

Francesco Bernardi

**RECENSIONE DI "IDENTITY ECONOMICS:
HOW OUR IDENTITIES SHAPE OUR WORK,
WAGES AND WELL-BEING", DI GEORGE
ARKELOF E RACHEL KRANTON**



Dialoghi

***Rivista di studi sulla formazione
e sullo sviluppo organizzativo***
Anno II, numero 1, Marzo 2011

“IDENTITY ECONOMICS: HOW OUR IDENTITIES SHAPE OUR WORK, WAGES AND WELL-BEING” DI G. AKERLOF E R. KRANTON

Recensione a cura di Francesco Bernardi

Può la concezione degli economisti classici di *Homo economicus*, il soggetto che ottimizza razionalmente e al massimo la propria utilità, in base a motivazioni prettamente legate al mercato, fornire un quadro esaustivo della complessità delle scelte economicamente rilevanti dell'essere umano? “*Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages and Well-being*”, di George Akerlof (Premio Nobel per l'economia nel 2001) e Rachel Kranton (professore alla Duke University), si pone tra i principali obiettivi di sfatare questo modello.

Lo scopo è di ottenere un quadro decisamente più affidabile (*reliable*), introducendo nell'analisi il contesto sociale, da cui far scaturire “un nuovo uomo economico e donna economica che assomiglino a persone reali in situazioni reali”¹, e restituire le passioni umane e le istituzioni sociali all'economia.

Che ruolo gioca l'identità? Un ruolo fondamentale. Gli Autori non si soffermano su quella che, psicologicamente, o meglio, psicoanaliticamente parlando, costituisce l'identità individuale e la sua strutturazione: ciò che interessa ai fini della ricerca è "l'identità sociale" (*social identity*), che possiamo definire come il senso di appartenenza e di condivisione di categorie sociali, le "norme", che stabiliscono come ci si dovrebbe comportare in differenti situazioni, indirizzando, come una sottile filigrana, le scelte e decisioni individuali. Scelte e decisioni che spaziano per amplissimi livelli, da “quale T-shirt indossare per andare a fare jogging”, a “decisioni che ti cambiano la vita” (p. 6): p.es, se e chi sposare, se e dove lavorare, investire, risparmiare, combattere una guerra.

L' "economia dell'identità" (identity economics) muove dunque dall'idea che noi compiamo le nostre scelte economiche sia sulla base di incentivi monetari sia in riferimento alla nostra identità: a parità di incentivi monetari, noi evitiamo quelle azioni che confliggono con l'idea che abbiamo del nostro sé. Rispetto a precedenti contributi più tecnici, nel libro gli Autori forniscono un approccio per profani alla economia della identità, facilmente comprensibile anche per i non economisti.

Dopo anni di discussioni con esperti di diverse branche delle scienze umane, basandosi tuttavia su una metodologia rigorosamente sperimentale (osservazione e analisi dell'agire storico di aggregati sociali in distinte situazioni, tramite anche simulazioni di eventi condotte su gruppi di giovani), Akerlof e Kranton elaborano un *frame* di riferimento, alla luce del quale saranno affrontate e interpretate, nel corso del testo, diverse realtà: aspetti del comportamento organizzativo aziendale, il sistema educativo, le questioni di genere nel mondo del lavoro, la razza e l'esclusione sociale. Questi temi corrispondono indicativamente alla scansione dei vari capitoli del testo.

Il modello che sta alla base delle indagini che gli Autori compiono è metaforicamente chiamato “*boilerplate*”, termine che possiamo tradurre “testo standard”, vale a dire uno schema di massima da applicare con le necessarie varianti ai diversi ambiti di ragionamento. Si tratta di un modello costituito da tre “ingredienti”, come gli Autori amano definirli:

- le "designazioni" o "attribuzioni sociali", che definiscono l'identità sociale di una data categoria;

¹ «A new economic man and woman who resemble real people in real situations» (p. 7)

- le "norme e ideali" di ciascuna categoria, in sintesi i credi e gli aspetti valoriali fondanti il comportamento atteso da chi appartiene ad una data categoria sociale;
- la "utilità identitaria" (*identity utility*), ovvero il grado di vantaggio (*gain*) che un soggetto riceve dal conformarsi alle norme e ideali, o la perdita (*loss*) che subisce dallo scostarsi da essi.

Questo ultimo ingrediente, colonna portante della struttura concettuale, attinge molto chiaramente, e volutamente, al linguaggio microeconomico di "funzione di utilità", noto strumento matematico di analisi delle preferenze individuali. Da esso gli Autori partono e si distaccano, in critica agli economisti classici, costruendo uno strumento nuovo di analisi. La critica di fondo, in sintonia con l'approccio generale, si basa sull'acquisizione che le preferenze e i gusti dei soggetti non sono il risultato di scelte dettate da motivazioni strettamente individuali e razionali, avulse dal contesto sociale, ma siano profondamente dirette e canalizzate da esso. Si profila l'immagine di una "identità costruita attraverso le interazioni sociali" (*interactionist identity*) (p. 24), la cui utilità è derivabile e misurabile esclusivamente in un contesto caratterizzato da processi di gruppo, (*group processes*). Il vantaggio è rappresentato dalla soddisfazione che gli individui sperimentano quando compiono qualcosa che li rende integrati in un gruppo, e dal poter differenziarsi da altri gruppi².

Emerge un modello di soggetto che, a seconda della suddivisione in categorie sociali, adotta atteggiamenti comportamentali e di pensiero differenti, interiorizzando, più o meno consciamente o inconsciamente, quegli ideali e valori della categoria di appartenenza che risulteranno fondanti la propria identità (intesa esclusivamente in senso sociale). Gli attori sociali appaiono in gran parte come prodotto del loro ambiente sociale, inconsapevoli che potrebbero comportarsi in modo alquanto diverso³.

Questa struttura di riferimento pone immediatamente nei primi capitoli importanti quesiti di fondo: gli individui possono scegliere la propria identità sociale? Come si delineano le norme e gli ideali? Come definire questo modello d'identità?

Rispetto alla prima domanda, gli Autori adottano un atteggiamento relativamente flessibile: entro certi limiti, e spesso non consciamente⁴, gli individui possono scegliere la propria identità: si può scegliere se sposarsi o meno, che tipo di istruzione seguire, una donna può decidere se lavorare o meno, gli immigranti se assimilarsi. Questa scelta sociale costituisce, agli occhi di Akerlof e Kranton, la più importante decisione economica che una persona mai possa fare⁵. Si riconosce, tuttavia, come sia virtualmente impossibile una scelta di identità laddove si presenti una struttura sociale rigida, e fortemente vincolante, basata per esempio sulla razza, sulla classe sociale, sulle origini etniche.

In merito alla seconda, come alla terza domanda, vengono volutamente lasciate molte porte aperte: le norme e gli ideali che saranno analizzati nei vari *case studies* sono ricavati da osservazioni sperimentali, rilevate in differenti *action arenas*; non ci si chiede la loro origine e sviluppo. Questo non risulta di interesse nell'analisi strutturale condotta. Ciò che si sottolinea, e che risulta trasversale alle varie norme e ideali, è il desiderio cognitivo di fondo degli individui di autodefinirsi, il bisogno di appartenenza (*belonging*) ad una categoria in cui investire e riconoscersi, per preservare la consapevolezza di una immagine del sé, di fronte a se stessi e agli altri. Tuttavia, non viene volutamente fornita una definizione di identità, anzi, si sottolinea come non siano necessari dibattiti semantici ai fini della formalizzazione dell'apparato metodologico⁶. Interessano esclusivamente i risultati ottenuti dall'applicazione del metodo, a tal punto che se fosse elaborato un altro modello e fosse data una differente definizione di identità da qualcun altro, sarebbe ben accettabile poter assumere la sua definizione⁷. Il concetto di identità appare come sussunto e incorporato, quasi tautologicamente, a quello della categoria sociale di riferimento.

² «Enjoyment people experience when they do something that makes them fit in with a group [...] differentiating one group from another» (p. 24)

³ «They are product of their social environment and unaware that they might behave quite differently» (p. 22)

⁴ «We sometimes describe people as choosing their identity. Again this phrasing could imply conscious choice, but we make no such presumption» (p. 23)

⁵ «The most important "economic" decision a person ever makes» (p. 15)

⁶ «This methodology then avoids semantic debates, such as what we mean by identity» (p. 24)

⁷ «If someone else should make another model and define identity differently, we should be equally willing to entertain her definition» (p. 24)

Mi soffermo in primo luogo su un'analisi del comportamento organizzativo, primo caso di applicazione del modello, data l'importanza che riveste per il lettore di "Dialoghi".

Gli Autori focalizzano l'interesse sul sistema di benefici e incentivi destinato al personale aziendale. Applicando il *frame*, i lavoratori possono essere suddivisi in due categorie sociali: gli *insiders*, ovvero coloro che si identificano nel sistema valoriale di norme e ideali aziendali, e gli *outsiders*, che non esprimono un atteggiamento identificativo. I primi sono caratterizzati da un forte senso di appartenenza, ed esprimono il massimo impegno nel lavoro; i secondi si ritengono sostanzialmente estranei e riducono il lavoro al minimo. Tramite la "utilità identitaria", i primi avrebbero una perdita nel manifestare scarso lavoro, i secondi nell'esprimere forte dedizione. Gli incentivi monetari non costituiscono condizione sufficiente per modificare l'atteggiamento degli *outsiders*, ai fini di un miglior funzionamento di un'organizzazione⁸. Qual è la ricetta migliore per motivare e rendere più efficiente il personale? In coerenza con il *frame*, un'azienda deve investire attivamente nel costruire e cambiare l'identità sociale dei lavoratori, al fine di renderli *insiders* piuttosto che *outsiders*⁹. Ciò, inoltre, implicherebbe anche il vantaggio che un *insider* tende a lavorare molto anche a fronte di un salario più basso. In sintesi, potremmo definirla una strategia di marketing interno, o in termini più familiari agli studi organizzativi, una strategia di "risocializzazione".

Per avvalorare la tesi, viene svolto un lungo parallelismo con il corpo dell'esercito statunitense. I rituali del *R-day* di *West-Point*, e le prassi di indottrinamento messe in atto dal *management* militare durante la formazione dei futuri soldati dell'esercito, assurgono ad esempio di perfetta applicazione della teoria: creare fede nel sistema (*faith in the system*), porre il servizio prima del sé. Si sottolinea come le promozioni nei corpi dell'esercito e della marina seguano soprattutto il principio dell'anzianità (*seniority*), e come nelle forze armate siano riconosciute medaglie, non incentivi monetari, quando è rilevata una significativa *performance* individuale¹⁰. Si riporta a tal proposito il caso del soldato di carriera Matt (*the military graduate Matt*), che decise di dedicarsi ad impieghi civili, facendo poi ritorno, deluso, all'esercito. Intervistato da un sociologo sulle sue motivazioni rispose che nessuna delle aziende dove era intervistato gli avesse mai parlato di ciò che era importante per lui, ovvero il servizio¹¹. Pur riconoscendo la natura peculiare del contesto delle forze armate, caratterizzato da una maggior facilità di ottenere un'altissima identificazione degli individui rispetto all'arena civile, il modello militare rimane un saldo punto di riferimento.

Interessante risulta l'applicazione del modello, in parallelo, all'analisi del *workgroup* nelle organizzazioni civili: riprendendo la distinzione *insiders/outsiders*, attraverso *case-studies*, si scopre come una supervisione molto rigida da parte del *management* comporti una perdita di identificazione nel gruppo di lavoro, convertendo i lavoratori in *outsiders*; al contrario una supervisione moderata favorisce la condivisione valoriale, il senso di appartenenza e, di conseguenza, una migliore efficienza. Scopo della gestione per obiettivi (*management by objectives*) è, ad ultimo, l'allineamento dei lavoratori e del *management*, brillantemente sintetizzato nelle parole dei CEO di IBM e Procter and Gamble: «Essere dipendente di un'azienda è un atto che richiede assoluta lealtà»; «Facciamo parte non solamente di un'azienda, ma di un'istituzione dall'illustre carattere e storia, della cui continuità siamo attualmente responsabili»¹².

Le scoperte degli Autori aprono molti quesiti sociali: sorge spontaneo chiedersi, nella frammentazione e precarietà del mondo lavorativo attuale, caratterizzato da "somministrazioni ad interim", collaborazioni intermittenti, contratti temporanei e dalle fantasiose definizioni giuridiche, quanto sia strutturalmente possibile, finanche quanto sia legittimo, realizzare una così efficace e funzionale identificazione valoriale del personale¹³. Allo stesso tempo, il paragone col modello

⁸ «If an organization is going to function well, it should not rely solely on monetary incentives» (p. 41)

⁹ «Would a firm be willing to invest in a worker to make him an insider rather than an outsider? The answer is yes» (p. 43)

¹⁰ «In the military, when outstanding individual effort is observed, medals - not bonuses - are awarded» (p. 44)

¹¹ «None ever really talked about what was important to me, and that was the service. All they talked to me about was money» (p. 46)

¹² «Joining a company is an act that calls for absolute loyalty»; «We have joined not just a company, but an institution with a distinguished character and history we are now responsible for perpetuating» (p. 49).

¹³ Si veda a tal proposito la riflessione di Vito sulla lealtà tra individui ed organizzazioni, in "Dialoghi", numero 1,

autoritario-militare, di per sé fortemente organicistico, ed in particolare statunitense, pone la riflessione in una luce non scevra da riflessi potenzialmente conservatori...

Nell'affrontare l'analisi del sistema educativo secondario, Akerlof si riallaccia a studi effettuati da vari sociologi: lo scopo è comprendere cosa renda un'istituzione educativa efficiente.

Le conclusioni ottenute svelano come, anche in questo campo, l'identità utilitaria sia il fattore chiave. Si delinea una concezione per cui la scuola non è concepita esclusivamente come una fonte da cui attingere insegnamenti di studio su differenti materie, ma come un'istituzione con fini sociali, finalizzata a impartire non solo abilità agli studenti, ma anche regole di condotta, presenti e future¹⁴. La funzione "normativa" dell'istituzione educativa si staglia come un postulato nel pensiero degli Autori.

Gli studi sociologici citati dimostrano come gli studenti in fase adolescenziale tendano a strutturarsi in due categorie sociali, definibili sempre come *insiders* e *outsiders*, secondo l'applicazione precedente. I primi, rispettosi delle regole e della gerarchia, tendenzialmente studiosi, massimizzano la propria identità utilitaria, coerentemente al modello, impegnandosi; i secondi "ribelli" alle regole e con alto tasso di abbandono, massimizzano la propria identificazione senza dedicarsi agli studi. Pur riconoscendo i limiti sociali di scelta iniziali (i primi generalmente appartenenti al ceto medio, i secondi agli strati più poveri, afroamericani o immigrati), gli Autori, sulla falsariga delle acquisizioni ottenute dall'analisi del comportamento organizzativo precedentemente affrontato, ritengono che la chiave che rende un programma di riforma educativo vincente o perdente, la molla che favorisce la motivazione agli studi e la probabilità di completamento (*demand for education*), siano esclusivamente azionate dalla capacità degli insegnanti ed amministratori di modellare attivamente le identità e norme dei propri studenti¹⁵. Non può verificarsi apprendimento qualora gli studenti non si identifichino con la scuola e non accettino la sua autorità¹⁶.

Inoltre, i fattori identificativi risultano molto più importanti, anche in questo caso, dei vantaggi economici, quali salari più alti e lavori migliori in prospettiva futura, di per sé deboli determinanti degli sforzi degli studenti a scuola¹⁷. I casi di successo – si cita l'esempio della "scuola miracolo" (*miracle school*) del quartiere malavitoso di East Harlem a New York – sono stati caratterizzati dalla capacità degli amministratori di identificare studenti e docenti con la scuola e i suoi ideali, diffondendo un senso di comunità (*community*) attraverso strategie partecipative rivolte a discenti e famiglie. Capaci quindi di trasformare le identità degli *outsiders* e rafforzare gli *insiders*, le scuole di successo hanno fatto propria la responsabilità di dire agli studenti chi sono e come dovrebbero comportarsi¹⁸. In particolare, pur senza esprimere esplicitamente un giudizio valoriale, si sottolinea come le scuole private, soprattutto cattoliche, dimostrino alti tassi di successo.

Questa concezione "normativa" dell'educazione, punto di partenza dell'analisi, risulta molto funzionale all'applicazione del modello; tuttavia, qualunque lettore critico non potrà fare a meno di porsi molti quesiti sulla condivisione o meno di tale assunto di partenza.

In particolare potremmo chiederci da che livello sociale le norme coesive dell'identità dei discenti, mediate dalle istituzioni educative, provengano. Ma ciò nel testo non viene affrontato. L'origine delle norme rimane un interrogativo aperto.

In "Genere sessuale e Lavoro" (*Gender and Work*), Akerlof e Kranton aprono un'interessantissima analisi del rapporto fra genere sessuale e mercato del lavoro, introducendo nuovi elementi di riflessione sullo scottante tema della discriminazione sessuale. In sintesi, partendo dall'applicazione degli ingredienti del modello, si identificano 2 semplici categorie: uomini e donne; norme e ideali, costituiti dalle "norme occupazionali" (*occupational norms*) empiricamente derivate (lavori concepiti come prettamente maschili o femminili); la identità utilitaria, massimizzata dagli uomini in relazione ai lavori maschili (*men's jobs*), e dalle donne in

Settembre 2010 (pp. 22-23)

¹⁴ «Schools are institutions with social goals. Not only do they impart skills, but they also impart norms regarding who students should be and what they should become» (p. 62)

¹⁵ «Actively engineer their student's identities and norms» (p. 73).

¹⁶ «When students do not identify with the school and accept its authority, learning does not occur» (p. 68)

¹⁷ «Our model indicate, first, that the economic return to education - higher wages, more pleasant jobs – can be a weak determinant of students' efforts in school. The identity elements can be paramount». (p. 67).

¹⁸ «The schools have taken responsibility for telling students who they are and how they should behave» (p. 73)

relazione ai lavori femminili (*women's jobs*), delegata, in entrambi i casi, se i lavoratori si indirizzano verso mansioni non "consone" al genere sessuale di appartenenza.

Gli Autori sostengono che il comportamento organizzativo ha dimostrato fortemente di attenersi a questa logica: i datori di lavoro tendono ad assumere uomini per lavori maschili, donne per lavori femminili¹⁹. Queste attribuzioni sociali di ampia portata risultano talmente intimizzate dalla cultura impresariale (si fa riferimento prevalentemente al contesto statunitense), che le aziende, in perfetta sintonia col modello, non esprimono nessuna necessità a discostarsi individualmente da esse: il costo sarebbe troppo alto rispetto ai benefici relativi per la singola impresa²⁰. Lavori come operai, ingegneri, contabili, sono considerati specificamente maschili; lavori di ambito infermieristico, segretariale e di insegnamento, come specificamente femminili, se lavorano (*"if they work"*, p. 84). In estrema sintesi, in un modello di identità, una donna o un uomo sono destinati a perdere utilità identitaria realizzando un compito non consono al proprio genere sessuale²¹.

Le donne, in particolare, appaiono come particolarmente svantaggiate da due elementi: la norma che percepisce in esse un minor attaccamento al lavoro, poiché, a seguito del loro permanere nell'ambiente domestico ed impegno nel crescere i figli, sono concepite come fluttuanti nel mercato lavorativo, a differenza degli uomini²²; l'esposizione a discriminazioni orizzontali, quali le provocazioni a sfondo sessuale da parte dei colleghi, prevalentemente quando, scostandosi dalla propria identità utilitaria, si indirizzano verso lavori considerati come maschili. Questa strutturazione normativa, osservata empiricamente sulla base del comportamento organizzativo, è per Akerlof la principale causa di discriminazione sessuale sul lavoro: vengono citati numerosi casi giuridici e battaglie legali combattute da donne in nome della *"Sex-discrimination Law"*. Si sottolinea come la situazione sia molto cambiata a seguito delle lotte combattute per i diritti civili negli anni settanta, e come la *performance* lavorativa di soggetti, siano essi maschili o femminili, in lavori non "propri", non risulti peraltro intaccata, se non spesso persino migliore. Soltanto ulteriori ampi cambiamenti sociali potranno modificare le "norme occupazionali" relazionate al genere sessuale²³.

Come il lettore si è reso conto, nella *action arena* descritta, dopo la formalizzazione del modello e dei comportamenti derivati, gli Autori esprimono valutazioni sociali di maggiore respiro, inquadrando più ampiamente il fenomeno. Ciò che non viene affrontato, se non tramite l' accenno in *ouverture* del testo al caso giuridico *"Price Waterhouse versus Hopkins"* - episodio di una donna manager di successo isolata dai colleghi per la propria scarsa femminilità - è lo spinoso tema della diversità di orientamento sessuale in relazione ai fenomeni di discriminazione sul lavoro.

In *"Povertà razziale e della Minoranza"* (*Race and Minority Poverty*), ultimo interessantissimo campo di applicazione del modello, lo sguardo degli Autori è rivolto all'analisi dell'alto tasso di povertà e di esclusione sociale dal mondo del lavoro, ancora molto presente, degli afroamericani nella realtà statunitense. Si evidenzia come le tradizionali teorie della discriminazione razziale fra bianchi e neri abbiano sempre mostrato alcune linee di tendenza: la storica contrapposizione delle due categorie sociali, l'attitudine dei datori di lavoro bianchi a ritenere gli afroamericani meno competenti e ad escluderli, disincentivandoli ad acquisire *skills*, relegandoli a lavori sottopagati, all'emarginazione, alla povertà, causa di un maggior tasso di criminalità, uso di droghe e di atteggiamenti sociali a rischio. Agli occhi degli Autori, queste prassi sociali producono nelle comunità afroamericane un senso di identità alternativa (*oppositional identity*), spesso autodistruttiva, di rigetto della cultura dominante (*mainstream culture*) dei gruppi bianchi *in toto*.

L'applicazione del modello offre nuove interessanti prospettive, facendo scaturire possibili soluzioni. Attraverso l'applicazione del *frame*, in una scansione leggermente più complessa, sarà possibile identificare norme e ideali, lavoratori bianchi e neri, e distinte utilità identitarie.

I lavoratori bianchi emergono evidentemente come *insiders*, appartenenti al sistema sociale dominante e integrati nel sistema economico; al contrario, i lavoratori neri avranno a disposizione tre opzioni, con forti impatti sulla propria utilità identitaria, ovvero potranno:

¹⁹ «Our basic conclusion is that employers will usually hire men for men's jobs and women for women's jobs» (p. 87)

²⁰ «No one firm, acting on its own, has much incentive to change society-wide norms. The cost would be too high relative to the benefits for the individual firm» (p. 90)

²¹ «In an identity model, a woman or man will lose identity utility when performing a gender inappropriate task» (p. 93)

²² «They are therefore supposed to move in and out the labor market, whereas men are not» (p. 89)

²³ «According to this theory, then, society-wide changes are necessary to change gender norms» (p. 90)

- essere un *insider*, scontrandosi con la mancanza di accettazione da parte dei gruppi bianchi *insiders*, subendo inoltre un forte perdita in identità utilitaria rispetto alle proprie norme di riferimento;
- essere un *outsider* che lavora, limitando la collaborazione con i bianchi, ponendosi in una posizione mediana, ma perdendo comunque identità utilitaria rispetto alle proprie norme di riferimento come *outsider* (che stabiliscono generalmente di non collaborare per i bianchi);
- essere un *outsider* che non lavora, massimizzando quindi al massimo il vantaggio della propria identificazione valoriale e categoriale.

I tre atteggiamenti comportano inoltre importanti esternalità: i primi due il rischio di ostracismo da parte del gruppo nero di appartenenza, mentre l'ultimo è il più esposto a derive autodistruttive e di auto-emarginalizzazione, rafforzando in modo estremo l'identità per opposizione.

Dopo aver illuminato, alla luce del modello, i lineamenti sociali del problema, possono essere proposte soluzioni? Secondo gli Autori vi sono tre rimedi potenziali.

- Il primo, che possiamo ritenere il più ambizioso di tutte, possibile solo a seguito di profonde modifiche di mindset, consiste nell'eliminazione alla radice, nella cultura dominante, della colonna portante: la distinzione iniziale tra bianchi e neri. Ciò comporterebbe l'annullamento delle disparità di identità, e presenterebbe ai neri l'unica scelta possibile, ovvero essere *insiders*.²⁴ Un occhio critico tuttavia si domanderà se tale "unica scelta" possa comportare, e a che intensità, anche un'assimilazione culturale alle élites egemoni: ciò nel testo non viene affrontato.
- La seconda soluzione si propone di modificare il concetto di identità per opposizione in seno alla cultura nera: fondare su altri livelli la distinzione, eliminandone l'identificazione con la componente dell'atteggiamento autodistruttivo (*self-destructive behavior*), favorendo una identità che non escluda la partecipazione alla vita sociale e che rigetti i comportamenti di devianza. Questo ipotesi vede come promotori di cambiamento molti leaders afroamericani.
- L'ultima consiste nel limitare la costituzione dell'identità *outsider*, evitandone il suo perpetuarsi attraverso politiche pubbliche di integrazione dei gruppi neri. Vengono accennati alcuni programmi residenziali volti a favorire nei gruppi afroamericani il senso di appartenenza al sistema educativo e lavorativo.

In sintesi, trasformare gli *outsiders* in *insiders* ²⁵. Anche in questo caso, non viene tuttavia espressa un'analisi di fondo sull'impatto "culturale" che tali interventi sociali possono produrre.

L'opera di Akerlof e Kranton, scritta in un Inglese molto scorrevole, per niente criptico, ha il notevole pregio di aprire nuove prospettive nell'analisi delle questioni sociali affrontate, ponendosi come foriero di un nuovo approccio alle scienze economiche, capace di stimolare molte domande nel lettore. Di questo sono convinti gli Autori stessi, che riconoscono al termine come il testo sia uno strumento introduttivo, soltanto l'inizio, un'apertura verso il "nuovo mondo" dell'economia dell'identità ²⁶. "*Identity Economics*" pone domande cruciali, cui tuttavia, almeno esplicitamente, non risponde: "Da dove derivano le norme e l'identità? Come cambiano ed evolvono? Qual è il *feed-back* tra identità, politica economica ed istituzioni?"²⁷ Sorge spontaneo pensare a Mannheim, e alla Sociologia della conoscenza: se le idee sono condizionate dalle classi di appartenenza e dall'assetto sociale in cui le classi si determinano, chi è legittimato a definire, nella poliedricità delle realtà, chi è "*insider*" e "*outsider*"?

Potremmo, in definitiva, porci la potente domanda: "Chi fa le regole"?

²⁴ «In this case there is only an outcome in our model. All blacks simply choose to be insiders». (p. 105)

²⁵ «turning outsiders into insiders» (p. 107)

²⁶ «This book is a primer on identity economics...the typical primer opens up a new world...this is just the beginning...»(p. 129)

²⁷ «Where do norms and identity come from? How do they change and evolve? What is the feed-back between identity, economic policy, and institutions?» (p. 130)

George A. Akerlof (New Haven, Connecticut, U.S.A., 1940), Koshland Professor of Economics alla Università Berkeley della California, è premio Nobel per l'Economia nel 2001 (condiviso con Michael Spence e Joseph E. Stiglitz).

Tra le principali opere: *"Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being"*, Princeton University Press (Gennaio 2010, con Rachel E. Kranton); *"Animal Spirits: How Human Psychology drives the Economy, and why it matters for Global Capitalism"* (2009, con Robert J. Shiller); *"Thoughts on Global Warming"* (2006); *"Identity and the Economics of Organizations"*, *"Journal of Economic Perspectives"* (2005); *"Explorations in Pragmatic Economics"* (2005); *Economics and Identity*, (2000 con Rachel E. Kranton); *"Looting: The Economic Underworld of Bankruptcy for Profit"* (1993, con George A., Romer, Paul M., Hall, Robert E., Mankiw N.; *"Efficiency Wage Models of the Labor Market"* (1986, con Janeth Yellen); *"An Economic Theorist's Book of Tales"* (1984);

Rachel E. Kranton è Professor of Economics alla Duke University. Ha ricevuto nel 2010 la Blaise Pascal Chair.

Tra le opere principali in collaborazione con George A. Akerlof: *"Identity, Supervision, and Work Groups"* (2008); *"Identity and the Economics of Organizations"* (2005) ; *"Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education"* (2002); *"Economics and Identity,"* (2000).

Tra le altre opere: *"Public Goods in Networks"* (2007); ; *"Risk Sharing Networks"* (2007); *"A Theory of Buyer-Seller Networks"* (2001); *"Competition for Goods in Buyer-Seller Networks"*(2000); *"Reciprocal Exchange: A Self-Sustaining System"* (1996).