

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE  
IN PSICOLOGIA CLINICA E DI COMUNITÀ  
PERCORSO "B" - COMUNITA' E INTERVENTO PSICOLOGICO-SOCIALE  
A. A. 2022-2023**

# **SOCIOLOGIA DEL LAVORO**

**Maria Letizia PRUNA**

**Sociologia dei processi economici e del lavoro**

**Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali**

*mlpruna@unica.it*

## **6. II SISTEMA FORDISTA E LA CENTRALITÀ DEL LAVORO**

# Il sistema fordista

- Il fordismo non è stato solo un modo di organizzare la produzione industriale ma un vero e proprio **modello di società**, un **sistema sociale** che ha caratterizzato gran parte del Novecento (dai primi decenni agli anni Settanta) e ha lasciato segni profondi.
- La maggior parte delle istituzioni economiche, sociali e politiche con le quali ci confrontiamo ancora oggi sono maturate nella fase fordista dello sviluppo industriale capitalistico.

# Le caratteristiche del sistema fordista

Pur con varianti, il sistema fordista è caratterizzato da:

- produzione di massa e consumo di massa (grandi impianti industriali, grandi strutture commerciali, grandi centri urbani);
- larga base occupazionale stabile nell'industria (cui si aggiunge l'impiego crescente nel settore pubblico);
- generale omogeneità delle condizioni contrattuali, scarsa differenziazione dei lavoratori e delle condizioni di vita;
- alti salari, forme di protezione sociale dei lavoratori (*welfare state*), forti organizzazioni sindacali;
- reddito crescente per le famiglie e crescente capacità di consumo (alimentata dalla nascita e dallo sviluppo del credito al consumo, quindi dell'indebitamento).

# Torino, stabilimento Fiat Mirafiori (1939)



# Video per informare i nuovi assunti in fabbrica (Fiat, 1972)

- <https://www.youtube.com/watch?v=PZe5HSjKRJI>

# Torino, stabilimento Fiat Mirafiori e quartiere operaio (2015)



# La divisione sessuale del lavoro

Il modello sociale fordista è connotato da una netta divisione sessuale del lavoro:

- **rigida divisione del lavoro tra donne e uomini**, dentro e fuori il mercato: agli uomini sono riservate le responsabilità economiche (procurare il reddito familiare), alle donne l'intero carico di lavoro domestico e familiare non retribuito (garantire la riproduzione sociale) e, nel lavoro, i livelli inferiori nelle gerarchie aziendali;
- perfetta simmetria tra il ruolo di **casalinga** e quello di **operaio altamente produttivo**;
- prevalenza di famiglie nucleari monoreddito, sostenute dal salario del «capofamiglia» (regime di **male breadwinner**).

# Le asimmetrie di genere

- Nel modello fordista la produzione e il welfare sono centrati sul **ruolo dominante del maschio adulto occupato stabilmente**, percettore di un reddito normalmente sufficiente (con qualche integrazione saltuaria o residuale del lavoro femminile) a sostenere una famiglia nucleare.
- Il welfare è centrato, per un verso, sul ruolo redistributivo della famiglia, per altro verso su un sistema di tutele del reddito e protezioni dai rischi sociali (malattia, vecchiaia, povertà, disoccupazione) centrate sul lavoratore (maschio) dipendente a tempo indeterminato.

# La costruzione ideologica del fordismo

- Lo sviluppo e il consolidamento del sistema fordista è stato reso possibile anche da una complessa costruzione ideologica imperniata sulla **centralità del lavoro**, in particolare sul binomio tra dedizione e fedeltà al lavoro dei maschi adulti, indirizzate a livelli crescenti di produttività, e dedizione al consumismo delle famiglie, intrappolate in simboli di *status*.
- La **stabilità standardizzata dell'istituzione familiare nucleare fondata sul matrimonio** compensa la vulnerabilità economica di donne (senza reddito), giovani (senza lavoro) e anziani.

# La società edificata sul lavoro

- La società del Novecento, in larga parte fordista, è stata edificata sul lavoro: il lavoro industriale, solido, stabile, produttivo. E maschile.
- La società edificata sul lavoro ha dato il nome alle Camere del lavoro (organizzazioni sindacali territoriali), al diritto del lavoro, al «libretto di lavoro», al titolo di Cavaliere del lavoro.
- Attorno al lavoro sono state edificate molte delle istituzioni che abbiamo ancora oggi: dall'*International Labour Organization* (ILO) ai sindacati, dai contratti di lavoro al welfare.

# Le istituzioni del lavoro: il sindacato

- Tra le istituzioni più importanti della società industriale, edificata sul lavoro, c'è il sindacato.
- Il sindacato è nato per rappresentare gli interessi dei lavoratori dipendenti (i salariati), e ha come controparte i datori di lavoro, privati e pubblici.
- Il sindacato è protagonista del principale conflitto della società industriale: quello tra gli interessi dei lavoratori salariati (in primo luogo gli operai) e i datori di lavoro.
- Il sindacato ha raggiunto la massima forza e capacità di rappresentanza nel periodo di massimo sviluppo del fordismo (il secondo dopoguerra).

## L'origine «di mestiere» del sindacato: le *Trade Union*

- I sindacati sono nati in Inghilterra dai movimenti operai come organizzazioni di lavoratori che svolgono un determinato mestiere: da qui il nome **Trade Union**, cioè «unione di mestiere».
- Le antiche corporazioni di artigiani del Medioevo erano associazioni di mestiere.
- Tuttora esiste una forte «identità di mestiere» in alcune categorie operaie (nell'industria) e nelle organizzazioni sindacali che le rappresentano.

# La rappresentanza dell'identità operaia



# La rappresentanza dell'identità operaia



# La funzione di rappresentanza

- La funzione di rappresentanza si concretizza nell'attività di contrattazione collettiva, cioè a nome dell'insieme dei lavoratori e non di un lavoratore specifico.
- Nell'attività di contrattazione collettiva si esprime la gestione istituzionalizzata del conflitto tra lavoratori e datori di lavoro.
- Il sindacato non avanza rivendicazioni solo nei confronti della controparte datoriale, ma anche nei confronti dello Stato (in veste non di datore di lavoro ma di attore politico) sollecitando interventi in favore dei lavoratori e, più ampiamente, politiche economiche e sociali favorevoli alle classi lavoratrici. (Mingione e Pugliese 2010)

# La rappresentanza degli interessi

Si possono distinguere principalmente due forme alternative di rappresentanza:

- una rappresentanza dei soli membri del sindacato, cioè degli iscritti: in questo caso si tratta di «**sindacati associativi**» che sollecitano l'iscrizione in ragione della specificità degli interessi rappresentati e dell'*esclusività* nell'applicazione dei risultati raggiunti;
- una rappresentanza dell'intera classe dei lavoratori: in questo caso si tratta di «**sindacati di classe**» e gli interessi rappresentati sono più ampi, generali.

# Sindacati e interessi «di classe»

I principali sindacati italiani sono  
«sindacati di classe»



- la loro azione non si limita alla difesa dei lavoratori (e dei posti di lavoro) e alla contrattazione in senso stretto, ma riguarda temi più ampi come lo sviluppo, la politica economica e fiscale, gli investimenti pubblici e gli interventi per l'occupazione;
- sempre più spesso l'azione del sindacato esula dal classico ruolo del sindacato.

# Le forme di aggregazione

Il sindacato può aggregare i lavoratori in forme diverse:

- in base all'azienda di appartenenza, cioè al luogo di lavoro
- in base al territorio di appartenenza
- in base al settore produttivo (categoria)
- in una confederazione (come CGIL, CISL, UIL).

# I temi del sindacato di classe



# Modelli di organizzazione e rappresentanza degli interessi

Si distinguono principalmente due modelli:

- **modello pluralista** : numero elevato di associazioni di piccole dimensioni che esprimono una rappresentanza degli interessi specifica e settoriale; poco centralizzato e con scarse capacità di coordinamento;
- **modello neocorporativo**: ristretto numero di grandi associazioni che rappresentano gli occupati in ampi settori economico-produttivi; è caratterizzato da monopolio/oligopolio del sistema di rappresentanza in cui le organizzazioni sono più centralizzate e coordinate al proprio interno e all'esterno con le altre associazioni. Il modello si basa sulla **concertazione** (temi ampi).

# Gli attori della concertazione e della contrattazione

Gli attori della concertazione e della contrattazione collettiva sono tre:



- lo Stato (come garante degli accordi, regolatore ma anche come datore di lavoro pubblico)
- le organizzazioni sindacali (confederazioni o categorie)
- le associazioni datoriali (di categoria)

# Sindacati e partiti

I sindacati hanno **legami più o meno stretti e diretti** con i partiti, a seconda del periodo storico e del contesto:

- nella seconda metà del Novecento i grandi sindacati italiani hanno avuto un partito (e una cultura politica) di riferimento;
- negli Stati Uniti i sindacati sono sempre stati più autonomi rispetto alla politica, ma la più grande associazione sindacale americana (*American Federation of Labor*) è legata al partito democratico;
- nel Regno Unito il sindacato è stato la base da cui è nato uno dei due storici partiti del Paese: il *Labour Party* è nato infatti come proiezione politica del sindacato che ha rappresentato la prima classe operaia del mondo.

# La sindacalizzazione

- Il livello di sindacalizzazione si misura in base agli iscritti al sindacato (attraverso la **delega al datore di lavoro** da parte del lavoratore dipendente a versare una quota mensile della propria retribuzione al sindacato).
- La «**densità sindacale**» indica l'incidenza degli iscritti sul totale dei lavoratori (di un'impresa, un settore, un territorio, una categoria): è in declino ovunque.

# Le relazioni industriali

- Per indicare gli istituti, le norme e i processi della regolamentazione del rapporto di lavoro, le scienze sociali utilizzano normalmente l'espressione relazioni industriali.
- L'aggettivo «industriale», derivato dalla tradizione anglosassone, segnala la centralità dei settori manifatturieri, ma è usato per estensione anche in rapporto ad altri settori. Si parla quindi di relazioni industriali anche con riferimento al settore agricolo, al terziario privato e al pubblico impiego.

# Azione sindacale e applicazione dei risultati

- L'azione principale del sindacato è la contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro.
- Il risultato dell'azione di contrattazione tra le organizzazioni dei lavoratori (sindacati) e i datori di lavoro (singoli o in associazioni di categoria, come Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, ecc.) si concretizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).
- Nel modello italiano (ed europeo) i risultati della contrattazione collettiva condotta dal sindacato sono applicati a tutti i lavoratori della categoria e/o dell'azienda, iscritti e non iscritti ad un sindacato.

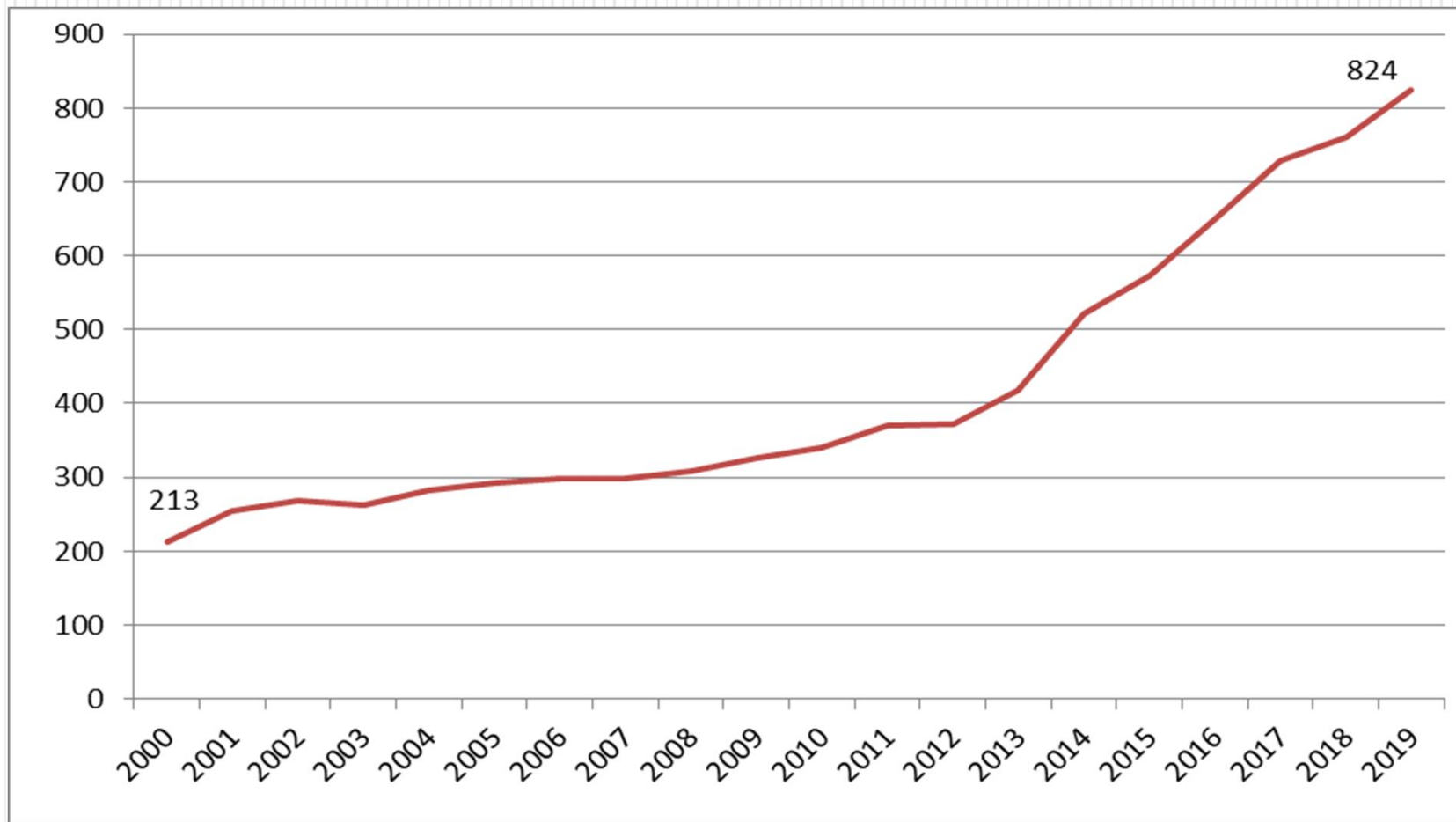
# CCNL depositati al CNEL

(Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro)

CCNL vigenti del settore privato	824
CCNL vigenti del settore pubblico	20
accordi economici collettivi	25
CCNL per i lavoratori parasubordinati	14
totale	883

*Fonte: CNEL, elaborazione al 12 novembre 2019.*

# CCNL depositati al CNEI 2000-2019



Lavoratori nei tre CCNL più applicati in ciascun macrosettore contrattuale

Macrosettore	Numero di CCNL	lavoratori	lavoratori nei primi 3 CCNL	lavoratori nei primi 3 CCNL in %
B-CHIMICI	26	530.964	412.791	78%
C-MECCANICI	35	2.362.515	2.309.304	98%
D-TESSILI	27	381.720	279.347	73%
E-ALIMENTARISTI	43	421.149	356.352	85%
F-EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO	73	712.265	492.594	69%
G-POLIGRAFICI E SPETTACOLO	41	283.094	146.536	52%
H-DISTRIBUZIONE TERZIARIO SERVIZI	223	4.704.634	3.797.963	81%
I-TRASPORTI	63	805.918	645.573	80%
J-CREDITO E ASSICURAZIONI	19	463.228	409.755	88%
K-AZIENDE DI SERVIZI	46	809.942	568.692	70%
T-ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI, SINDACATI	101	828.583	649.195	78%
V-CCNL PLURISETTORIALI, ALTRI E VARI	74	560.426	548.077	98%

# Il contratto di lavoro

- Il contratto di lavoro sancisce la **cessione**, da parte del lavoratore/lavoratrice, della sua capacità lavorativa per una determinata **quantità di tempo** (corrispondente in genere al numero delle ore di lavoro giornaliere e settimanali) in cambio di una **retribuzione**.
- La durata *standard* di una giornata di lavoro è di 8 ore e la settimana *standard* di lavoro di 5 giorni (per un totale di 40 ore settimanali). In passato arrivava a 48 ore settimanali (e oltre) con 6 giorni lavorativi, mentre oggi la settimana di lavoro può essere di 4, 5, 6, o anche 7 giorni, ma con una distribuzione di ore nei diversi giorni molto differenziata, attraverso sistemi di turni o forme di orario «flessibile»: grande **eterogeneità degli orari**, soprattutto nel terziario.

# Contenuti della contrattazione collettiva e del conflitto

Gli ambiti e i contenuti della contrattazione e del conflitto (l'ordine può variare: prima il conflitto e poi la contrattazione o viceversa) sono diversi, ma riguardano essenzialmente alcuni aspetti della prestazione lavorativa:

- la durata e l'organizzazione degli orari
- le caratteristiche del lavoro e le condizioni di svolgimento (ritmi, intensità, controllo)
- la retribuzione (e la sua composizione)

(anche qui l'ordine può variare: la retribuzione è spesso al primo posto)

# Orario e salario

- La contrattazione sull'orario è strettamente legata a quella sul salario, che è il principale oggetto della contrattazione collettiva.
- Il valore della prestazione lavorativa è ancora largamente calcolato sul tempo di lavoro (orario) piuttosto che sul prodotto del lavoro, anche se è misurato con estrema precisione il prodotto (merce o servizio) per ogni frazione di tempo.
- L'ampiezza e l'articolazione degli orari di lavoro incidono fortemente sulla qualità della vita e sull'organizzazione della famiglia.

# Salario e welfare

- Le condizioni di vita sono definite non solo dal salario vero e proprio, ma anche dal cosiddetto «salario indiretto o sociale», cioè dalla capacità del sistema di welfare nel suo complesso di sostenere il reddito in modo diretto (indennità di disoccupazione, cassa integrazione, ecc.) o indiretto (attraverso la sanità pubblica, l'istruzione pubblica, ecc.).
- Il ruolo del salario monetario (quel che i lavoratori hanno in «busta paga») è tanto più importante quanto meno rilevante è l'intervento del welfare state.

# La sicurezza nei luoghi di lavoro



# Incidenti e infortuni sul lavoro nel mondo

- Ogni 15 secondi, nel mondo, 153 lavoratori hanno un infortunio sul lavoro e ogni 15 secondi un lavoratore muore sul lavoro a causa di un infortunio o di una malattia professionale.
- Si stima che ogni giorno, nel mondo, 6.300 persone muoiano a causa di incidenti sul lavoro o malattie professionali, causando più di **2,3 milioni di morti all'anno** (ma il fenomeno è sottostimato).
- Gli incidenti che si verificano annualmente sul posto di lavoro sono **317 milioni**, molti dei quali portano ad assenze prolungate dal lavoro per malattia e a invalidità temporanee o permanenti.

# Incidenti e infortuni sul lavoro in Italia

## DENUNCE D'INFORTUNIO PER GESTIONE E ANNI DI ACCADIMENTO 2015-2109

### Denunce d'infortunio

Gestione	2015	2016	2017	2018	2019
Industria e servizi	493.381	500.381	506.341	505.121	503.790
Agricoltura	38.021	36.218	34.425	33.696	33.037
Conto Stato	105.270	104.555	106.204	106.578	107.976
<b>Totale</b>	<b>636.672</b>	<b>641.154</b>	<b>646.970</b>	<b>645.395</b>	<b>644.803</b>
<i>di cui in itinere</i>	<i>95.509</i>	<i>98.526</i>	<i>102.744</i>	<i>103.519</i>	<i>105.586</i>

### Denunce d'infortunio con esito mortale

Gestione	2015	2016	2017	2018	2019
Industria e servizi	1.100	973	966	1.095	974
Agricoltura	168	148	161	149	162
Conto Stato	40	50	34	20	20
<b>Totale</b>	<b>1.308</b>	<b>1.171</b>	<b>1.161</b>	<b>1.264</b>	<b>1.156</b>
<i>di cui in itinere</i>	<i>326</i>	<i>297</i>	<i>313</i>	<i>363</i>	<i>318</i>

Fonte: Open Data Inail - dati rilevati al 30.04.2020

# Morti sul lavoro: i dati recenti indicano che non diminuiscono

- Nel 2022 sono avvenuti **1.090 infortuni mortali** sul lavoro, di cui 790 nei luoghi di lavoro e 300 in itinere. Questi ultimi sono risultati in significativo aumento (+21%) rispetto al 2021. Una delle cause è probabilmente la riduzione del lavoro in smart working rispetto ai due anni precedenti.
- Gli infortuni mortali “non Covid” sono cresciuti nell’ultimo anno del +17% (da 927 a 1080), mentre quelli “Covid” sono quasi scomparsi dalle statistiche: da 294 nel 2021 a 10 casi nel 2022, per una diminuzione del -96,6 %.
- Con la scomparsa tra gli infortuni mortali delle morti per “Covid”, i dati del 2022 sono del tutto analoghi a quelli del 2019, epoca pre-covid, a dimostrazione che **il tragico fenomeno delle morti sul lavoro sostanzialmente non subisce diminuzioni da anni.**

# La parabola del sindacato

- Negli anni Ottanta, in Italia e in molti paesi, comincia a delinearsi la «parabola» del sindacato, più esattamente l'inizio della **fase discendente** di un fenomeno (il sindacalismo) iniziato alla fine del XIX secolo, che ha avuto una forte ascesa nel secondo dopoguerra e dopo avere toccato il punto più alto all'inizio degli anni Settanta, ha cominciato a declinare.

(A. Accornero, *La parabola del sindacato*, Il Mulino, 1992)

# Le cause della crisi

- Quella che molti definiscono la «crisi del sindacato» è in primo luogo la **crisi della rappresentanza**, cioè della capacità delle organizzazioni sindacali di rappresentare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici e di esercitare la forza contrattuale necessaria a migliorare le condizioni collettive di lavoro.
- Le cause della crisi sono di due tipi:
  - a) cause endogene (interne al sindacato)
  - b) cause esogene (esterne al sindacato)

## a) Cause endogene

Tra le cause endogene della crisi del sindacato si possono individuare:

- ipertrofia degli apparati e burocratizzazione;
- rapporti con i partiti o con i governi che limitano l'autonomia dell'azione sindacale;
- sostituzione dell'azione sindacale con un'azione politica e con l'affiancamento a movimenti di difesa dei diritti civili;
- una linea ostinata di egualitarismo salariale, che ha condotto ad un appiattimento verso il basso delle retribuzioni.

## a) Cause endogene

Un'altra causa endogena della crisi del sindacato è stata individuata nella progressiva **femminilizzazione del lavoro**, che ha tolto spazio a un'organizzazione che è stata troppo a lungo «intrinsecamente, storicamente, profondamente **maschilista**», al punto di non accorgersi che «il maggiore cambiamento sociale per il sindacato è stato proprio l'alterarsi irreversibile delle tradizionali proporzioni di genere nella forza lavoro occupata e disoccupata.» (Accornero 1992)

## b) Cause esogene

- Le cause esterne che hanno condotto alla crisi del sindacato sono ampie e connesse ai grandi cambiamenti che hanno interessato l'economia e il lavoro a partire dagli anni Settanta, con una forte accelerazione nel nuovo secolo.
- Il declino del modello fordista e l'avvento del *post-fordismo* - cioè una nuova epoca della produzione e del lavoro con caratteristiche organizzative completamente diverse - ha determinato anche il declino del sindacato, nato e strutturato come istituzione dell'epoca fordista.

## b) Cause esogene

- Le trasformazioni del lavoro e dell'organizzazione del lavoro (dal *lavoro standard* ai *lavori atipici*, dalla *produzione di massa* alla *produzione snella o flessibile*) e il complessivo ridimensionamento dell'industria hanno indebolito sensibilmente il sindacato.
- La crescente frammentazione e differenziazione delle condizioni contrattuali e di lavoro, sempre meno dipendenti e sempre più «autonome», con nuove modalità di impiego come *l'outsourcing* (**esternalizzazione**), hanno reso molto difficile la rappresentanza di lavoratori e lavoratrici sempre più eterogenei, anche all'interno di una stessa impresa o amministrazione.

# Il declino dell'industria e del sindacato

Il primo cambiamento fondamentale che ha segnato il declino del sindacato è il drastico ridimensionamento dell'occupazione industriale, tradizionalmente la più sindacalizzata.

I sindacati infatti sono nati nell'Ottocento *dentro e tramite* l'industria, per rappresentare il lavoro «produttivo» di fabbrica e per tutelare innanzitutto gli interessi dei lavoratori manuali dell'industria, principalmente di sesso maschile. Queste sono le radici sociali e morali dei sindacati, che hanno rappresentato a lungo i valori e le aspettative di questo mondo del lavoro.

# La frammentazione della produzione

Il passaggio dalla produzione «verticalizzata» (industrie al cui interno si svolgeva l'intero processo di produzione della merce finale) alla «deverticalizzazione», cioè una organizzazione «orizzontale» della produzione attraverso la frammentazione dei cicli produttivi tra numerose imprese coordinate tra loro, ha determinato la moltiplicazione delle controparti per il sindacato nella contrattazione aziendale e un conseguente indebolimento dell'azione sindacale di rappresentanza.

# La frammentazione delle condizioni di lavoro

- La moltiplicazione dei tipi di contratto, di orari e di condizioni di subordinazione/autonomia dei lavoratori (a partire dalla metà degli anni Novanta e con una accelerazione dal 2000) ha prodotto crescenti differenze di trattamento all'interno delle imprese, e disuguaglianze tra lavoratori marginali e lavoratori «centrali» (*core workers*, il nucleo stabile di addetti delle aziende), che hanno alimentato diffidenze e conflitti tra i lavoratori di una stessa impresa e impedito il riconoscimento di interessi comuni e di una rappresentanza collettiva.

## Le difficoltà del sindacato

- Difficoltà di rappresentare l'eterogeneità e la precarietà delle condizioni di lavoro
- Difficoltà di rappresentare chi non ha un lavoro perché espulso o escluso dal mercato del lavoro
- Difficoltà di rappresentare le componenti più marginalizzate del mercato del lavoro: donne, giovani, immigrati, persone con disabilità
- Difficoltà di rinnovare la propria struttura e organizzazione per essere più vicini ai luoghi e modi di lavoro, precari, mobili, invisibili (lavoro sommerso, lavoro a domicilio).