contributes to determining the attitudes of a considerable portion of the organization's constituents. In particular it has three effects: an effect of preference structuration, by which individuals who previously did not have clear views about the issues at stake develop them as result of the process; a bipolarization effect, by which individuals become simultaneously more positive and negative, and less uncertain than observationally-equivalent controls; and a selection effect, by which individuals who hold more *ex ante* favorable views are more likely to get involved in the democratic process than others.

JEL classifications: H55 - Social Security and Public Pensions; J5 - Labor Management Relations, Trade Unions, and Collective Bargaining.