

Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali

a cura di
Laura Franceschetti e Giulio Moini



Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali

a cura di

Laura Franceschetti e Giulio Moini



SAPIENZA
UNIVERSITÀ EDITRICE

2023

Copyright © 2023

Sapienza Università Editrice

Piazzale Aldo Moro 5 – 00185 Roma

www.editricesapienza.it

editrice.sapienza@uniroma1.it

Iscrizione Registro Operatori Comunicazione n. 11420

Registry of Communication Workers registration n. 11420

ISBN 978-88-9377-289-1

DOI 10.13133/9788893772891

Publicato nel mese di settembre 2023 | *Published in September 2023*



Opera distribuita con licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate 3.0 Italia e diffusa in modalità open access (CC BY-NC-ND 3.0 IT)

Work published in open access form and licensed under Creative Commons Attribution – NonCommercial – NoDerivatives 3.0 Italy (CC BY-NC-ND 3.0 IT)

In copertina | *Cover image*: Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, foto del World Cafè, condotto in via Salaria 113, giugno 2022.

Indice

Presentazione	7
La sostenibilità in una prospettiva sociologica. Un'introduzione	9
SEZIONE I - TEORIE SOCIOLOGICHE, COMPLESSITÀ, ECOSISTEMI	
1. Sociologia e sostenibilità sociale. Teoria sociologica contemporanea	29
2. Sostenibilità sociale e visualità: ricerche e pratiche	35
3. Teorie della complessità	39
4. Rischio e incertezza: ricerche e pratiche	47
SEZIONE II - RICERCA SOCIALE, STATISTICA ED ECONOMIA PER LO STUDIO DELLE POLITICHE PER SVILUPPO SOSTENIBILE	
5. La network analysis per lo sviluppo sostenibile	57
6. Statistica e data science per la sostenibilità	63
7. Economia ambientale e sviluppo sostenibile	69
8. Analisi e valutazione delle politiche per lo sviluppo sostenibile	75
SEZIONE III - LA SOSTENIBILITÀ IN CHIAVE STORICA E ANTROPOLOGICA	
9. Sostenibilità e processi globali nella storia contemporanea	87
10. Antropologia del territorio	95
SEZIONE IV - POLITICHE, SPAZI E CULTURE DELLA SOSTENIBILITÀ	
11. Istituzioni e azione pubblica per lo sviluppo sostenibile	109
12. Governance e partecipazione nelle politiche per la sostenibilità: ricerche e pratiche	117
13. Politiche per lo sviluppo urbano sostenibile	125

14. La sostenibilità urbana	137
15. La rigenerazione urbana: ricerche e pratiche	145
16. Culture per la sostenibilità	151
17. Geopolitica, sicurezza e sostenibilità del sistema internazionale	157
18. Geo-storia del Mediterraneo e Medio Oriente: dinamiche regionali e processi globali	163
SEZIONE V - TECNOLOGIE, LAVORI, GENERE E SOSTENIBILITÀ	
19. Relazioni di lavoro	171
20. Genere lavoro e organizzazioni per lo sviluppo sostenibile: ricerche e pratiche	175
21. Welfare, politiche del lavoro e innovazione sociale	181
22. Organizzazioni pubbliche e sostenibilità	193
23. Scienza, tecnologia e società per la sostenibilità	201
24. Apprendimento e competenze per la sostenibilità	211
25. Diritto del lavoro e welfare dell'Unione europea	221
Note biografiche sugli autori	227

19. Relazioni di lavoro

Fabrizio Pirro

19.1. Oggetto

Adottando la prospettiva della sociologia del lavoro, oggetto dell'insegnamento sono i processi sociali di strutturazione delle relazioni di lavoro. Al centro dell'attenzione sono perciò le logiche che vincolano il disegno delle attività lavorative, i caratteri che queste danno alle diverse dimensioni della qualità del lavoro e le modalità conflittuali o negoziali che vengono adottate dagli attori collettivi per definire i caratteri e le conseguenze di questa qualità.

Da un lato, quindi, viene trattato il tema dell'*organizzazione del lavoro*, elemento allo stesso tempo origine e causa delle relazioni, fattore strutturante e concreta realizzazione delle dinamiche economiche e culturali presenti nelle imprese. Questo oggetto viene trattato delineando sia le diverse logiche di fondo che hanno guidato e guidano il processo organizzativo, sia le concrete configurazioni che questo ha avuto e continua ad avere nel tempo e nello spazio. Dall'altro lato vengono trattate le *dinamiche* legate a queste configurazioni, rappresentando il carattere delle relazioni lungo un *continuum* che va dalla cooperazione al conflitto. Vengono così analizzate sia le dinamiche conflittuali sia quelle negoziali, individuali e collettive.

19.2. Dinamiche

Nello studiare le dinamiche collettive l'attenzione si concentra sul ruolo fondamentale giocato dalle organizzazioni di rappresentanza. Di queste, siano esse associazioni delle imprese o sindacati, vengono trattate da un lato l'origine, il carattere e le strategie [Gumbrell-McCormick e

Hyman, 2013]; dall'altro le pratiche conflittuali o negoziali messe in atto. Viene analizzato lo sciopero come prassi conflittuale più diffusa e le pratiche negoziali nelle due declinazioni possibili della concertazione e della contrattazione (nelle quali la configurazione organizzativa in senso lato viene trattata a diversi livelli: generale, settoriale o aziendale). Il ruolo centrale giocato dalle organizzazioni collettive richiama inoltre l'attenzione sulle questioni legate alla rappresentanza e alla rappresentatività.

Propedeutica allo studio delle dinamiche è l'analisi e la ricostruzione dei tre diversi approcci che nel tempo hanno caratterizzato lo studio di questi fenomeni: 1. unitario; 2. pluralista; 3. critico. Alla base di questa pluralità di punti di vista è la lettura che viene fatta del fenomeno conflittuale e del ruolo e carattere delle pratiche negoziali.

Nella visione *unitaria* (o *unitarista*) l'impresa è vista come una famiglia con a capo l'imprenditore e gli interessi di quest'ultimo e dei dipendenti sono considerati comuni e condivisi. Le decisioni di governo vengono ritenute di esclusiva prerogativa del management, che operando nell'interesse dell'impresa opera anche nell'interesse dei lavoratori. Di conseguenza le organizzazioni sindacali sono considerate portatrici di interessi corporativi e non hanno ragione di esistere. Al più vengono sopportate ma considerate comunque non necessarie. Il conflitto di lavoro (organizzato o meno) non ha ragion d'essere e va imputato a incapacità della direzione o a interessi estranei a quelli dell'impresa. Le prassi contrattuali non vengono accettate perché giudicate una perdita di tempo e, soprattutto, una modalità che può paralizzare l'iniziativa e il controllo imprenditoriale, arrivando a negare l'autonomia del management.

Nella visione *pluralista* gli interessi delle parti sociali sono considerati diversi ma comunque conciliabili e per questo, anche se il conflitto è considerato fisiologico, le parti possono evitarlo con uno sforzo reciproco di avvicinamento, ritenuto sempre auspicabile e possibile senza che nessuna delle due si senta sconfitta. Le organizzazioni di rappresentanza, in particolare quelle dei lavoratori, sono considerate legittime e necessarie perché ristabiliscono la concorrenza sul mercato del lavoro migliorando così l'efficienza del sistema economico. L'attenzione (e l'azione) è tutta per la istituzionalizzazione dei conflitti e per la contrattazione collettiva che è lo strumento attraverso il quale si cerca di realizzarla. Il conflitto (e la sua manifestazione più evidente: lo sciopero) non viene dunque criminalizzato ma non è neanche al cen-

tro dell'attenzione. In sostanza, la contrattazione non viene considerata un approdo al quale giungere dopo il conflitto quanto piuttosto l'indispensabile punto di partenza prima di arrivare al conflitto, evitando così la sua manifestazione più accentuata.

Nella terza visione, quella *critica*, le disuguaglianze sono considerate strutturali e il conflitto è ritenuto la logica e inevitabile conseguenza di questo assetto. Al centro dell'analisi vengono così poste prima di tutto le prassi conflittuali e la storia e le strategie delle organizzazioni sindacali. Così come la visione pluralista emerge in contrapposizione a quella unitaria, la visione critica si caratterizza in contrapposizione a quella pluralista. Di quest'ultima non rifiuta in toto il ruolo della contrattazione ma ritiene che la contrattazione auspicata dai pluralisti non affronti i veri nodi della questione, limitandosi a toccare aspetti contestuali e non strutturali.

19.3. Mutamenti

Lo studio delle dinamiche legate alle relazioni di lavoro si conclude con l'analisi dei più importanti processi di mutamento che stanno attraversando le prassi conflittuali: terziarizzazione, frammentazione e internazionalizzazione. Il primo processo, quello di terziarizzazione, evidenzia come i conflitti hanno allargato il numero di soggetti coinvolti rispetto al conflitto industriale classico. Mentre quest'ultimo vedeva tipicamente contrapposti due attori – i lavoratori e i datori di lavoro – e il coinvolgimento di altri soggetti veniva cercato da entrambe le parti per ottenere appoggio e solidarietà, negli ultimi anni vengono sempre più coinvolti soggetti terzi, definibili come utenza e/o cittadinanza il cui schieramento non è sempre dalla parte di chi ha aperto il conflitto. Il secondo processo, quello della frammentazione, è conseguente alla frammentazione delle condizioni di lavoro per il ricorso crescente alle forme della flessibilità, da quella numerica a quella temporale fino a quella funzionale. Ciò frammenta, appunto, il fronte delle rivendicazioni e finisce per contrapporre tra loro attori e richieste, con conseguenze evidenti sulla composizione dei conflitti. Il terzo processo, quello della internazionalizzazione, conseguente all'internazionalizzazione dei mercati, complica ulteriormente i livelli delle contrapposizioni, sia per i sempre più numerosi interessi in gioco, sia per la complessità del quadro sociale, economico e normativo che ne consegue, interessando la negoziazione a livello locale, nazionale e so-

vranazionale, portando all'affermazione di strategie conflittuali sempre più difensive, tese più a proteggere diritti acquisiti che a migliorare condizioni e contenuti dei lavori.

Come esempio paradigmatico per l'Italia di questi mutamenti viene approfondito il caso delle imprese legate al settore siderurgico nella città di Taranto. Troviamo infatti qui coinvolti una pluralità di attori che vanno ben oltre quelli presenti nel perimetro produttivo ma che a vario modo alle sorti dell'impresa sono legati, dai dipendenti dell'indotto fino ai cittadini (più o meno organizzati in associazioni di varia natura) che dipendenti non sono, in un quadro di proliferazione internazionale degli attori, delle conseguenti strategie messe in atto, in un mix di livelli territoriali, politici ed economici, che rende la mediazione al limite dell'impossibile, come farebbe supporre la formula, in realtà del tutto retorica, che tende a contrapporre occupazione e salute [Greco, 2021]. In questo quadro risulta interessante l'emergere, dal dibattito sulle prassi contrattuali, dell'applicazione del concetto di «transizione giusta» (*just transition*), perseguendo con la sua adozione proprio il superamento di questo apparente dilemma, individuando un punto "giusto" di equilibrio.

Bibliografia

- BORDOGNA L. e PEDERSINI R. (2019) *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, Bologna: il Mulino.
- CARRIERI M. e PIRRO F. (2019), *Relazioni industriali*, Milano: Egea.
- GRECO L. (2021), Ecologie operaie a Taranto: visioni di compatibilità e transizione del modello di sviluppo, *Sociologia del lavoro*, XLIV (159): 237-258
- GUMBRELL-McCORMICK R. e HYMAN R. (2013), *Trade Unions in Western Europe*. *Hard Times, Hard Choices*, Oxford: Oxford University Press.
- KÖHLER H.D. e MARTÍN ARTILESZ A. (2021), *Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid: Delta.